

ÉCOLE DOCTORALE : Sciences juridiques (ED 101)
Droit, religion, entreprise et société (DRES, UMR 7354)

THÈSE

présentée par : **Matthieu VICENTE**

soutenue le : **13 décembre 2022**

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université de Strasbourg**

Discipline/ Spécialité : **Droit privé**

LES DROITS COLLECTIFS DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

**Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le
contexte des plateformes numériques**

THÈSE dirigée par :

M. MOIZARD Nicolas Professeur, Université de Strasbourg
Mme MULLER Fabienne Maître de conférences, Université de Strasbourg

RAPPORTEURS :

Mme LAULOM Sylvaine Professeure, Université Lyon 2, Avocate générale en
service extraordinaire à la chambre sociale de la
Cour de cassation
M. LOKIEC Pascal Professeur, Université Paris 1

AUTRES MEMBRES DU JURY :

M. DEAKIN Simon Professeur, Université de Cambridge
Mme SCHMITT Mélanie Professeure, Université de Strasbourg

L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'adressent en premier lieu à mes directeurs de thèse, M. Nicolas Moizard et Mme Fabienne Muller, qui m'ont permis de réaliser mes recherches sous leur direction attentive et bienveillante. Ce travail n'aurait jamais vu le jour sans leur soutien constant.

Je souhaite exprimer ma gratitude à tous celles et ceux qui m'ont donné les moyens de réaliser cette thèse, à commencer par la région Grand Est qui m'a alloué un financement doctoral ainsi qu'à l'équipe de l'UMR DRES pour m'avoir réservé un excellent accueil, en particulier Mme la directrice Vincente Fortier ainsi que Mme la directrice adjointe Mélanie Schmitt. Parmi les nombreuses personnes qui ont contribué à ma formation doctorale, je souhaiterais remercier tout particulièrement Mme Pascale Lorber de m'avoir chaleureusement accueilli à l'Université de Leicester, ainsi que M. Cyril Wolmark et l'ensemble des intervenants au séminaire d'écriture de Goutelas auquel j'ai eu le plaisir de participer en 2019. Je tiens également à remercier M. Benjamin Dabosville et Mme Sabrina Mraouahi pour l'organisation des séminaires doctoraux ainsi que pour les précieuses remarques qui m'ont été faites à cette occasion. Je tiens aussi à exprimer ma reconnaissance à l'égard de l'équipe enseignante de l'IETL, en particulier Mme Sylvaine Laulom, Mme Marie-Ange Moreau et Mme Cécile Nicod qui m'ont initié à la recherche en droit du travail.

Ce travail de thèse a été nourri par de nombreux échanges lors de manifestations scientifiques. Je tiens à remercier Mme Marie-Cécile Escande-Varniol ainsi que M. Patrice Adam et Mme Martine Le Friant de m'avoir invité à participer à des projets de recherche collective aussi stimulants que formateurs.

J'ai eu la chance de bénéficier des remarques de Mme Frédérique Bérode, de Mme Konstantina Chatzilaou, de M. François Duquesne, de Mme Catherine Haguenu-Moizard, de Mme Fabienne Gazin, de Mme Fleur Laronze et de Mme Hélène Nasom Tissandier dans le cadre des comités de suivi de thèse. Je tiens à les remercier pour leurs conseils précieux à ces occasions.

Pour leurs relectures attentives et leurs conseils avisés, j'adresse mes plus vifs remerciements à Héloïse Cowderoy, Barbara Gomes, Pénélope Hardy, Émilien Julliard, Julien Louis, Joseph Mann et Lou Thomas. Mon travail de recherche bibliographique a été grandement facilité par Joëlle Batt, que je remercie vivement.

Enfin, merci à mes proches et amis qui m'ont soutenu et supporté durant les derniers mois d'écriture, en particulier Maxime Behar, Julien Brun, Noémie Clerc, Lola de Cazenove, Simon Dedours et Suzanne Benetos-Dedours, Éléa Jaquet, Juliette Jego, Martin Lefort et l'équipe de Muhlbach-sur-Bruche, Stephanie Massa, Laurent Monnin, Julia Neumann, Melaine Robert, Victoria Sachsé, Livia Stahl, Silvain Vernaz, mais aussi Inès Baer, David et Gabriel Vicente ainsi que mes parents, Vicente Bertomeu et Martine Vicente.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
PARTIE I LA TITULARITÉ CONTRARIÉE DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT	53
TITRE I L'EXCLUSION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DU CHAMP D'APPLICATION	
DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT.....	59
TITRE II LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS LE CHAMP	
D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT.....	179
PARTIE II LA TITULARITÉ ENVISAGÉE DES DROITS COLLECTIFS DANS LE CADRE DU TRAVAIL INDÉPENDANT	319
TITRE I UNE TITULARITÉ DES DROITS COLLECTIFS SOUS CONDITION	325
TITRE II LA TITULARITÉ DE DROITS COLLECTIFS AUX PROTECTIONS DÉGRADÉES	489
CONCLUSION GÉNÉRALE	615
BIBLIOGRAPHIE	619
ANNEXES	652
INDEX	683
TABLE DES MATIÈRES	687

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Aff.	Affaire
AJ Contrat	Actualité Juridique Contrat
AJDA	Actualité juridique du Droit administratif
Art.	Article
BIT	Bureau International du Travail
BJT	Bulletin Joly Travail
BMIS	Bulletin mensuel d'information des sociétés
C. com.	Code de commerce
C. pén.	Code pénal
C. transp.	Code des transports
C. trav.	Code du travail
CA	Arrêt d'une cour d'appel
CAN	Commission de l'application des normes de la Conférence
Cass. Ass. plén.	Arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation
Cass. civ.	Arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation
Cass. com.	Arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation
Cass. crim.	Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation
Cass. soc.	Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
CCE	Communication commerce électronique
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDH	Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme
CEDS	Conclusions ou décisions du Comité européen des droits sociaux
Chron.	Chronique
CIT	Conférence internationale du Travail
CJCE	Arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne
CLLPJ	Comparative Labor Law & Policy Journal
CLS	Comité de la liberté syndicale
Comm.	Commentaire
Cons. Const.	Décision du Conseil constitutionnel
CSS	Code de la sécurité sociale
D.	Recueil Dalloz
Dir.	Direction
Dr. ouvr.	Droit ouvrier

Dr. soc.	Droit social
Éd.	Édition
ELLJ	European Labour Law Journal
ETUI	European Trade Union Institute
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
EWCA	England and Wales Court of Appeal
Ibid.	Ibidem
ICR	Industrial Cases Report
ILJ	Industrial Law Journal
Infra	Ci-dessous
IRLR	Industrial Relations Law Reports
JCP	Juris-classeur périodique (La semaine juridique)
JCP E	Juris-classeur périodique, édition Entreprise
JCP G	Juris-classeur périodique, édition Générale
JCP S	Juris-classeur périodique, édition Sociale
JT	Juris tourisme / Tourisme & Droit
LPA	Les Petites affiches
LQR	Law Quarterly Review
MLR	Modern Law Review
NMWA	National Minimum Wage Act
Not.	Notamment
Obs.	Observations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
Op. cit.	Ouvrage, rapport, étude, thèse, article précité
P.	Page
Préamb. Const. 1946	Préambule de la Constitution de 1946
RDCTSS	Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale
RDT	Revue de droit du travail
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RTD eur.	Revue trimestrielle de droit européen
RTDH	Revue trimestrielle des droits de l'homme
Spéc.	Spécialement
Ss.	Sous
SSL	Semaine Sociale Lamy
Supra	Ci-dessus
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

TUE	Traité sur l'Union européenne
TULRCA	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act
UKSC	United Kingdom Supreme Court
V.	Voir
Vol.	Volume
WTR	Working Time Regulations

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« Nous, Coursiers de 12 pays européens (...), Faux indépendants ou employés, mais tout sous-employés, sous-payés, sous-protégés par Foodora, Deliveroo, Ubereats, Stuart, Glovo, réunis à Bruxelles pour une première assemblée transnationale les 25 et 26 octobre 2018. Nous avons décidé d'unir nos nombreuses luttes en une seule lutte internationale. Nous exigeons : 1. La liberté d'association »¹

1. L'essor des plateformes numériques dans le paysage économique est à l'origine d'un bouleversement des manières de consommer, de produire et de travailler. Mais l'entrée sur le marché de certaines plateformes numériques, à l'instar de la célèbre plateforme Uber, s'est aussi accompagnée d'une mise à l'épreuve considérable des systèmes de régulation. En s'appuyant sur de puissantes campagnes d'influence et de lobbying, ces opérateurs contournent les réglementations professionnelles, déploient des stratégies d'évitement des règles fiscales et sociales et malmènent la concurrence². L'« ubérisation », définie comme le fait de « [t]ransformer (un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti du numérique »³, se manifeste également par le fait, pour certaines plateformes

¹ Déclaration internationale des coursiers du 26 octobre 2018, extrait ; v. **Annexe 1**.

² O. SOLON, « How Uber conquers a city in seven steps », *The Guardian*, 12 avr. 2017 ; sur les multiples révélations des « Uber files » rendant compte du lobbying d'Uber en France et dans l'Union européenne, v. H. DAVIES, S. GOODLEY, F. LAWRENCE, P. LEWIS, L. O'CARROLL, « Uber broke laws, duped police and secretly lobbied governments, leak reveals », *The Guardian*, 10 juill. 2022 ; v. également le dossier du journal Le Monde « Uber Files », <https://www.lemonde.fr/uber-files/> (dernière connexion oct. 2022).

³ Le Robert Illustré, 2017, v. « Ubériser ».

numériques, d'imposer leur modèle d'affaires aux régulateurs, quitte à « imposer un état de fait à l'État de droit »⁴.

L'activité des plateformes repose sur le recours massif à des travailleurs indépendants contrôlés au moyen d'applications mobiles. Se situant systématiquement hors du champ d'application de la législation du travail salarié, les travailleurs néanmoins sont soumis au pouvoir unilatéral de la plateforme. Le développement des plateformes numériques a ainsi donné naissance à un important contentieux, initié tout à la fois par les travailleurs, les concurrents des plateformes et les autorités publiques. Se déroulant devant les juridictions civiles, pénales et administratives, ce contentieux vise notamment à déterminer la qualité d'employeur des plateformes, qualité qui conditionne tout autant l'application du droit du travail et l'assujettissement au régime général de la sécurité sociale que le respect de la concurrence loyale⁵. L'issue de ce contentieux est décisive dans la mesure où la reconnaissance d'un rapport de travail de type salarié met un terme à la stratégie de contournement des plateformes. Elle est néanmoins incertaine, tant en raison

⁴ Termes employés par l'ancien député socialiste Laurent Grandguillaume à propos de la plateforme Uber, A. SÉNÉCAT, « Le chaos comme stratégie de conquête », *Le Monde*, 12 juill. 2022.

⁵ Parmi une littérature abondante sur la question, v. not. en langue française, I. DESBARATS, « Les travailleurs des plateformes juridiques en France : le juge, arbitre de leur statut ? », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 24 ; A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018, p. 547 ; « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT*, 2017, p. 166 ; G. DUCHANGE, « Plateformes de travail : requalification en contrat de travail et action en concurrence déloyale », *BJT*, 2021, n°2, p. 6 ; S. BINI, « À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 542 ; E. DOCKÈS, « Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 8 ; M.-C. ESCANDE VARNIOL, « Uber est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? », *SSL*, 2018, n°1804, p. 4 ; L. GAMET, « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail », *AJ Contrat*, 2019, p. 46 ; B. GOMES, « Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 599 ; « Deliveroo : condamnation d'un travail dissimulé érigé en système d'organisation », *SSL*, 2022, n°2001 ; A. JEAMMAUD, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *SSL*, n°1780, 2017 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189 ; G. LOISEAU, « Les travailleurs de plateforme : des "ni-ni" », *CCE*, 2020, comm. 88 ; « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *CCE*, n°6, juin 2021, comm. 44 ; G. LOISEAU, A. MARTINON, « Plateformes numériques : l'exosalarial ne peut plus être dissimulé », *Cahiers Sociaux*, 2018, n°306, p. 183 ; T. PASQUIER, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 368 ; « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95 ; J. PRASSL, « Uber devant les tribunaux. Le futur du travail ou juste un autre employeur ? », *RDT*, 2017, p. 439 ; L. THOMAS, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318 ; L. WILLOCX, « L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », *RDT*, 2020, p. 328.

de l'effet relatif des décisions rendues, que de l'adaptation constante des plateformes aux positions prises par les juges. Dès lors, les travailleurs n'ont pas attendu que le contentieux règle la question de leur statut pour se mobiliser. Privés des protections habituellement attachées à l'emploi salarié, nombre d'entre eux ont organisé un contre-pouvoir de fait.

2. Une mobilisation collective des travailleurs de plateformes a progressivement vu le jour, en particulier dans les secteurs de la livraison et du transport de personnes. Les rassemblements des chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber à la Porte Maillot à Paris en décembre 2015 faisant suite à une baisse unilatérale des tarifs ont marqué les esprits. Les stratégies de mobilisation ne se cantonnent pas à une ville ou à un pays mais apparaissent à plusieurs endroits du globe. Sur la base de modes d'action variés (manifestations, flash mobs⁶, grèves, boycotts, déconnexions collectives et simultanées)⁷ témoignant parfois d'une créativité organisationnelle (« Log out ! »⁸, « Breque dos Apps »⁹, « déconnexion massive »¹⁰), les travailleurs de plateformes organisent une résistance collective¹¹. Ces stratégies de mobilisation témoignent d'une opposition aux décisions unilatérales des plateformes ainsi que de la volonté d'exercer un contre-pouvoir en mettant en mouvement la force collective dont disposent les travailleurs organisés. Le besoin de structuration des collectifs des travailleurs de plateformes dans des groupements dédiés n'a pas tardé à se manifester. À l'instar de l'Independent Drivers Guild (IDG) créé à New York en mai 2016 afin d'entrer en négociation avec Uber, une variété d'organisations spécifiquement dédiées à la

⁶ Un flashmob est un rassemblement éclair d'un groupe de personnes en vue de concrétiser une action convenue au préalable sur Internet, v. Dictionnaire Larousse en ligne, « flashmob ».

⁷ S. ABDELNOUR, S. BERNARD, « Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? » in S. ABDELNOUR, D. MEDA (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Puf, p. 6 ; S. ABDELNOUR, S. BERNARD, « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020/3, n°103, p. 50.

⁸ S. SHARMA, A. DELFANTI, « Log Out! The Platform Economy and Worker Resistance », *Notes From Below*, 8 juin 2019.

⁹ R. DOS SANTOS, C. MAÇANEIRO VIANA, « "Breque dos Apps" : La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association », *RDCTSS*, 2022, n°1, p. 20.

¹⁰ A DUFRESNE, C. LETERME, *Travailleurs de plateformes. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, Bruxelles, GRESEA, 2021, p. 58.

¹¹ K. VANDAELE, « Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? », in J. HAIDAR, M. KEUNE (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Elgar/ILO, 2021, p. 206.

défense des intérêts des travailleurs de plateformes ont vu le jour. Des collectifs de coursiers tels que le Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP) en France, le Koerierscollectief/Collectif des coursiers en Belgique, Riders X Derechos en Espagne ou encore le Rider Union Bologna en Italie en constituent quelques exemples¹². Preuve de la dimension internationale de la mobilisation collective de ces travailleurs, plusieurs de ces collectifs se sont constitués en une Fédération transnationale des coursiers (FTC) au niveau européen en octobre 2018¹³. D'abord réticentes à organiser des travailleurs formellement indépendants, les organisations syndicales de salariés n'ont pas tardé à prendre part aux mobilisations collectives. À l'instar de la Confédération générale du travail (CGT) au sein de laquelle des syndicats de travailleurs de plateformes se sont constitués en France à compter de 2017, du syndicat Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) engageant des actions en justice pour protéger l'action collective des travailleurs de plateformes en Italie, ou encore du syndicat General, Municipal, Boilermakers' and Allied Trade Union (GMB) ayant conclu un accord collectif avec la plateforme Hermes au Royaume-Uni, force est de constater que le syndicalisme traditionnel se pose désormais comme une force de revendication et de contestation dans le contexte des plateformes numériques¹⁴.

En somme, ces mobilisations donnent à voir une structuration d'intérêts antagonistes entre des travailleurs formellement indépendants d'une part et des opérateurs de plateformes contournant les obligations des employeurs d'autre part. Il s'agit là d'un conflit collectif aux modalités et aux contours nouveaux.

3. En tant que tels, ces phénomènes de mobilisation collective instigués par les travailleurs de plateformes suscitent des interrogations. Si ceux-ci réalisent leur activité en tant que travailleurs indépendants, les pratiques de leur mobilisation évoquent des notions qui sont familières pour le juriste et que l'on rattache habituellement à la discipline du droit

¹² H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 94, 2019.

¹³ A. DUFRESNE, « Dépasser les frontières : la naissance de la fédération transnationale des coursiers », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 34. C. CANT, C. MOGNO, « Platform Workers of the World, Unite! The Emergence of the Transnational Federation of Couriers », *South Atlantic Quarterly*, 2020, n°119, p. 401.

¹⁴ K. VANDAELE, « Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », *Chronique Internationale de l'IRES*, 2017, n°160, p. 85.

du travail. La tentation est forte pour celui-ci de qualifier ces formes de mobilisation au moyen des notions de grève, de syndicat ou d'accord collectif. Pour que ces qualifications soient retenues, encore faut-il qu'elles correspondent à l'exercice d'un droit attribué aux travailleurs. Or, peut-on considérer que les travailleurs de plateformes agissent, non pas en violation du droit, mais au contraire, de façon conforme à l'exercice d'un droit ? En d'autres termes, les travailleurs de plateformes sont-ils titulaires de droits collectifs leur permettant d'inscrire leur action d'organisation et de lutte collectives dans la légalité ? Ces questions demeurent largement inexplorées. Pour cause, l'appréhension juridique des formes de mobilisation collective qui apparaissent spontanément dans le contexte des plateformes numériques bute sur les caractéristiques fuyantes des protagonistes du conflit. D'une part, les plateformes font une utilisation du cadre juridique leur permettant de contourner systématiquement le champ d'application des règles qui régissent les rapports de travail. À cela s'ajoute une utilisation tout aussi ingénieuse des outils technologiques leur permettant de rendre les observateurs aveugles aux rapports de pouvoir qu'elles entretiennent avec les travailleurs. Partie forte à la relation contractuelle, la plateforme ne prétend être qu'un intermédiaire¹⁵. Ce narratif ou « mythe » de l'intermédiation¹⁶ fait obstacle à ce qu'elles soient reconnues comme responsables à l'égard des travailleurs¹⁷. D'autre part, et aussi longtemps que les plateformes sont considérées comme des intermédiaires, les travailleurs demeurent aux portes du champ d'application de la législation applicable aux salariés. L'indépendance formelle qui les caractérise les immerge dans une légalité qui semble se poser comme un obstacle à l'exercice de droits collectifs.

De façon préliminaire, il est nécessaire de déconstruire le narratif des plateformes. Ne se contentant pas d'un simple rôle d'intermédiation, celles-ci participent à une

¹⁵ V. not. B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018 ; J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2018.

¹⁶ E. DAUDEY, S. HOIBIAN, *La société collaborative. Mythe et réalité*, Cahier de recherche du CREDOC, n°C313, 2014 ; D. MÉDA, « Le nouveau monde enchanté des plateformes : du mythe à la désillusion », in S. ABDELNOUR, D. MÉDA (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, p. 49.

¹⁷ N. COUNTOURIS, « La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail », in A. SUPIOT (dir.), *Le travail au 21e siècle. Livre du centenaire l'Organisation internationale du Travail*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2019, p. 87.

recomposition des communautés productives au sein de laquelle la survenance d'un conflit collectif est inévitable (§1). Cet unilatéralisme n'est pas destiné à perdurer. Le droit reconnaît aux travailleurs des droits collectifs au titre desquels ils sont habilités à agir collectivement (§2). Partant, peut être envisagée l'hypothèse de l'étude, qui est celle d'une titularité des droits collectifs par les travailleurs de plateformes quel que soit leur statut juridique (3). S'ensuivront des précisions concernant la méthode de recherche mobilisée (§4) puis le plan de la démonstration (§5).

§1.- Le pouvoir exercé par les plateformes numériques sur les communautés productives

4. Les plateformes sont des « cibles mouvantes »¹⁸ qui se laissent difficilement enfermer dans une notion juridique. Leurs contours évoluent au gré des travaux de définition successifs¹⁹. La Commission européenne a défini les plateformes comme des entités économiques opérant selon un modèle économique récurrent²⁰. Il s'agit d'opérateurs qui créent de nouveaux marchés, remettent en cause les marchés traditionnels et organisent de nouvelles formes de participation ou d'exercice d'une activité sur la base de la collecte, du traitement et de la mise en forme de données numériques. Elle poursuit : « elles fonctionnent sur des marchés multifaces mais avec des degrés variables de contrôle sur les interactions entre groupes d'utilisateurs »²¹. Parmi les plateformes figurent une variété de plateformes dites « plateformes de l'économie collaborative » qui « créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens et de services souvent produits ou

¹⁸ S. GARBEN, *Protecting Workers in the Online Platform Economy : An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, 2017, p. 14.

¹⁹ C. MARZO, « Réflexions à propos d'une étude interdisciplinaire et internationale du travail de plateformes », in E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, P. RODIÈRE, C. MARZO, G. TRUDEAU (dir.), *Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau. Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruxelles, Bruylant, 2022, p. 309.

²⁰ Commission européenne, *Les plateformes en ligne et le marché unique numérique – Perspectives et défis pour l'Europe*, COM(2016) 288 final.

²¹ Dans cette catégorie entrent notamment les plateformes publicitaires en ligne (Google AdSense), les places de marché en ligne (Amazon Marketplace), les moteurs de recherche (Google), les réseaux sociaux (Facebook, TikTok), les plateformes de distribution d'applications (App Store), les services de communication (Whatsapp, Zoom), les systèmes de paiement (PayPal) ou encore les plateformes d'économie collaborative (Uber).

fournis par des personnes privées »²². Cette définition présente une apparente contradiction qui est en réalité consubstantielle aux plateformes étudiées. À s'en tenir au premier élément de définition, les plateformes sont des opérateurs qui reposent sur le modèle du marché conformément à la définition qu'en donnent les économistes libéraux²³. Si tant est qu'on les considère comme des places de marché, les plateformes numériques ne produisent pas ni ne coordonnent : elles se font simplement le support d'un appariement entre producteurs et consommateurs²⁴. Néanmoins, l'existence d'un degré de contrôle potentiellement élevé sur les interactions entre groupes d'utilisateurs suggère une coordination des comportements qui ne repose pas uniquement sur le jeu de la libre concurrence entre agents indépendants, mais sur la coopération ou la contrainte hiérarchique exercée sur des travailleurs²⁵. En particulier, certaines plateformes ne laissent pas les prix se former au contact de l'offre et de la demande, mais les déterminent unilatéralement. La fonction organisatrice se substitue alors progressivement à celle de support. Ce n'est donc plus de marché qu'il s'agit, mais d'organisation intégrée²⁶.

Le terme de plateforme comprend ainsi des acteurs qui, bien que se présentant comme de simples intermédiaires, exercent un pouvoir important sur des communautés productives dont elles organisent l'activité (A). Dans le contexte des relations collectives de

²² Commission européenne, *Un agenda européen pour l'économie collaborative*, COM(2016) 356 final.

²³ O. FAVEREAU, « Organisation et marché », *Revue française d'économie*, vol. 4, n°1, 1989, p. 65 ; C. MÉNARD, *L'économie des organisations*, 3^e éd., Paris, La Découverte, 2012, p. 14 et s. ; *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation »*, Étude annuelle du Conseil d'État, La Documentation Française, 2017, p. 14.

²⁴ Le marché permet la libre rencontre d'une offre et d'une demande fondée sur le système du prix ; les cocontractants sont régis par les principes de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle et ces relations sont soumises au droit de la concurrence. Le modèle du marché s'oppose à la conception classique de la firme telle que définie par Coase, soit une forme de coordination intégrée du travail et des ressources productives, R. H. COASE, *The nature of the firm*, New York, Oxford, OUP, 1993.

²⁵ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European legal framework for "digital labour platforms"*, European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, p. 15 ; B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018, p. 75 et s., p. 185.

²⁶ C. MÉNARD, *op. cit.* ; v. également PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work Final Report*, European Commission, Social Affairs and Inclusion Directorate Jobs and Skills, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021, p. 32 : « Les plateformes numériques ont introduit de nouvelles façons de coordonner les activités économiques en incorporant des éléments des firmes et des marchés (elles mettent en relation l'offre et la demande d'un certain service et peuvent aussi gérer directement la transaction), mais aussi en les transcendant (par exemple, elles peuvent apporter plus de transparence et d'efficacité, élargir la gamme des activités économiques et introduire de nouveaux modèles d'organisation du travail). »

travail, leur identification suppose d'établir des critères permettant de délimiter le champ de l'étude (B).

A. La mutation des communautés productives dans le contexte des plateformes numériques

5. Un détour par les sciences de la communication et les sciences de gestion nous permet de constater qu'à l'origine des plateformes dites de l'économie collaborative se trouve une utopie, celle des communautés en ligne permises par le développement d'Internet.

La notion de « communauté virtuelle » désigne ainsi « un ensemble de personnes » qui échangent des informations en ligne et « qui adhèrent à un certain contrat social (souple) et qui partagent certains intérêts (éclectiques) »²⁷. Dès 1968, le pionnier de l'informatique J. C. R. Licklider prophétisait que ces communautés « seront composées de membres géographiquement séparés, parfois regroupés en petits groupes et parfois travaillant individuellement. Il s'agira de communautés non pas de localisation commune, mais d'intérêt commun »²⁸. Ces communautés apparaissent comme des communautés de production par des pairs qui s'émancipent des hiérarchies de gestion et des prix du marché pour coordonner leur activité²⁹. Elles constituent un mode de production tourné vers l'accès gratuit et universel aux connaissances, compétences et ressources matérielles. L'ensemble des participants, qu'ils soient des « pairs », des « contributeurs », ou des « donneurs », amateurs, passionnés ou hackers, concourent à la production d'un bien commun informationnel ou physique, disponible à tous, et améliorable par tous, sur la base de valeurs de transparence, de participation et de collaboration³⁰. Les communautés en ligne

²⁷ H. RHEINGOLD, « Virtual communities - exchanging ideas through computer bulletin boards », *Virtual Worlds Research: Past, Present & Future*, vol. 1, n°1, 2008 (nous traduisons) ; J. FERNBACK, B. THOMPSON, « Virtual Communities: Abort, Retry, Failure? », cité par D. DEMAZIERE, F. HORN, M. ZUNE, « La socialisation dans les "communautés" de développement de logiciels libres », *Sociologie et sociétés*, 2009, p. 238.

²⁸ *Ibid.*, v. également M. CLÉMENT-FONTAINE, « Un renouveau des biens communs : des biens matériels aux biens immatériels », in *Les modèles propriétaires au 21e siècle. Mélanges H.-J. Lucas*, Paris, LGDJ, 2012, p. 51.

²⁹ Y. BENKLER, H. NISSENBAUM, « Commons-based Peer Production and Virtue », *The Journal of Political Philosophy*, 2006, p. 394 ; v. également M. BAUWENS, R. SUSSAN, « Le peer to peer : nouvelle formation sociale, nouveau modèle civilisationnel », *Revue du MAUSS*, 2005, p. 193.

³⁰ D. MASSÉ, S. BOREL, D. DEMAILLY, « Comprendre l'économie collaborative et ses promesses à travers ses fondements théoriques », *IDDRI Working Paper*, 2015.

sont des espaces qui accordent une place importante à l'autorégulation³¹. La communauté se structure autour d'un ensemble de règles contractuelles ou d'usages, prenant souvent la forme de chartes ou de conditions générales d'utilisation (CGU). Cette autorégulation se prolonge par l'évaluation continue et dynamique de l'ensemble des contributions réalisées par les utilisateurs sur la base des règles préétablies³².

6. Les plateformes numériques apparues au début des années 2000 et bénéficiant de la diffusion massive des technologies de l'information et de la communication empruntent à ces communautés certaines de leurs caractéristiques. L'autodéfinition même dans la langue courante de ces opérateurs en tant que « plateformes », c'est-à-dire en tant que supports permettant le développement d'activités³³, est porteuse de sens. Du fait de la neutralité que sous-tend l'idée de plateforme, les plateformes véhiculent la promesse d'une liberté d'expression et d'une absence de contrôle de l'activité déployée par les utilisateurs³⁴. Les plateformes « se prévalent des avantages du partage et de l'esprit communautaire »³⁵, telles

³¹ M. CLÉMENT-FONTAINE, « Les communautés épistémiques en ligne : un nouveau paradigme de la création », *RIDA*, 2013, p. 113 (nous soulignons) ; définition reproduite dans M. CORNU, F. ORSI, J. ROCHFELD (dir.), *Dictionnaire des biens communs*, Paris, PUF, 2017, « Communauté épistémique (numérique) (approche juridique) », p. 237 et s.

³² F. BARCELLINI, *Conception de l'artefact, conception du collectif : dynamisme d'un processus de conception ouvert et continu dans une communauté de développement de logiciels libres*, Thèse du conservatoire national des arts et métiers, 2008, p. 31 ; sur la synthèse du concept de communauté et son application aux phénomènes sociaux en ligne v. C. GUITTARD, *Forums virtuels : source de création et de diffusion des connaissances et nouvelle organisation productive ?*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Louis Pasteur Strasbourg I, Faculté des sciences économiques et de gestion, 2006, spéc. p. 64 et s.

³³ Formé par l'addition de *platte* et *fourme*, le terme de plateforme est apparu dans la langue française pour désigner une surface plane et surélevée, destinée à supporter du matériel ou des personnes ; Dictionnaire Le Robert, 2018, v. « Plateforme » ; Dictionnaire culturel en langue française, 2005, v. « Plateforme ».

³⁴ Des travaux en sciences de la communication ont démontré que le succès du terme de « plateforme » tient au fait qu'il constitue une métaphore dont la portée discursive est essentielle aussi bien dans la construction d'une rhétorique publicitaire que pour la stratégie de développement envisagée par ces acteurs économiques. Se présentant comme des plateformes, les acteurs économiques en ligne peuvent alors se positionner vis-à-vis des utilisateurs tout en éludant une série de contradictions qui leur sont inhérentes. Ainsi une plateforme peut-elle être le support tout autant de contenus produits bénévolement par des utilisateurs, que de contenus commerciaux, cultiver l'échange gratuit tout en étant le support de contenus publicitaires, ou encore intervenir dans le choix du contenu tout en se présentant comme un acteur neutre, T. GILLESPIE, « The politics of 'platforms' », *New Media & Society*, 2010, vol. 12, n°3, p. 347 ; le terme constitue un « point d'appui discursif » (*discursive resting point*), c'est-à-dire une représentation acceptée qui devient la base d'une compréhension commune, C. BAZERMAN, *The Languages of Edison's Light*, MIT Press, Cambridge, 1999, p. 346.

³⁵ M. CLÉMENT-FONTAINE, « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 140 ; l'auteur s'appuie sur une définition large des communautés : « En quelques mots, le concept peut se définir comme la réunion de personnes autour d'un projet qui forme de la sorte un groupe mué par

que la gratuité, l'utilisation non marchande, la transparence ou l'égalité entre utilisateurs. Elles permettent la production d'un bien informationnel commun par les utilisateurs réunis dans un espace communautaire, qu'ils soient des « twittos » (des utilisateurs de Twitter), des « streamers » (des utilisateurs de Twitch)³⁶ ou des « riders » (des utilisateurs-livreurs de Deliveroo). Elles sont, là encore, structurées autour d'un ensemble de règles, chartes ou CGU auxquelles les utilisateurs adhèrent volontairement, ces règles permettant aux plateformes d'assurer la cohérence de l'activité dont elles se font le support, et visant à proscrire des comportements jugés contraires aux valeurs communautaires³⁷. Les types d'activités dont les plateformes se font les supports ne connaissent guère de limites. Le logement (Airbnb), le transport (Uber) et la livraison (Deliveroo, Uber Eats) sont les plus en vue. Peuvent également être cités l'habillement (Vinted), le financement (Kiss Kiss Bank Bank), l'alimentation (La Ruche qui dit Oui !), l'équipement (Leboncoin) ou les services à la personne (TaskRabbit). Il ne s'agit là que de quelques exemples. Cette généalogie des plateformes sous-tend le recours à l'expression d'économie collaborative³⁸ : les plateformes de l'économie dite collaborative s'inscrivent dans les valeurs communautaires d'entraide et de partage des communautés en ligne.

7. S'il ne fait guère de doute qu'il existe des plateformes ayant pour but de créer des réseaux d'entraide à des fins désintéressées, force est de constater qu'une variété d'opérateurs qui se présentent comme des plateformes de l'économie collaborative n'en ont que l'apparence. Profitant du flou conceptuel qui les entoure, ces plateformes dissimulent derrière leur rôle d'intermédiaire une intensification de leur action organisatrice

une communauté d'intérêts et les individus qui la composent sont portés par une conscience sociale d'appartenance à un groupe ».

³⁶ M. COCQ, « Constitution et exploitation du capital communautaire. Le travail des *streamers* sur la plateforme Twitch », *Nouvelle Revue du Travail*, 2018, n°13.

³⁷ V. par ex. Standards de la communauté Facebook, <https://www.facebook.com/communitystandards/> ; également Charte de la communauté Uber, Europe et Afrique subsaharienne, <https://www.uber.com/legal/fr/document/?name=general-community-guidelines&country=france&lang=fr> (dernière connexion oct. 2022).

³⁸ N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 2016 ; V. HATZOPOULOS, « Économie collaborative : vers un cadre de la régulation des plateformes ? », *Répertoire de droit européen*, 2020, n°16.

ainsi que de leur contrôle sur l'activité des fournisseurs de travail. L'apparition de cette variété de plateformes repose sur une double mutation.

Tout d'abord les plateformes se sont affranchies de la sphère non marchande ou bénévole. Leur modèle d'affaires est tourné vers la réalisation de profits et suppose donc la valorisation des échanges qui s'y déploient³⁹. Les modalités de rémunération des plateformes sont variables : il peut s'agir de la collecte de revenus publicitaires, de la vente d'abonnements, de la revente de données personnelles ou du prélèvement d'une commission sur le montant de la transaction, voire d'une combinaison de ces techniques. Surtout, c'est la technique de la commission (employée notamment par Uber ou Deliveroo) qui est caractéristique de cette variété de plateformes numériques. Au moyen d'un pourcentage établi à l'avance et prélevé sur la somme due au travailleur par le destinataire du service, les plateformes captent une partie de la valeur produite par les travailleurs et réalisent un profit. Dans la mesure où l'esprit collaboratif est supplanté par la volonté de réaliser des profits, les observateurs ont progressivement abandonné l'expression d'économie collaborative pour employer celle de capitalisme de plateforme⁴⁰.

En second lieu, les plateformes se sont imposées comme des administratrices de la communauté productive au moyen des applications informatiques. Là où les communautés en ligne sont des organisations horizontales et administrées collectivement, la spécificité du travail par intermédiation numérique tient au fait que la plateforme a la maîtrise exclusive du système d'information, c'est-à-dire des suites d'algorithmes qui coordonnent l'activité. Cette maîtrise exclusive des données attribue à la plateforme un pouvoir de gestion d'autant plus fort qu'il échappe aux formes habituelles d'exercice du pouvoir dans les organisations et renforce l'illusion de l'intermédiation⁴¹.

³⁹ N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale. Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 17.

⁴⁰ A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge, MIT Press, 2016, spéc. p. 69-84 ; N. SRNICEK, *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal, Lux, 2018 ; v. également le corpus « Vers un capitalisme de plateforme ? », *Nouvelle revue du travail*, 2018, n°13.

⁴¹ T. PASQUIER, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 368.

Au terme de ces mutations, il apparaît que la fonction organisatrice de la plateforme supplante peu à peu celle d'intermédiaire. La structure des communautés productives s'en trouve bouleversée. Là où les utilisateurs des communautés en ligne concourent librement à la production d'un bien ou d'un service selon les règles qu'ils ont eux-mêmes fixées, les personnes fournissant des services ou vendant des biens par l'intermédiaire de plateformes numériques sont écartées du pouvoir d'organisation et ne maîtrisent pas le contenu de leur activité. Comme le résume Mme Gomes :

« [Les plateformes numériques] ont ainsi créé un nouvel environnement productif, une nouvelle façon de produire, un nouveau moyen de réaliser des profits en ayant recours à une force de travail dématérialisée par la perception de commissions sur les contrats dont elles ont permis la conclusion. Plus que de simples intermédiaires, ces dernières créent et organisent des marchés dont elles tirent des revenus, conduisant les travailleurs à une concurrence sociale que l'entreprise classique avait su lisser. Les plateformes virtuelles sont les outils gestionnaires du travail par intermédiation numérique. »⁴²

Ce nouvel environnement productif est également appelé *crowdworking*, soit « une forme de travail effectué par la "foule", via un intermédiaire numérique reposant sur l'externalisation d'activités, avec paiement à la tâche. Il s'agit de faire appel à une "multitude" de personnes pour réaliser une tâche, les *crowdworkers* offrant leur force de travail. »⁴³ À la figure de la communauté d'utilisateurs concourant librement à la production d'un bien collaboratif, s'est donc substituée celle de la foule des travailleurs contraints⁴⁴. Cette structuration verticale des activités productives fait alors naître un « antagonisme structuré » entre les plateformes numériques et les travailleurs auxquelles elles ont

⁴² B. GOMES, « Le *crowdworking* : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, 2016, p. 464.

⁴³ M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189. V. également A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT*, 2017, p. 166.

⁴⁴ Selon les termes du Conseil d'État, cette économie « se fonde sur l'action d'une "multitude" d'individus, foule spontanée et non qualifiée de producteurs-fournisseurs-vendeurs de biens et de services qui renouvellent la conception des acteurs traditionnels de l'économie. » Conseil d'État, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, Paris, La Documentation Française, 2017, p. 14.

recours⁴⁵. Celui-ci procède d'une opposition d'intérêts entre la plateforme qui détient les moyens de production, détermine les modalités de sa mise en œuvre et capte la valeur produite par les travailleurs et ces derniers qui entendent peser sur les modalités de location de leur force de travail. Le conflit collectif est donc induit dans la structure contradictoire de l'organisation productive de ces plateformes. En bloquant le processus de production ou en faisant pression sur les plateformes, les travailleurs visent à augmenter leur pouvoir de négociation et ainsi à contrer le pouvoir de décision unilatéral que s'est arrogé la plateforme⁴⁶. Par métonymie, l'on peut constater qu'ils cherchent à « négocier l'algorithme »⁴⁷. L'idéal pacifié des communautés en ligne s'éloigne donc au profit d'une réalité faite de conflits collectifs entre la plateforme et les travailleurs.

B. L'identification d'un concept heuristique de plateforme

8. Les plateformes au sein desquelles naissent des conflits collectifs sont celles qui organisent le travail d'autrui au moyen d'outils informatiques. La nécessité d'isoler ces dernières pour les besoins de l'analyse juridique traverse un grand nombre de travaux prospectifs ou scientifiques qui s'emploient à dresser des typologies⁴⁸. En particulier, un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales a posé les bases d'une nomenclature qui a depuis servi de repère pour les juristes en France⁴⁹. Les auteurs du rapport distinguent

⁴⁵ Celui-ci consisterait dans « l'existence d'un conflit ouvert et/ou latent sur la répartition de l'excédent créé mais aussi avec l'organisation du travail qui permet la création d'un excédent », A. J. WOOD, V. LEHDONVIRTA, *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*, Working Paper, Oxford Internet Institute, 2019 (nous traduisons).

⁴⁶ VANDAELE K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018, p. 10.

⁴⁷ V. DE STEFANO, "Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection", *CLLPJ*, Vol. 41, n°1, 2019.

⁴⁸ Pour une synthèse v. C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », in A. LAMINE, C. WATTECAMPS (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthémis, 2020, p. 29.

⁴⁹ N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *op. cit.*, p. 19. Le rapport identifie sept variétés de plateformes : les plateformes de partage mutualisant l'usage d'un actif par des particuliers (Drivy, Blablacar), les coopératives électroniques de l'économie sociale et solidaire (La Ruche Qui dit Oui), les places de marché permettant de vendre des biens physiques neufs ou d'occasion (Price Minister, Etsy), les plateformes de freelances mettant en relation des entreprises et des travailleurs indépendants pour la réalisation de travaux à forte valeur ajoutée (Malt, Upwork), les plateformes de micro-travail mettant en relation des entreprises et des fournisseurs de micro-tâches dématérialisées à faible valeur ajoutée (Amazon Mechanical Turk, Wirk.io), les plateformes de jobbing proposant des services à domicile à des particuliers (SuperMano, Animaute) et les opérateurs de services

au sein de la catégorie générique des « plateformes d'emploi » une variété spécifique de « plateformes de service organisé », soit des plateformes qui proposent au public des services standardisés. Cette catégorie est judicieuse dans la mesure où elle met en lumière un trait caractéristique de certaines plateformes : l'exercice d'un pouvoir sur l'organisation de l'activité dans laquelle s'insèrent les travailleurs. L'organisation d'un service sous-tend le recours à des travailleurs qui vont s'intégrer dans ce service et dont l'autonomie est moindre. Le pouvoir d'organisation de la plateforme se répercute nécessairement sur les modalités d'exercice de leur activité par les travailleurs sous la forme d'un pouvoir de contrainte. C'est au sein de cette variété de plateformes et en particulier les plateformes de mobilité, c'est-à-dire les plateformes de livraison de biens et de transport de personnes, que se déploient le plus fréquemment les conflits collectifs.

Les frontières de la catégorie de plateforme numérique évoluent donc selon le contexte visé ainsi que selon les objectifs attachés à l'entreprise de définition. Dans le cadre d'une étude relative aux relations collectives de travail, il convient de dégager des éléments de définition permettant de circonscrire les opérateurs envisagés. Les plateformes numériques visées par cette étude sont ainsi les opérateurs économiques qui satisfont aux trois conditions cumulatives suivantes : ils ont recours à des travailleurs formellement indépendants (1) et exercent une influence sur l'activité fournie par les travailleurs (2) notamment au moyen d'outils de contrôle algorithmique (3).

1. Le recours à des travailleurs indépendants

9. Les plateformes mettent en œuvre des stratégies délibérées visant à « se dissimuler comme employeur »⁵⁰ de façon à réduire artificiellement les coûts salariaux ainsi que les

organisés qui offrent des services standardisés (Uber, Deliveroo, Uber Eats). Quoiqu'utile à la cartographie des opérateurs des plateformes, cette typologie n'échappe pas à des critiques dans la mesure où la scission entre les plateformes collaboratives et les plateformes de *crowdworking* n'y est pas nette, v. B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018, p. 75 et s. ; v. également J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020.

⁵⁰ Selon la formule utilisée par Gérard Lyon-Caen dans un autre contexte, « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Dr. soc.*, 1980, p. 10.

cotisations⁵¹. En cela, les plateformes numériques constituent une forme renouvelée de décentralisation productive⁵² prenant la forme d'un recours à des travailleurs indépendants et aboutissant à un éclatement de la collectivité des travailleurs de plateformes⁵³.

Le recours à des indépendants s'appuie sur un discours favorable à la liberté et à l'autonomie des travailleurs trouvant un écho certain auprès de populations souhaitant s'émanciper du pouvoir patronal⁵⁴. « Vous décidez où et quand vous livrez » indique le site de Deliveroo⁵⁵. « Devenez votre propre patron » renchérit le site d'Uber⁵⁶. Ce discours publicitaire masque une stratégie de contournement savamment orchestrée par les plateformes au moyen de fictions juridiques, de l'emploi d'un vocabulaire trompeur ainsi que, selon une formule célèbre de la Court of Appeal d'Angleterre et du Pays de Galles, d'« armées d'avocats »⁵⁷ qui s'emploient à mobiliser les ressources juridiques permettant de faire obstacle à la reconnaissance de la qualité d'employeur. Si le contournement du droit du travail et du droit de la sécurité sociale confère aux plateformes un avantage concurrentiel, il a également pour conséquence un transfert des risques de l'activité vers le travailleur ainsi qu'une dégradation précipitée de ses conditions de travail. Externalisés, les travailleurs de plateformes n'en demeurent pas moins des travailleurs, soit des prestataires individuels qui louent leur force de travail pour le compte de la plateforme en échange d'une rémunération en vue de subvenir à leurs besoins. Pour qu'il soit possible de les considérer

⁵¹ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European legal framework for "digital labour platforms"*, European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, p. 14 et s.

⁵² « [C]ette forme d'organisation de l'activité dans laquelle des segments cessent d'être présents dans l'entreprise et sont pris en charge par des unités extérieures », A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in H. PETIT, N. THEVENOT (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87 ; M.-T. AUBERT MONTPEYSSSEN, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Dr. soc.*, 1997, p. 616.

⁵³ J. DE MAILLARD, « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'"extériorisation de l'emploi" », *Dr. soc.*, 1979, p. 323 ; J. MAGAUD, « L'éclatement juridique de la collectivité de travail », *Dr. soc.*, 1975, p. 525.

⁵⁴ Ce discours publicitaire est bien documenté par la littérature scientifique, v. spéc. B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018, p. 106 et s. ; J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2018, p. 24 et s.

⁵⁵ <https://riders.deliveroo.fr/fr/apply> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁶ <https://www.uber.com/fr/fr/drive/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁷ *Consistent Group Ltd v Kalwak*, EWCA Civ 430 (2008), §57 (nous traduisons) ; v. K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

comme tels, il est néanmoins nécessaire que ceux-ci dépendent de leur propre travail et non de l'exploitation d'un capital ou du travail d'autrui. Les travailleurs de plateformes sont donc les personnes qui fournissent un travail principalement de nature personnelle⁵⁸ pour les besoins de l'activité d'une plateforme.

En raison de l'absence d'une définition communément admise des plateformes, le nombre exact de ces travailleurs reste difficile à déterminer⁵⁹. La Commission européenne dénombre 28,3 millions de travailleurs de plateformes dans l'Union européenne des 27 en 2021 et estime qu'ils seront 43 millions en 2025⁶⁰. Selon une étude récente de l'Institut syndical européen, 4,3% de la population active a déjà travaillé par l'intermédiaire d'une plateforme, 1,1% seulement exerçant cette activité à titre principal (c'est-à-dire plus de 20h par semaine ou représentant plus de 50% de leur revenu). Le nombre de ces travailleurs est donc évalué à 3 millions dans l'Union européenne des 27⁶¹.

10. Au titre d'analyses empiriques, il apparaît que les modalités de leur mise au travail sont traversées par des caractéristiques communes. Le plus souvent, le travail est rémunéré au service rendu ou à la pièce vendue et non pas au temps. Également, le travail est effectué à la demande : les travailleurs sont sollicités selon les besoins de la plateforme et il ne leur est pas garanti une continuité des rémunérations. Les travailleurs sont tenus de fournir leurs propres outils de travail, qu'il s'agisse des instruments ou équipements permettant de réaliser l'activité productive (ordinateur, logiciel, voiture, vélo, etc.) ce qui induit des coûts

⁵⁸ M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, OUP, 2003 ; « From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus », *ILJ*, 2006, (35)1, p. 6 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, OUP, 2011 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe », *ILJ*, 2008, (37)1, p. 49 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (dir.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 190.

⁵⁹ B. GAZIER, « Nouvelles formes d'emploi liées au numérique et mesure de l'emploi », *L'économie numérique : enjeux pour la statistique publique*, Colloque du CNIS, Paris, 7 mars 2018 ; v. également Th. BEAUVISAGE, J.-S. BEUSCART, K. MELLET, « Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative », *Sociologie du travail*, 2018, n°2, p. 1 ; OECD, *Measuring Platform Mediated Workers*, OECD Digital Economy Papers, OECD Publishing, 2019.

⁶⁰ PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work Final Report*, European Commission, Social Affairs and Inclusion Directorate Jobs and Skills, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021, p. 5.

⁶¹ A. PIASNA, W. ZWYSEN, J. DRAHOKOUPIL, *The platform economy in Europe Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Working Paper, Bruxelles, ETUI, 2022, p. 52.

supplémentaires. Ces travailleurs portent donc une part des risques de leur activité⁶². De façon générale, les travailleurs de plateformes sont des travailleurs particulièrement précaires et économiquement dépendants à l'égard des plateformes⁶³. En raison de la faculté que s'arrogue la plateforme de déterminer unilatéralement les modalités de réalisation de l'activité ainsi que son prix, la rémunération perçue par les travailleurs est généralement instable et imprévisible. Elle est globalement faible, la concurrence entre les travailleurs de plateformes créant une pression à la baisse sur les rémunérations. La faiblesse des rémunérations se répercute sur les durées du travail. Selon une étude de l'OIT, les travailleurs fournissant des services pour des plateformes de livraison travaillent en moyenne 59 heures par semaine tandis que les travailleurs fournissant des services pour des plateformes de transport travaillent en moyenne 65 heures par semaine⁶⁴. Ils s'exposent, dans leur activité, à un certain nombre de risques physiques ou psychiques⁶⁵, lesquels sont accentués par leur situation d'incertitude économique et la faiblesse de leurs revenus. L'ensemble de ces risques ont été accrus lors de l'épidémie de la COVID-19⁶⁶, notamment pour les travailleurs opérant dans le secteur de la livraison, lesquels furent particulièrement exposés à la circulation du virus et ont manqué d'équipements de protection adéquats⁶⁷.

11. Ce premier critère tenant à l'indépendance formelle des travailleurs de plateformes est le fruit d'un constat empirique. Toujours selon la Commission européenne, 92% des plateformes numériques de travail opérant sur le territoire de l'Union ont recours à des

⁶² Pour une étude d'ensemble sur les conditions de travail v. Z. KILHOFFER, W. P. DE GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. HAUBEN, E. GIACUMACATOS, W. WAEYAERT, J.-Ph. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Final Report*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission, CEPS, Eftheia, and HIVA-KU Leuven, 2019.

⁶³ V. le rapport publié en 2020 à la demande du Parlement européen, H. HAUBEN, K. LENAERTS, W. WAEYAERT (dir.), *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

⁶⁴ BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, OIT, Genève, 2021.

⁶⁵ EU-OSHA, *Réflexion sur l'avenir du travail : les services de main-d'œuvre en ligne ou l'"externalisation ouverte" : conséquences pour la santé et la sécurité au travail*, Document de réflexion, Bilbao, 2015.

⁶⁶ Fairwork, *The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead*, Oxford, The Fairwork Project, 2020 ; v. également Fairwork, *The Gig Economy and Covid-19: Fairwork Report on Platform Policies*, Oxford, Fairwork, 2020 ; OCDE, *Qu'ont fait les plateformes pour protéger les travailleurs pendant la crise du coronavirus (COVID-19)?*, 2020.

⁶⁷ Pour une action en justice visant à l'application du droit à la santé et à la sécurité dans le contexte du COVID-19, v. *IWGB v Secretary of State for Work and Pensions*, [2020] EWHC 3050 (Admin).

travailleurs indépendants⁶⁸. Il est également le fruit d'un choix scientifique. Dès lors qu'il est juridiquement établi que la plateforme et le travailleur sont liés par un lien de nature salariale, la plateforme bascule de la fonction d'intermédiaire à celle d'employeur et change ainsi de qualification juridique. Subséquemment, elle sort du champ de cette étude⁶⁹. Cependant, prendre pour postulat le fait que les plateformes ont recours à des indépendants ne signifie pas qu'il faille définitivement les considérer comme tels. Dans la mesure où le recours à des travailleurs indépendants résulte de la stratégie de contournement élaborée par les plateformes, il est possible que cette indépendance soit factice. L'indépendance de ces travailleurs sert donc de postulat de recherche, lequel pourra être interrogé. Il s'agit en somme de questionner la titularité des droits collectifs tout en admettant que leur statut soit incertain.

2. L'exercice d'une influence décisive sur les travailleurs

12. Outre le recours à des travailleurs indépendants, c'est l'intensité du pouvoir de contrainte exercé par la plateforme sur la collectivité des travailleurs qui détermine la nature de leurs relations et, subséquemment, l'éventualité d'un conflit collectif. Reste à délimiter l'étendue de ce pouvoir pour les besoins de cette étude.

Les questions soulevées par l'essor des plateformes numériques relèvent en premier lieu de l'application ou de la non-application des règles qui composent le droit du travail salarié. Il fait donc sens que les critères élaborés par la doctrine pour appréhender l'intensité du pouvoir de contrainte empruntent au registre de la soumission à l'autorité d'un employeur⁷⁰. La notion de plateforme de travail développée par certains auteurs est, dans cette optique, une notion heuristique visant à révéler la figure de l'employeur qui se

⁶⁸ W. P. DE GROEN, Z. KILHOFFER, L. WESTHOFF, D. POSTICA, F. SHAMSAKHR, *Digital labour platforms in the EU*, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021, p. 8 et 30.

⁶⁹ Des opérateurs économiques tels que Takeaway, Just Eat ou Gorillas (livraison de nourriture à domicile), Helping ou encore Batmaid (services ménagers à domicile) ont recours à des travailleurs salariés. Il ne s'agit donc pas de plateformes numériques au sens de cette étude.

⁷⁰ MM. Antonio Aloisi et Valerio De Stefano proposent de tenir compte des critères suivants : (i) l'accès à la plateforme et l'inscription, (ii) le processus de sélection et l'embauche, (iii) le pouvoir de direction et de contrôle, (iv) le suivi et la notation (et la désactivation), (v) le paiement des récompenses pour les tâches accomplies ; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *op. cit.*, p. 6.

dissimule derrière le masque de l'intermédiation⁷¹. Néanmoins une approche par les droits collectifs demande d'élargir la focale. L'existence de relations collectives ne suppose pas nécessairement que ce pouvoir de contrainte se traduise par un lien de subordination au sens du droit du travail. Plus largement, le besoin pour les travailleurs de recourir à des droits collectifs découle de l'exercice par la plateforme d'un pouvoir d'organisation de nature à les priver de la faculté de déterminer librement les termes de leur relation contractuelle⁷². Envisager la titularité de droits collectifs indépendamment de leur statut suppose alors d'intégrer dans le champ de cette étude des plateformes qui ne sont pas formellement reconnues comme des employeurs, mais qui disposent malgré tout d'un pouvoir de négociation prépondérant leur permettant d'imposer les termes de la relation contractuelle aux travailleurs. Dans son acception la plus large, ce pouvoir de contrainte prend la forme d'une « influence décisive » exercée dans les faits sur l'activité fournie par les travailleurs. Le critère de l'influence décisive constitue en effet un point de bascule. Dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), c'est l'exercice d'une influence décisive qui permet de distinguer l'entreprise autonome de l'opérateur intégré dans l'entreprise d'autrui aux fins de l'application du droit de la concurrence⁷³. De même, l'exercice d'une influence décisive par la plateforme sur les conditions de réalisation de la prestation permet de reconnaître la qualité de prestataire de service et non de simple intermédiaire⁷⁴. L'exercice d'une influence décisive par la plateforme sur l'organisation collective du travail constitue donc un marqueur permettant de tracer la frontière entre les « vrais » intermédiaires de l'économie collaborative et les « faux » intermédiaires qui interviennent directement dans l'organisation de l'activité fournie par les travailleurs. Le

⁷¹ B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, op. cit.

⁷² Sur la notion de pouvoir en droit privé v. P. LOKIEC, *Contrat et pouvoir. Étude de droit privé*, Paris, LGDJ, 2021, spéc. p. 43 et s.

⁷³ CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, aff. C-97/08, point 60 ; v. également Tribunal, 2 févr. 2012, *El du Pont de Nemours*, aff. T-76/08, point 62.

⁷⁴ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 40 ; v. également Cass. com. 12 janvier 2022, n°20-11.139, P. : « Alors que si une plate-forme qui a pour activité de mettre en relation des chauffeurs utilisant leur propre véhicule avec des personnes souhaitant effectuer des déplacements urbains ne répond pas, en principe, à la qualification d'opérateur de transport, il en est autrement lorsque cette plate-forme exerce une influence décisive sur les conditions d'exercice de la prestation de transport ».

faisceau d'indices permettant de caractériser l'exercice d'une telle influence se veut particulièrement étendu. Mais, dès lors que la plateforme établit le prix du service fourni et intervient directement dans la détermination des conditions d'exercice de l'activité, il convient de considérer que l'exercice d'une telle influence est caractérisé⁷⁵. En effet, c'est à compter de cet instant que le travailleur se trouve privé de la faculté de décider librement des modalités d'organisation de son activité⁷⁶ et que devient alors nécessaire le recours à des formes d'organisation collective qui permettent aux travailleurs de coaliser leurs forces afin d'exercer un contre-pouvoir. L'écart qui sépare les plateformes qui exercent une influence décisive des employeurs peut sembler mince. C'est néanmoins dans cet interstice que s'est concentrée une série de constructions normatives récentes, qu'elles visent à étendre le champ d'application du droit du travail⁷⁷ ou à créer des garanties spécifiques⁷⁸ à destination des travailleurs concernés. Ce sont donc les plateformes qui exercent manifestement une influence décisive sur les conditions d'exercice de l'activité qui sont visées par la présente étude.

Les modalités par lesquelles la plateforme intervient dans la détermination des conditions d'exercice de l'activité sont plurielles. De façon classique, la plateforme est en mesure d'imposer les termes des contrats-cadre qui régissent leurs relations avec les travailleurs. Prenant la forme de contrats d'adhésion, ils établissent les modalités de calcul de la rémunération ainsi que les différentes obligations qui pèsent sur les travailleurs lors de

⁷⁵ Le régime des travailleurs de plateformes en droit français repose ainsi sur l'article C. trav. art. L. 7342-1 dont le champ d'application est déterminé par le fait que « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu ». V. également C. transp. art. L. 3261-1 qui retient trois critères : le fait que la plateforme sélectionne les travailleurs, définisse les conditions essentielles des services ou de leur exécution et fixe son prix.

⁷⁶ CEDS, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c/ Irlande*, réclamation n°123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 sept. 2018 : « Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective. »

⁷⁷ V. en ce sens la proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021, laquelle définit les plateformes numériques de travail comme les entreprises qui fournissent un service commercial au moins en partie à distance par des moyens électronique, à la demande d'un destinataire du service, et qui « comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis », 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, 2021/0414 (COD), art. 2 1).

⁷⁸ V. ainsi C. trav. art. L. 7341-1 et s.

la fourniture de leur service. De façon plus déconcertante, le pouvoir s'exprime également au moyen des conditions générales d'utilisation (CGU), chartes de la communauté⁷⁹ ou « foires aux questions » (FAQ), qui contiennent des informations tout autant à destination des clients finaux que des travailleurs. Il résulte enfin des pratiques adoptées par les plateformes à l'égard des travailleurs, en particulier au moyen d'outils algorithmiques.

3. La gestion algorithmique

13. Le recours à des travailleurs indépendants et l'exercice d'un pouvoir de contrainte sont des formes connues de décentralisation productive⁸⁰. Ce qui permet véritablement de distinguer entre plateformes numériques et autres formes d'externalisation de la force de travail est un élément nouveau : l'automatisation de l'organisation du travail au moyen d'algorithmes.

Les algorithmes sont des suites d'instructions utilisées sous la forme d'applications mobiles sur lesquels se connectent les travailleurs de plateformes⁸¹. Le contrôle exclusif des plateformes sur les algorithmes a pour résultat l'exercice d'un pouvoir prenant la forme d'une « gouvernamentalité algorithmique »⁸² ou d'une « gestion algorithmique »⁸³.

⁷⁹ V. par ex. la Charte de la communauté Uber : <https://www.uber.com/fr/fr/u/charte-communaute/> (dernière connexion oct. 2022).

⁸⁰ A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131.

⁸¹ Un algorithme est une suite d'instructions exprimées en langage informatique, visant à traiter de façon déterminée une série d'informations afin d'aboutir à un résultat, V. DEMIAUX, Y. S. ABDALLAH, *Comment permettre à l'homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle. Synthèse du débat public animé par la CNIL dans le cadre de la mission de réflexion éthique confiée par la loi pour une République numérique*, Paris, La Documentation Française, 2017, p. 15 et s. Les algorithmes sont plus ou moins autonomes. Lorsque le résultat escompté ne dépend d'aucune donnée extérieure, on parlera d'algorithme classique. Si le résultat repose sur des données extérieures, et que l'algorithme comprend ainsi une phrase d'apprentissage ou d'entraînement, on parlera d'algorithme de « *machine learning* ». De cette faculté auto-apprenante des algorithmes naît la notion d'intelligence artificielle (IA), B. GOMES, S. FISCHMAN, « Intelligences artificielles et droit du travail : contribution à l'étude du fonctionnement des plateformes numériques », in P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 37.

⁸² A. ROUVROY, Th. BERNS, « Gouvernamentalité algorithmique et perspectives d'émancipation. Le disparate comme condition d'individuation par la relation ? », *Réseaux*, 2013, p. 163. Pour ces auteurs, la gouvernamentalité algorithmique désigne « un certain type de rationalité (a)normative ou (a)politique reposant sur la récolte, l'agrégation et l'analyse automatisée de données en quantité massive de manière à modéliser, anticiper et affecter par avance les comportements possibles ».

⁸³ Laquelle peut se définir comme « l'utilisation d'algorithmes, c'est-à-dire de systèmes automatisés destinés à appuyer, voire à remplacer, des fonctions de gestion telles que le suivi et l'évaluation de tâches. ».

Appliquée au modèle des plateformes numériques, la gestion algorithmique permet l'automatisation de l'ensemble des opérations réalisées par la plateforme, et notamment les modalités de la mise en relation des utilisateurs. Des éléments aussi décisifs que l'attribution des prestations ou le calcul du prix sont le fruit d'une gestion algorithmique. Pour ce faire, la plateforme recueille en continu les données produites par les utilisateurs sur l'application mobile (les données de géolocalisation, les notes données par les consommateurs, les durées de connexion, les durées d'exécution des prestations, etc.) et organise l'activité des travailleurs au moyen d'un jeu subtil d'incitations et de sanctions, d'injonctions et de récompenses. Cette modalité de gestion se traduit par un renforcement des capacités de direction et de contrôle des conduites des utilisateurs par la plateforme⁸⁴. Le fonctionnement de l'algorithme est inconnu des travailleurs. Conçu comme une « boîte noire », il permet à la plateforme de dissimuler ses décisions et de les soustraire à la discussion⁸⁵. Au contournement juridique s'ajoute donc la difficulté à faire apparaître un pouvoir rendu opaque par la gestion algorithmique. La connaissance par les travailleurs des algorithmes, ou à tout le moins des décisions humaines qui président à leur élaboration, devient alors un enjeu des relations collectives de travail.

14. En somme, l'addition de ces trois critères nous permet de délimiter le champ de l'étude. Par « plateforme numérique », nous entendons l'opérateur économique qui a recours à des travailleurs formellement indépendants pour la réalisation d'une activité, ceux-ci étant soumis à une influence décisive de la plateforme dans l'exercice de leur activité, cette influence prenant notamment (mais impérativement) la forme d'une gestion

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail*, Bruxelles, 9 déc. 2021, COM(2021) 761 final.

⁸⁴ P. LOKIEC, J. ROCHFELD, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination. Travail sous Big Data : les transformations du pouvoir », in *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545 ; A. J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, « Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy », *Work, Employment and Society*, 2019, vol. 33, p. 56.

⁸⁵ Selon M. Frank Pasquale, l'algorithme peut être conçu comme une « boîte noire », volontairement opaque, ce qui a pour conséquence de dissimuler la décision selon le même procédé de dissimulation qu'un secret industriel. Conçu comme une méthode de cryptage, l'algorithme soustrait la décision de la plateforme d'une éventuelle discussion et empêche sa mise en cause, F. PASQUALE, *Black Box Society. Les algorithmes secrets qui contrôlent l'économie et l'information*, Limoges, FYP Éditions, 2015, p. 12-13 ; v. également T. BUCHER, *If...Then. Algorithmic Power and Politics*, Oxford, Oxford University Press, 2018, spec. « Black Box. The Problematic of the Unknown », p. 42 et s.

algorithmique. Par « travailleurs de plateformes », nous entendons les personnes physiques qui fournissent leur travail personnel aux plateformes pour subvenir à leurs besoins et qui n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des termes contractuels qui les lient aux plateformes⁸⁶. Ceux-ci réalisent leur activité en tant que prestataires indépendants et disposent d'un pouvoir de négociation individuel faible voire nul.

Il s'agit là des deux pôles d'une relation qu'il convient d'analyser en des termes juridiques, sous l'angle des droits collectifs dont sont titulaires les travailleurs.

§2.- L'existence de droits permettant l'exercice d'un contre-pouvoir par les travailleurs

Après avoir constaté que les plateformes interviennent directement dans l'organisation productive et exercent un pouvoir sur des collectivités de travailleurs, il est judicieux de s'interroger sur la faculté qu'ont les travailleurs de peser collectivement sur la détermination des conditions auxquelles s'effectue le travail. Il s'agit alors d'envisager la titularité des droits collectifs. La délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques suppose préalablement d'identifier ce que nous entendons par droits collectifs (A), ainsi que les fonctions que ces droits sont susceptibles d'occuper dans le contexte des plateformes numériques (B).

A. Les droits collectifs envisagés

15. Une variété de règles, que l'on désigne comme le droit des relations collectives de travail ou droit des relations professionnelles⁸⁷, attribue aux travailleurs des contre-pouvoirs

⁸⁶ Le terme de travail personnel est directement issu de la notion de « *personal work relation* » telle que conceptualisée par M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011 ; v. également N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019.

⁸⁷ V. la définition des relations professionnelles établie par A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *D.*, 1998, p. 359 : « Selon une terminologie courante, seraient ainsi appréhendées, à côté des "relations individuelles", des "relations collectives de travail". Pourtant, si ces dernières présentent un caractère collectif puisqu'elles mettent en scène des organisations ou des collectifs d'individus, elles se situent à distance des prestations de travail. Relations de confrontation, négociation,

de nature à tempérer l'inégalité des forces aux deux pôles de la relation de travail⁸⁸. La réglementation des rapports de travail, ainsi marquée par une forte dimension collective, repose sur des libertés et des droits exercés collectivement⁸⁹ et met en scène des sujets collectifs⁹⁰. La question de savoir si ces droits sont attribués aux travailleurs individuellement ou à des collectivités de travailleurs organiquement considérées est débattue⁹¹. Les solutions diffèrent selon les droits envisagés et selon les systèmes juridiques étudiés⁹², et

contrôle ou coopération, elles occupent la périphérie des rapports d'emploi - rapports de travail proprement dits - qu'elles contribuent à gouverner. Nous parlerons donc de relations professionnelles, impliquant des protagonistes tels que les organisations d'employeurs et de salariés, les personnels des entreprises en tant que collectifs non personnifiés, l'Etat là encore. »

⁸⁸ A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, spéc. p. 125 et s. : « Les voies du collectif » : « C'est l'invention du collectif, et de ses corrélats – les droits collectifs, les libertés collectives, la négociation et les conventions collectives – qui a permis de sortir des impasses de la soumission volontaire, et de définir un droit où la subordination et la liberté pouvaient faire bon ménage. » ; v. également P. LOKIEC, *Droit du travail*, 2^e éd., Paris, PUF, 2022, p. 573 et s. L'auteur identifie à cet égard trois modes d'action collective qui sont le conflit, la négociation collective et l'information et la consultation.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 140 où l'auteur oppose les libertés, soit des pouvoirs d'autodétermination reconnu aux travailleurs, aux droits, soit des droits de créance positive sur autrui. Et poursuit : « Mais de la liberté au droit, la frontière est mince, et souvent insaisissable. Une fois reconnue la dimension collective, il n'est donc pas surprenant qu'y aient prospéré des droits, avec, ou à côté, des libertés. Ces droits collectifs ne peuvent s'exercer sans le secours d'institutions, d'institutions collectives, qui sont venues peupler cette scène juridique nouvelle ouverte par l'invention du collectif. » De même, pour Hélène Sinay : « De la liberté syndicale, on passe au droit syndical, comme on est passé de la liberté de coalition au droit de grève, et comme l'on semble s'engager de la liberté du travail au droit du travail. Il y a là une philosophie politique propre au 20^e siècle qui pense en termes de "droits et pouvoirs" et non plus seulement en termes de "libertés" », H. SINAY, « L'exercice du droit syndical dans les entreprises », *D.*, 1969, chron. XII ; sur la fragilité de la distinction entre droits et libertés, v. P. MALAURIE, P. MORVAN, *Introduction au droit*, 5^e éd., Paris, LGDJ, p. 52-53.

⁹⁰ « L'univers que le [droit du travail met en scène] est collection de relations intersubjectives, entre "personnes juridiques" (...). Même les relations dites collectives présentent ce caractère essentiel de relations entre sujets. Ainsi les collectivités concrètes sont-elles taillées, éclatées en entités juridiques qui ne leur correspondent pas nécessairement (exemple le personnel de l'entreprise ou les collèges doctoraux pour l'élection des représentants du personnel), réduites à des personnes juridiques susceptibles de participer à des relations entre sujets de droit (exemple les syndicats), ou remplacées sur la scène du droit par des personnes physiques ou morales (exemple les représentants du personnel) », F. COLLIN, R. DHOQUOIS, P.-H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN, A. ROUDIL, *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, PUG, 1980, p. 168.

⁹¹ V. sur la négociation collective M. L. MORIN, « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Dr. soc.*, 1988, p. 24 ; A. SUPLOT, « Les syndicats et la négociation collective », *Dr. soc.*, 1983, p. 64 et G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, 3^e éd. Paris, PUF, 2001, p. 467.

⁹² Par ex. en droit français, le droit de grève est un droit attribué individuellement au salarié, tandis qu'en droit allemand il s'agit d'un droit « organique », c'est-à-dire conditionnée par l'existence d'un préavis syndical, P. ADAM, « Grève dans le secteur privé », *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°78.

donnent à voir un entrelacement des dimensions individuelle et collective⁹³. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de droits collectifs par essence⁹⁴.

Dans le cadre d'une étude portant sur le champ d'application personnel des droits collectifs, il importe de considérer les travailleurs de plateforme comme des sujets de droits. La titularité de ces droits leur permet d'exercer un contre-pouvoir à l'encontre des plateformes, y compris lorsque ce contre-pouvoir est attribué à des collectivités instituées par le droit et ayant vocation à défendre leurs intérêts. Par « droits collectifs », nous entendrons dès lors l'ensemble de droits attribuant aux travailleurs la faculté de peser collectivement sur les décisions du donneur d'ordre, ici la plateforme numérique, en vue de l'amélioration de leurs conditions de travail. Quoiqu'il s'agisse le plus souvent de droits individuels exercés collectivement⁹⁵, les droits collectifs s'opposent aux droits strictement individuels ainsi qu'à un certain nombre de garanties qui, quoiqu'ayant des effets collectifs dans le contexte des plateformes numériques, ne constituent pas des droits collectifs à proprement parler.

⁹³ Ainsi la liberté syndicale entendue comme la liberté individuelle de se syndiquer, de ne pas se syndiquer ou de démissionner doit-elle se concilier avec le droit syndical, soit les prérogatives reconnues au groupement syndical, lequel a vocation à représenter et à défendre les intérêts des personnes susceptibles d'y adhérer ; on observe ainsi au sein du droit syndical un « affrontement constant entre ses aspects individuel et collectif, qu'il appartient au droit positif de mettre en équilibre. », J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume 1*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 391 ; v. également O. DE SCHUTTER, « Formes d'action collective en justice et dialectique entre les intérêts individuels et l'intérêt collectif », in T. BERNIS (dir.), *Le droit saisi par le collectif*, Bruxelles, Bruylant, 2004, p. 313.

⁹⁴ « Plus que toute autre branche des ordres juridiques contemporains, le droit du travail fait la part belle au collectif, allant jusqu'à construire ce que l'on nomme volontiers des "droits collectifs". A défaut d'être "tout entier dominé par la réalité des masses, des groupements humains" et de constituer "du droit privé collectif", il porterait l'empreinte de l'"évidence historique des relations collectives de travail" et témoignerait d'une exceptionnelle considération pour les intérêts collectifs », A. JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Frankfurt am Main, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, p. 347.

⁹⁵ L'individualité du sujet ne faisant pas obstacle à ce que leur exercice soit réservé à des collectivités dotées d'un pouvoir de représentation. « Ces libertés sont individuelles quant à leurs titulaires mais, à la différence des libertés précédemment étudiées, leur mode d'exercice est collectif ; ce sont des libertés de l'action collective », F. SUDRE, *Droit européen et international des droits de l'homme*, 15^e éd., 2021, Paris, PUF, p. 843. Sur la conception française des droits individuels exercés collectivement v. A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, op. cit.

Nous nous intéresserons ainsi à un triumvirat de droits collectifs qui visent à assurer une représentation des travailleurs ou de leurs intérêts⁹⁶, à leur permettre d'entrer en négociation collective avec la ou les plateformes et d'exercer une pression sur elles. Il s'agit du droit de constituer un syndicat et de défendre ses intérêts par ce vecteur, du droit de négociation collective et du droit de grève⁹⁷. La titularité de cette variété de droits est d'une importance majeure pour les travailleurs de plateformes. Indépendamment de la nature juridique du lien qui les lie à la plateforme, ceux-ci manifestent le besoin de se voir reconnaître des facultés d'organisation et de défense de leurs intérêts afin de disposer d'une voix et de s'opposer au pouvoir unilatéral exercé par la plateforme. Or, cette variété de droits est susceptible de disposer d'un champ d'application étendu. En effet, s'ils trouvent initialement leur source dans les ordres juridiques nationaux⁹⁸, ils ont une valeur fondamentale dans l'ordre juridique international. Le principe de la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève sont aussi bien protégés au niveau mondial par l'Organisation internationale du Travail⁹⁹ qu'au niveau régional dans l'ordre juridique du

⁹⁶ Notons d'emblée que le procédé de représentation est ce qui rend matériellement possible les relations collectives de travail dans la mesure où il permet l'existence de la collectivité de travail et la mise en mouvement de ses intérêts collectifs. La représentation collective est ainsi définie par M. Antoine Jeammaud et Mme Martine Le Friant comme « tout dispositif à travers lequel ou toute pratique dans laquelle un organisme (doté ou non de ce que nos ordres juridiques dénomment la "personnalité juridique" ou "personnalité morale"), un groupe d'individus ("personnes physiques" ou "personnes naturelles" dans les langages de nos droits nationaux) ou un ou plusieurs individus agissant individuellement ou de manière coordonnée, s'expriment ou accomplissent des actes matériels (démarches, organisation de réunions, actions de lutte du travail, etc.) ou juridiques (participation à une délibération, signature d'un accord, introduction d'une action en justice, etc.) pour le compte et/ou au nom de travailleurs formant une plus ample collectivité et dont ils sont censés exprimer ou incarner les intérêts ou les points de vue. », A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M.-A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, Paris, 2012, p. 15.

⁹⁷ Cette présentation ternaire est utilisée par la doctrine, v. A. SUPIOT, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 687 qui évoque « un triple droit à la représentation, l'action et la négociation collective » ; v. également les conclusions de l'avocat général Jacobs présentées le 28 janvier 1999, *Albany International BV*.

⁹⁸ Consacré en droit français par la loi du 21 avril 1884 dite Waldeck-Rousseau relative aux syndicats professionnels, le principe de la liberté syndicale a valeur constitutionnelle dans l'ordre interne, Préamb. Const. 1946, al. 6 ; v. Cons. const., décision n°71-44 DC du 16 juill. 1971. V. également Préamb. Const. 1946, al. 7 et 8.

⁹⁹ Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la CIT à sa 86ème Session, Genève, 18 juin 1998 ; v. également Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 23§4 ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 8 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 22.

Conseil de l'Europe¹⁰⁰ et de l'Union européenne¹⁰¹. Ils forment à cet égard « un tout indissociable » à tel point qu' « il est vain d'espérer asseoir durablement un système de relations collectives sur un droit qui ignorerait l'une ou l'autre de ces dimensions »¹⁰². Le caractère indissociable de la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève est assuré par les juridictions ou les organes chargés de l'interprétation des textes, lesquels confèrent un caractère évolutif au champ d'application matériel des droits protégés¹⁰³. Les droits collectifs en ressortent traversés par une dynamique d'extension. Si tant est que cette dynamique affecte le champ d'application personnel de ces droits, peut être envisagée une titularité étendue des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

De surcroît, nous considérerons que les droits à l'information et à la consultation des travailleurs constituent des droits collectifs. Dans le contexte des plateformes numériques, le droit à l'information et à la consultation est en effet susceptible de constituer un instrument de transparence dans l'utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisées. En permettant aux travailleurs et à leurs représentants d'avoir accès aux modalités de contrôle et d'évaluation de l'activité ainsi que de se prononcer sur leur utilisation, il est susceptible de conférer une voix aux travailleurs de plateformes. La valeur fondamentale du droit à l'information et à la consultation est reconnue par la Charte sociale européenne ainsi que par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Convention européenne des droits de l'homme, art. 11 ; Charte sociale révisée, art. 5 et 6.

¹⁰¹ Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 12 et 28.

¹⁰² A. SUPIOT, « Revisiter les droits d'action collective », *op. cit.*

¹⁰³ En effet, la Cour européenne des droits de l'Homme a ramené le droit de négociation collective et le droit de grève dans le champ des droits protégés par l'article 11 de la Convention, CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, n°34503/97 ; 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, §24 ; J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « La jurisprudence sociale de la Cour EDH : bilan et perspective », *Dr. soc.*, 2010, p. 889 ; F. DORSSEMONT, « The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR », in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN (dir.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2013, p. 287. Aussi, si aucune convention de l'OIT ne garantit le droit de grève, les organes de contrôle de l'OIT affirment que le droit de grève constitue un « corollaire indissociable » de la liberté syndicale devant être protégé à ce titre, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6e éd., Genève, BIT, 2018, §751, §752, §753, §754.

¹⁰⁴ Charte sociale européenne révisée, art. 21 ; Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 27. L'Union européenne soutient et complète l'action des États membres en matière d'information et de consultation des travailleurs, TFUE, art. 153 1. e). V. à cet égard la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Néanmoins, contrairement à la liberté syndicale ainsi qu'au droit de négociation collective et du droit de grève, la définition de ce droit en référence au périmètre de l'entreprise présage une conception plus restreinte de son champ d'application personnel.

En somme, les droits collectifs recouvrent une variété de dispositifs juridiques susceptibles de permettre aux travailleurs et à leurs représentants de s'organiser, d'entrer en négociation collective et de faire grève, ou encore d'être informés et consultés sur le fonctionnement de la plateforme. Ce faisant, ils visent à atteindre certains objectifs, ou plutôt occupent certaines fonctions.

B. Les fonctions des droits collectifs envisagés

16. L'enjeu de la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes est traversé par une visée fonctionnelle¹⁰⁵. En attribuant aux travailleurs des facultés leur permettant de s'organiser, de négocier et de faire grève, ces dispositifs juridiques visent à atténuer la situation de faiblesse dans laquelle ils se trouvent. Cette visée fonctionnelle peut être précisée dans le contexte qui nous occupe¹⁰⁶.

Habituellement présentés comme une contrepartie de la soumission individuelle à laquelle consent le salarié partie au contrat de travail, les droits collectifs visent à remédier à la faiblesse individuelle du travailleur en lui substituant la force du collectif organisé¹⁰⁷. En

¹⁰⁵ Il ne s'agit pas ici de considérer les droits collectifs comme une variété de règles étanches à la rationalité qui traverse le droit du travail. Néanmoins, force est de constater que ces droits présentent une certaine originalité dans l'ordonnement des relations de travail. Pour une synthèse du débat sur les fonctions du droit du travail dans la doctrine française, v. F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle. Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Tome II – Volume I, Paris, LGDJ, 2009, p. 1525 et s. ; v. également G. DAVIDOV, « Re-Matching Labour Laws with Their Purpose », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 179.

¹⁰⁶ Nous nous appuyons ici sur les trois fonctions des relations professionnelles recensées par l'OIT : une fonction économique (participation à la production et distribution des fruits de la croissance), une fonction démocratique (donner aux travailleurs leur mot à dire dans la vie professionnelle) et une fonction sociale (assurer l'intégration dans la société de toutes les personnes désireuses de travailler), *Le travail dans le monde 1997-98. Relations professionnelles, démocratie, et cohésion sociale*, Genève, BIT, 1997, p. V ; v. également G. DAVIDOV, « Collective Bargaining Laws : Purpose and Scope », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004, Vol. 20, p. 81.

¹⁰⁷ A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, op. cit., p. 125 et s. ; du même auteur, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, 1990, p. 485. V. également H. ARTHURS, « Labour Law After Labour », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 26 : « Voici comment (...) nous comprenons le droit du travail : la richesse et le pouvoir sont répartis de manière asymétrique dans notre société ; comme les

d'autres termes, les droits collectifs constituent des correctifs à l'inégalité structurelle des pouvoirs de négociation des parties aux deux pôles de la relation contractuelle¹⁰⁸. Dans le contexte des plateformes numériques, ce précepte conserve toute sa pertinence. L'exercice d'une influence décisive par la plateforme sur le contenu de l'activité ainsi que le renforcement de son pouvoir de fait par le recours à la gestion algorithmique a pour revers la perte d'influence du travailleur sur sa propre activité et l'affaiblissement de ses facultés de décision. Les droits collectifs constituent ainsi un pouvoir compensateur leur permettant de renforcer leur pouvoir de négociation.

Quoique tombant sous le sens, cet énoncé fournit aux droits collectifs un formidable point d'appui. La nécessité de contrebalancer le déséquilibre structurel témoigne de la fonction démocratique des droits collectifs¹⁰⁹. Cette conception irrigue la jurisprudence de la Cour de Strasbourg, laquelle n'hésite pas à créer un lien entre le respect de la liberté d'association telle que protégée par l'article 11 de la Convention EDH et le bon fonctionnement de la démocratie¹¹⁰. En fournissant aux individus des instruments leur permettant de contracter sur un pied d'égalité dans le cadre des relations entre personnes privées, les droits collectifs visent à les habiliter à prendre part aux décisions qui déterminent les conditions de leur activité professionnelle et, partant leurs conditions

travailleurs possèdent moins que les employeurs, ils sont intrinsèquement désavantagés ; le désavantage engendre l'injustice, l'injustice la résistance, et la résistance l'agitation sociale. Les États doivent donc intervenir dans la relation de travail. Ils peuvent le faire de différentes manières : (...) en séparant le pouvoir de la richesse en rendant obligatoire la participation des travailleurs à la gouvernance de l'entreprise et du lieu de travail, ou en neutralisant les avantages dont jouissent les employeurs en encourageant le pouvoir compensatoire des travailleurs (« *countervailing power* ») sous la forme de syndicats. Chacune de ces formes d'intervention de l'État peut être appelée "droit du travail", mais toutes découlent du même "récit constitutif". »

¹⁰⁸ Inégalité au contrat que certains auteurs désignent comme un « déficit démocratique » (« *democratic deficit* »), v. G. DAVIDOV, « Who is a worker ? », *ILJ*, 2005, p. 57 ; du même auteur, *A purposive approach to labour law*, Oxford, OUP, 2016, p. 119.

¹⁰⁹ V. MANTOUVALOU, « Democratic Theory and Voices at Work », in A. BOGG, T. NOVITZ, *Voices at Work : Continuity and Change in the Common Law World*, Oxford, OUP, 2014, p. 214.

¹¹⁰ V. par ex. CEDH, 17 févr. 2004, *aff. Gorzelik et autres c. Pologne*, n°44158/98, §92 : « Si, dans le contexte de l'article 11, la Cour a souvent mentionné le rôle essentiel joué par les partis politiques pour le maintien du pluralisme et de la démocratie, les associations créées à d'autres fins, notamment la protection du patrimoine culturel ou spirituel, la poursuite de divers buts sociaux ou économiques, la proclamation et l'enseignement d'une religion, la recherche d'une identité ethnique ou l'affirmation d'une conscience minoritaire, sont également importantes pour le bon fonctionnement de la démocratie. (...) Il est tout naturel, lorsqu'une société civile fonctionne correctement, que les citoyens participent dans une large mesure au processus démocratique par le biais d'associations au sein desquelles ils peuvent se rassembler avec d'autres et poursuivre de concert des buts communs. »

d'existence. En cela, les droits collectifs « permett[ent] à la démocratie de s'exercer dans les relations de travail »¹¹¹. La reconnaissance de cette fonction contribue à ce que ces droits soient conçus de façon dynamique : il s'agit bien de droits fondamentaux attachés à la personne humaine trouvant à s'exercer dans le cadre de relations de travail¹¹². Pour que la « voix » des travailleurs puisse être entendue, ceux-ci doivent pouvoir jouir du droit de s'organiser, de négocier et de faire grève.

17. À cette fonction démocratique s'ajoute une fonction économique. En effet, sans prendre part au débat sur l'efficacité économique de la négociation collective ou du rôle monopolistique des syndicats (qui est propre aux sciences économiques)¹¹³, nous soulignerons ce précepte bien mis en lumière par la doctrine en droit du travail : celui au titre duquel les droits collectifs et en particulier le droit de négociation collective ont une fonction organisatrice de la concurrence entre opérateurs d'un même marché¹¹⁴.

Cette fonction économique des droits collectifs ne s'analyse pas simplement comme une adaptation de la rationalité de la concurrence aux rapports de travail¹¹⁵, mais prend

¹¹¹ F. SUDRE, *Droit européen et international des droits de l'homme*, 15^e éd., 2021, Paris, PUF, p. 853.

¹¹² A. JACOBS, « The right to organise », in N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, *The European Social Charter and the Employment Relation*, Londres, Hart, 2017, p. 220 ; H. COLLINS, « Theories of Rights as Justifications for Labour Law », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 137.

¹¹³ G. BARGAIN, *Normativité économique et droit du travail*, Paris, LGDJ, spéc. p. 123 et s ; v. également G. DAVIDOV, « Collective Bargaining Laws : Purpose and Scope », *op. cit.* et A. C. L. DAVIS, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004, p. 174 et s.

¹¹⁴ Cela fut analysé avec une attention particulière par Gérard Lyon-Caen, lequel affirmait que « Le Droit du travail est né comme partie du Droit de la concurrence, à son ombre. Le Droit du travail primitif n'est que la libre compétition, entre les offreurs (les candidats à l'emploi) et les demandeurs (les employeurs). Il traquera avec plus ou moins de vigueur les ententes ou pratiques concertées ou les effets de domination pour laisser le champ libre à la libre conclusion et à la libre rupture des contrats entre offre et demande. », « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313 ; il ajoutait : « La convention collective (...) est une institution essentielle du droit de la concurrence, tout en modifiant le sens et la portée de celui-ci : elle est un facteur de progrès économique car c'est bien plus facile, mais rétrograde de diminuer les salaires que d'imaginer un nouveau produit », « La concurrence par la réduction du coût du travail », *Dr. ouvr.*, 2003, p. 261 ; v. également du même auteur « Vieilles lunes et nouvelle lune. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143.

¹¹⁵ V. J.-B. MAISIN, *La négociation collective de travail parmi les règles de concurrence nécessaires au fonctionnement du marché intérieur. Essai de théorisation au départ de quatre cas d'étude*, Thèse de l'Université Saint-Louis Bruxelles, 2021.

plutôt une forme conflictuelle¹¹⁶. Les droits collectifs visent à subvertir les règles de la concurrence. En effet, le syndicat fait prévaloir les intérêts collectifs des travailleurs au détriment des rapports de concurrence. En particulier, l'accord collectif, lorsqu'il s'applique à l'ensemble des travailleurs d'une branche d'activité, interdit la concurrence à la baisse en matière sociale, ses stipulations obligatoires se substituant au libre jeu des acteurs. Il se veut en cela éliminateur du dumping social. Si cette fonction est assurée, dans le cadre du droit du travail, au sein du marché du travail¹¹⁷, elle l'est également au sein du marché des biens et services dès lors que les droits collectifs peuvent y être exercés par des travailleurs indépendants¹¹⁸. Comme le soulignait un auteur dans une étude traitant des droits collectifs des travailleurs indépendants : l' « action collective (...) est l'antithèse de la concurrence »¹¹⁹. Ils visent, selon une plume plus radicale, à « abolir la concurrence »¹²⁰.

¹¹⁶ « En effet, par rapport à l'organisation de la concurrence, la législation du travail n'a aucunement les mêmes fondements et les mêmes finalités, étant précisé que les buts constituent les fondements de ces législations téléologiques que sont le droit du travail et le droit de la concurrence. Le premier a pour fonction de contrarier la loi du marché tandis que le second a pour fonction de permettre sa pleine effectivité. », M.-A. FRISON-ROCHE, « Le modèle du marché », *Archives de Philosophie du Droit*, 1995, p. 293.

¹¹⁷ A. JEAMMAUD, « La condition du travailleur dans l'ordre concurrentiel », in *L'ordre concurrentiel. Mélanges en l'honneur d'Antoine Pirovano*, Paris, Éditions Frison-Roche, 2002, p. 13.

¹¹⁸ « Pour toutes les raisons qui précèdent, j'estime que la prévention du dumping social est un objectif que peut légitimement poursuivre une convention collective contenant des règles concernant des indépendants et qui peut également constituer l'un des principaux objets des négociations. », Conclusions de l'avocat général M. Nils Wahl présentées le 11 sept. 2014, CJUE, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13.

¹¹⁹ « *Collective action, on the other hand, is the antithesis of competition and thus presumptively unlawful if it falls within the purview of the combines statute.* » H. ARTHURS, « The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power », *The University of Toronto Law Journal*, 1965, Vol. 16, n°1, p. 89.

¹²⁰ « Mais ce qui donne à ces associations et aux [grèves] qu'elles organisent leur véritable importance, c'est qu'elles sont la première tentative des ouvriers pour abolir la concurrence. Elles supposent cette idée très juste, que la domination de la bourgeoisie n'est fondée que sur la concurrence des ouvriers entre eux, c'est-à-dire sur la division à l'infini du prolétariat, sur la possibilité d'opposer entre elles les diverses catégories d'ouvriers. Et c'est précisément parce qu'elles s'en prennent – bien que de façon unilatérale et assez limitée – à la concurrence, ce nerf vital de l'ordre social actuel, qu'elles constituent un tel danger pour cet ordre social. L'ouvrier ne saurait trouver de meilleur point faible où frapper la bourgeoisie et avec elle l'ensemble du régime social existant. Que la concurrence entre ouvriers soit supprimée, que tous les ouvriers soient fermement résolus à ne plus se laisser exploiter par la bourgeoisie et le règne de la propriété est révolu. Tant il est vrai que le salaire n'est fonction du rapport entre l'offre et la demande et de la situation éventuelle du marché du travail que parce que, jusqu'à présent, les ouvriers se sont laissé traiter comme une chose qu'on achète et qu'on vend. Que les ouvriers décident de ne plus se laisser acheter ni vendre ; que pour faire déterminer ce qui constitue réellement la valeur du travail, ils s'affirment êtres humains, qui en plus de leur force de travail ont aussi une volonté, et c'en est fait de toute l'économie politique actuelle, et des lois régissant le salaire. », F. ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre. Mouvements ouvriers*, 1845.

À cet égard, nous avons relevé que la plateforme est un opérateur qui se situe à mi-chemin entre l'entreprise et le marché. Si elle emprunte à l'entreprise les stratégies de coordination des travailleurs par la contrainte, elle conserve du marché la mise en concurrence des travailleurs concourant à la production du bien ou du service fourni. C'est donc précisément cette résurgence de la concurrence dans les rapports de travail induite par l'essor des plateformes numériques que visent à neutraliser les droits collectifs. L'hypothèse d'une titularité des droits collectifs par les travailleurs de plateformes participe ainsi à la régulation de la concurrence entre travailleurs de plateformes ainsi qu'entre différentes plateformes opérant sur un même marché.

C'est sur la base de cette appréciation des droits collectifs que peut être envisagée l'hypothèse de recherche.

§3.- L'hypothèse de recherche

18. La conceptualisation des relations interindividuelles qui se développent dans le contexte des plateformes numériques est bien documentée par la doctrine. Un grand nombre de travaux scientifiques prennent pour objet la détermination de la nature du lien d'emploi via la qualification de la relation contractuelle par les juges¹²¹. Il ne s'agit pas ici de minorer la centralité de ces travaux dans la compréhension du phénomène des plateformes numériques. La qualification de la relation contractuelle, en ce qu'elle détermine le régime juridique applicable aux plateformes numériques et aux travailleurs, constitue un enjeu indépassable, y compris pour notre étude. Néanmoins une focalisation sur la dimension interindividuelle peut avoir pour effet de rendre l'analyse juridique aveugle à l'aspect éminemment collectif du développement des plateformes numériques. L'approche du phénomène sous l'angle des droits collectifs suppose ainsi de faire un pas de côté. En partant du postulat que la plateforme est une forme d'organisation collective du travail, la variété de droits susceptibles d'être mobilisés par les travailleurs s'en trouve élargie, et les

¹²¹ V. *supra*, note 5.

solutions juridiques qui s'en dégagent sont susceptibles d'enrichir la compréhension du phénomène.

Partant, l'hypothèse de cette étude est que les travailleurs de plateformes sont titulaires de certains droits collectifs indépendamment de leur statut juridique, ceux-ci leur permettant de contrebalancer le pouvoir unilatéral exercé par la plateforme numérique.

La validité de cette approche repose sur le postulat au titre duquel le champ d'application personnel des droits collectifs ne coïncide pas nécessairement avec le périmètre du droit des relations individuelles de travail. En effet, les droits collectifs font état d'une forte originalité au sein des règles qui régissent les relations de travail et sont traversés par des dynamiques juridiques qui leur sont propres. Une appréciation fonctionnelle du champ d'application des droits collectifs, c'est-à-dire en rapport aux objectifs poursuivis par les règles qui en sanctionnent l'exercice, peut avoir pour résultat une extension de leur périmètre d'application. De surcroît, les droits collectifs ne sont que partiellement intégrés dans la branche du droit du travail¹²². L'apparition juridique des droits collectifs est d'ailleurs antérieure à l'existence même du contrat de travail¹²³. Certains droits collectifs sont donc susceptibles d'être reconnus aux travailleurs indépendamment de la nature de leur lien d'emploi, c'est-à-dire indépendamment de l'existence ou non d'un contrat de travail. La titularité des droits collectifs peut alors faire l'objet d'une appréciation particulière. Il s'agit en somme d'apprécier pleinement la spécificité du collectif dans la détermination des frontières des règles applicables aux relations de travail, qu'elles soient propres au travail salarié ou au travail non salarié¹²⁴.

¹²² A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *op. cit.*

¹²³ F. DORSEMONT, « Les travailleurs de plateformes face au droit des relations collectives. Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entrée ? », *RDS*, 2019, p. 117. En droit français, la reconnaissance du droit syndical est opérée avec la loi dite Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884.

¹²⁴ La spécificité ne signifie pas l'autonomie : « Mais cet essor de l'autonomie collective ne signifie nullement une autonomie de la dimension collective dans l'analyse de la relation de travail. Cette dimension n'a de sens que dans le rapport qu'elle entretient avec la dimension individuelle, dont elle est indissociable. », A. SUPIOT, *Critique du droit du travail, op. cit.*, p. 193.

Certains travaux doctrinaux récents ont réévalué cette spécificité du champ d'application des droits collectifs dans le champ des relations de travail¹²⁵. Dans le prolongement, d'autres se sont attachés à démontrer que les droits collectifs pouvaient faire l'objet d'une analyse propre dans le contexte des plateformes numériques, cette fois tant en ce qui concerne leur champ d'application que leurs modalités d'exercice¹²⁶. Fait néanmoins défaut dans la doctrine juridique en langue française, une analyse systématique du champ d'application personnel des droits collectifs et de ses évolutions dans le contexte des plateformes numériques. La présente étude ambitionne de combler cette lacune.

§4.- La méthode de recherche

La méthode de recherche mise en œuvre est de type juridique (A) et met en mouvement une comparaison limitée dans le cadre du pluralisme juridique (B).

A. Une recherche juridique

19. La mobilisation des travailleurs de plateformes se présente d'abord comme un fait observable. Son étude procède d'une analyse empirique dont la tâche revient aux sciences sociales¹²⁷. De ce point de vue, le droit constitue une ressource que peuvent mobiliser les acteurs sociaux dans leurs stratégies de mobilisation ou de construction de causes¹²⁸. Le caractère factuel de l'organisation collective des travailleurs de plateformes ne doit pas être déconsidéré, dans la mesure où il précède le raisonnement juridique. Mais la pérennité de

¹²⁵ M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law », *ILJ*, 2017, p. 52.

¹²⁶ J. PRASSL, *La voix collective dans l'économie de plateforme : Défis, opportunités, solutions*, Bruxelles, ETUC, 2018 ; A. LAMINE, J. PRASSL, « Collective autonomy for on-demand workers? Normative arguments, current practices and legal ways forward », in S. LAULOM (dir.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2018, p. 269 ; N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019 ; D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants : cadrages théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020 ; P. LOKIEC, « La représentation collective dans les plateformes, aspects de droit comparé », *RDT*, 2019, p. 654 ; J. M. MIRANDA BOTO, E. BRAMESHUBER (dir.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Oxford, Hart Publishing, 2022.

¹²⁷ M. CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologie du droit et des sciences du droit*, Paris, Dalloz, 2014, p. 226 et s.

¹²⁸ A. NARRITSENS, M. PIGENET (dir.), *Pratiques syndicales du droit, France, 20e-21e siècles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2014.

l'organisation collective des travailleurs suppose que les ressources qu'ils mobilisent soient disponibles, c'est-à-dire qu'elles existent dans le droit positif. L'effet instituant des droits collectifs affirme la capacité de mobilisation des travailleurs et permet l'efficacité de leur lutte en l'inscrivant dans la légalité¹²⁹. Le droit joue alors comme un « facteur d'organisation et de pratique sociales »¹³⁰ : s'appuyer sur un droit, c'est avoir la garantie d'une protection dans la mobilisation engagée par les travailleurs de plateformes¹³¹.

C'est précisément la tâche ici entreprise que de déterminer dans quelle mesure les travailleurs de plateformes sont titulaires de droits collectifs leur permettant d'exercer un contre-pouvoir. Notre propos, quoiqu'il ne fasse pas abstraction des pratiques, se donne pour objet la description et la compréhension ordonnée de « l'état des règles de droit »¹³², et en particulier des règles qui concourent à la détermination du champ d'application personnel des règles que l'on range dans la variété des droits collectifs. Il a donc pour objet l'éventualité et les modalités de la jouissance d'un droit.

Admettre la nécessité d'une approche juridique n'implique pas de s'en tenir à des solutions figées. La titularité des droits est susceptible de connaître des phénomènes d'extension et de rétractation au gré des décisions de justice ou des législations nouvelles. La détermination du champ d'application des règles est ainsi le fruit d'un ensemble de choix normatifs qu'il convient simultanément de présenter de façon ordonnée et de mettre en débat¹³³. C'est dans la mise en lumière de ces dynamiques internes à l'ordre juridique que la présente étude trouve son sens.

¹²⁹ « Pourtant, on ne saurait négliger ce que le "fait collectif" doit à l'effet instituant des règles juridiques elles-mêmes, sans lesquelles le fait social, censé "précéder le droit", ne serait pas ce qu'il est. », A. JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Frankfurt am Main, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, p. 347.

¹³⁰ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M.-A. MOREAU (dir.), « La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé », Dalloz, Paris, 2012, p. 15.

¹³¹ « Dans les rapports sociaux de travail subordonné, où le vocabulaire est souvent belliciste, le droit s'apparente à une fabrique d'armes », F. COLLIN, R. DHOQUOIS, P.-H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD, G. LYON-CAEN, A. ROUDIL, *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, PUG, 1980, p. 91.

¹³² A. JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail », *op. cit.*

¹³³ « La définition du champ d'application personnel de tout système de droit du travail est un exercice intensément et profondément politique. (...) Il ne fait aucun doute qu'il s'agit également d'un exercice

B. La comparaison limitée et le pluralisme juridique

20. Le champ d'application personnel des droits collectifs est d'abord déterminé par des règles profondément enracinées dans les ordres juridiques nationaux, ce qui suppose un travail de redécouverte de textes anciens. Les solutions stato-centriques sont néanmoins bouleversées à plusieurs égards. Plusieurs « axes d'influence »¹³⁴ interviennent au moment de la détermination de la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

La transformation du droit dans le contexte des plateformes numériques procède de l'apparition de pratiques nouvelles, tout autant que de catégories juridiques nouvelles destinées à en assurer le développement. En particulier, l'essor d'un « droit des plateformes numériques »¹³⁵ impulsé par le droit de l'Union européenne participe à l'émergence de sujets juridiques nouveaux qui peuvent avoir pour effet de bousculer les cadres existants.

Surtout, s'est développé un contentieux massif aux frontières du salariat causé par les stratégies de contournement déployées par les plateformes. Ce contentieux crée un double effet de déstabilisation et de réaffirmation des délimitations entre les périmètres du travail salarié et du travail indépendant dans les systèmes juridiques nationaux et supranationaux. Dans l'étude des solutions qui s'en dégagent, l'analyse comparative est largement plébiscitée par la doctrine, à tel point qu'il n'est guère d'étude relative aux travailleurs de plateformes numériques qui n'ait recours à la comparaison¹³⁶. Compte tenu

hautement technique, voire technocratique, mais il n'a rien d'ontologique. Les "employés", les "travailleurs", les "indépendants" ("faux" ou autres) n'existent pas *in rerum natura*. (...) Il s'agit plutôt de constructions humaines et il convient de les faire (et de les défaire) sur la base de choix normatifs. », N. COUTOURIS, V. DE STEFANO, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, *op. cit.*, p. 19.

¹³⁴ M.-A. MOREAU, « Le rôle du droit dans les transformations du mode de représentation des travailleurs. L'intérêt d'une approche comparative », in M.-A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, Paris, 2012, p. 1.

¹³⁵ V. sur ce point I. PARACHKÉVOVA, M. TELLER (dir.), *Quelles régulations pour l'économie collaborative ? Un défi pour le droit économique*, Paris, Dalloz, 2017 ; G. LOISEAU, « Vers un droit des plateformes numériques », *CCE*, 2016, comm. 51 ; X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021.

¹³⁶ V. par ex. A. ALOISI, « Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms », *CLLPJ*, 2016, p. 653 ; V. DE STEFANO, « Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law », *CLLPJ*, 2016, p. 461 ; M.-C. ESCANDE VARNIOL, « L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé », *RDT*, 2017, p. 166. A. TODOLÍ-SIGNES, « The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection », *International Journal of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, 2017, p. 33 (2) ; I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHE (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique*

de la nature globale du phénomène des plateformes numériques, la comparaison revêt un intérêt évident, qu'il s'agisse de faire apparaître des ressemblances dans les stratégies de contournement adoptées par les plateformes, ou de pointer les convergences ou les divergences dans les raisonnements juridiques déployés par les juges ainsi que dans les solutions proposées par les législations nationales. Mais la seule évocation d'une pratique répandue des juristes ne saurait justifier une démarche scientifique. Dans le cadre de cette étude, la comparaison entre les systèmes juridiques nationaux sera utilisée à des fins bien précises et de façon limitée. Il s'agira de mettre en évidence le processus de construction des champs d'application nationaux des droits collectifs ainsi que leurs capacités d'extension aux travailleurs de plateformes¹³⁷. Une comparaison sera ainsi réalisée avec le droit anglais dans la première partie de la thèse.

21. Le choix de ce cadre comparatif peut surprendre, tant les différences entre les droits français et anglais sont profondes. Il ne s'agit pas, cependant, de comparer les systèmes de relations professionnelles en eux-mêmes. La visée de la comparaison est plus restreinte : il s'agit de comparer les périmètres d'application des droits collectifs et leur mise à l'épreuve par les plateformes numériques. De ce point de vue, la mobilisation du droit anglais se présente comme un choix stratégique. D'abord, quoique le Royaume-Uni ait quitté l'espace normatif de l'Union européenne le 31 janvier 2020, la jurisprudence relative aux travailleurs de plateformes a connu, dans les années précédant le « Brexit », une forte européanisation. Les juges anglais se sont largement inspirés des raisonnements de la CJUE. Sans doute n'est-ce pas un hasard si l'unique décision rendue par la CJUE sur la qualification des travailleurs

comparative, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *RDT*, 2019, p. 101 ; Z. KILHOFFER, P. W. DE GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. HAUBEN, E. GIACUMACATOS, W. WAEYAERT, J.-Ph. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Final Report*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (VT/2018/032), CEPS, Eftheia, and HIVA-KU Leuven, 2019.

¹³⁷ L'approche est donc fonctionnelle, c'est-à-dire qu'elle repose sur la comparaison de principes et de règles qui occupent les mêmes fonctions dans les systèmes juridiques étudiés, C. HAGUENAU-MOIZARD, *Introduction au droit comparé*, Paris, Dalloz, 2018, p. 12 ; v. également J.-P. LABORDE, « Le droit social comparé : Pourquoi et Comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1994, p. 4 ; V. PIETROGIOVANNI, « La représentation collective en transformation et le rôle du droit : observations comparatives », in M.-A. MOREAU (dir.), « La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé », Dalloz, Paris, 2012, p. 325.

de plateformes résulte d'une question préjudicielle posée par une juridiction anglaise¹³⁸. Cette pénétration du droit de l'Union européenne est plus faible dans d'autres systèmes nationaux, notamment en droit français. Dans une perspective comparée, l'étude du droit anglais permet donc de mettre en évidence l'influence latente des notions issues du droit de l'Union européenne dans la structuration des définitions internes des notions de travailleur et d'employeur. Surtout, contrairement aux systèmes juridiques où la délimitation du champ d'application des règles qui régissent le travail salarié est abstraite et générale, le droit anglais connaît une délimitation relative des champs d'applications des différents segments de sa législation. Cela signifie qu'il existe une délimitation de la notion de travailleur propre au droit des relations collectives de travail. La spécificité de la dimension collective y est donc plus marquée et participe à mettre en évidence une approche fonctionnelle dans la délimitation du champ d'application des droits collectifs. Ainsi, il existe en droit anglais un contentieux portant spécifiquement sur la qualification des travailleurs fournissant leurs services pour le compte de la plateforme Deliveroo au sens des relations collectives de travail. L'étude des solutions rendues par les juridictions anglaises dans une perspective comparée donne alors à voir des solutions propres aux droits collectifs et permet ainsi de questionner l'autonomie de l'appréciation du champ d'application des droits collectifs à l'égard des autres composantes de la législation sociale.

22. Un autre axe d'influence majeur est la diversification des sources juridiques des droits collectifs et la montée en puissance des droits fondamentaux issus de l'ordre juridique supranational. La protection dont bénéficient les droits collectifs fondamentaux dans l'ordre juridique de l'OIT ou du Conseil de l'Europe déborde du cadre de l'emploi salarié au sens des droits nationaux. Ces données imposent une prise en compte d'un pluralisme juridique¹³⁹

¹³⁸ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19.

¹³⁹ Le pluralisme juridique s'entend ici de la « Coexistence d'une pluralité d'ordres juridiques distincts qui établissent ou non entre eux des rapports de droit », A.-J. ARNAUD (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2^e éd., Paris, LGDJ, 2018, p. 446. Parmi les différentes théories du pluralisme, la théorie du « pluralisme ordonné » défendue par Mireille Delmas-Marty est particulièrement adaptée à cette étude. Pour comprendre un paysage juridique marqué par la complexité, le désordre et la fragmentation, l'auteure propose une mise en ordre sur la base des interactions entre différents ensembles juridiques : « À première vue, la réponse au défi de la Grande Complexité juridique du monde semble tenir à une sorte de bricolage visant à relier, par de multiples interactions, judiciaires et normatives, spontanées et imposées,

dans la détermination de la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. Celui-ci résulte de plusieurs interactions. D'abord, l'étendue du champ d'application des droits collectifs affirmée parallèlement par les organes de l'OIT et du Conseil de l'Europe est susceptible d'entrer en conflit avec le droit de la concurrence de l'Union européenne. Il y a donc là un premier jeu d'interactions entre différents ordres juridiques supranationaux ainsi qu'entre différentes branches du droit. Également, la protection supranationale des droits collectifs peut avoir pour effet de contraindre les législations nationales à s'y conformer et à créer de nouveaux espaces de titularité des droits collectifs. L'interaction opère cette fois entre les droits supranationaux et le droit national. Dans l'analyse de ces interactions, le droit français apparaît comme un cas d'étude particulièrement pertinent dans la mesure où y sont apparus des droits collectifs nouveaux spécifiquement destinés aux travailleurs de plateformes. Ce sont donc ces formes de titularité des droits collectifs nationaux qui seront finalement étudiées, sous l'angle du pluralisme juridique.

§5.- Le plan

23. Dans une première partie, nous soutiendrons que la titularité des droits collectifs par les travailleurs de plateformes repose d'abord sur la caractérisation d'une relation de travail de type salarié. L'opération de contournement des plateformes vise à fuir la qualification d'employeur en tant que « pôle d'imputation de responsabilités établies notamment par la

directes et indirectes, des ensembles juridiques (nationaux et internationaux) que l'histoire avait séparés et qui rejettent une fusion qui serait synonyme d'hégémonie (...). Au stade où nous en sommes, l'hypothèse du pluralisme ordonné ouvre pourtant la voie, sinon d'un futur ordre mondial, du moins d'une harmonie, ou plutôt d'une harmonisation, au sens large du terme. Cette hypothèse privilégie les mouvements, les processus en cours, plutôt que les modèles qui en résultent. Car l'harmonisation ne se confond ni avec l'unité, ni avec la pluralité : elle est engendrement, mouvement de l'une à l'autre. », M. DELMAS-MARTY, *Les forces imaginantes du droit (II). Le pluralisme ordonné*, Paris, Seuil, 2006, p. 28-31 ; la méthode proposée consiste à distinguer différents processus d'interaction par degré de hiérarchisation croissante : 1) la coordination, 2) l'unification et 3) l'harmonisation, v. M. DELMAS-MARTY, « Le pluralisme ordonné et les interactions entre ensembles juridiques », *D.*, 2006, p. 951 ; sur l'éventualité du recours à cette théorie, v. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016.

loi et pôle d'application de règles »¹⁴⁰. La titularité des droits collectifs attachés au salariat suppose alors pour les travailleurs de renverser l'apparente neutralité dont se prévalent les plateformes et de se voir reconnaître la qualité de travailleur salarié au sens des législations nationales. À défaut, elle demeure contrariée, et leurs facultés de mobilisation sont limitées.

Dans une seconde partie, nous montrerons que l'absence de qualification d'employeur de la plateforme au sens du droit national ne prive pas pour autant les travailleurs de plateformes de droits collectifs. En tant que droits fondamentaux, les droits collectifs intègrent dans leur champ d'application personnel tous les travailleurs indépendamment de la nature de leur relation d'emploi. Une analyse des solutions rendues dans le contexte du droit de la concurrence participe ainsi à faire apparaître une nouvelle frontière, plus étendue, permettant l'essor de droits collectifs au-delà du salariat. La réception de cette solution par les systèmes juridiques nationaux et en particulier par le droit français permet alors d'envisager et d'évaluer la titularité des droits collectifs dans le cadre de relations entre travailleurs indépendants et plateformes.

Partie I : La titularité contrariée des droits collectifs propres au salariat

Partie II : La titularité envisagée des droits collectifs dans le cadre du travail indépendant

¹⁴⁰ A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in H. PETIT, N. THEVENOT (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

PARTIE I

LA TITULARITÉ CONTRARIÉE DES DROITS
COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT

24. Le statut salarial constitue l'espace de droit commun au sein duquel la titularité des droits collectifs est assurée¹⁴¹. Il désigne le rapport de droit au titre duquel une personne fournit un travail personnel à destination d'un employeur en l'échange d'un salaire.

Le salariat comprend un ensemble de garanties juridiques attachées à l'emploi salarié, soit un versant individuel visant notamment à régir le pouvoir de l'employeur et à attribuer au travailleur certaines garanties, ainsi qu'un versant collectif conférant aux travailleurs un « droit à la contestation du droit »¹⁴², lequel se matérialise par le droit de disposer d'une représentation syndicale, le droit de négociation collective, le droit de grève ainsi que le droit à l'information et à la consultation. S'il ne constitue pas la seule forme de travail dépendant, le salariat en constitue néanmoins la « forme paradigmatique », au point de constituer le « droit commun de la relation de travail »¹⁴³. Il est, à cet égard, la forme dominante d'organisation du travail dans nos sociétés contemporaines¹⁴⁴. La notion de salariat est donc ici employée au sens d'un corps de règles, ou plus précisément comme une « forme de rapport juridique entre des sujets de droit » qui suppose « une “vision juridique du monde” et la présence de règles de droit qui la rendent possible, puis la construisent en fixant des rôles d'employeur et de salarié »¹⁴⁵.

Les frontières du salariat ont initialement été tracées dans les espaces juridiques nationaux. Certains critères furent dégagés par les législateurs ou les juges de façon à distinguer le travail salarié du travail « non salarié », lequel renvoie au travail indépendant où la figure de l'employeur est absente¹⁴⁶. Dans la majorité des systèmes juridiques nationaux et supranationaux, la qualification de la relation contractuelle entre le travailleur

¹⁴¹ B. VENEZIANI, « The employment relationship », in B. HEPPLER, B. VENEZIANI (dir.), *The transformation of labour law in Europe : a comparative study of 15 countries : 1945-2004*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009, p. 99 ; S. DEAKIN, « The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prognosis », *Soziales Recht*, 2014, n°5, p. 89 ; v. plus largement les études comparatives de M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, OUP, 2011 ; A. SUPIOT, (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016.

¹⁴² A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 23.

¹⁴³ A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016, p. 31.

¹⁴⁴ R. CASTEL, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », in S. PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007, p. 415.

¹⁴⁵ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *D.*, 1998, p. 359

¹⁴⁶ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.

et le donneur d'ordre constitue la porte d'accès au statut salarial. Ces notions sont désormais traversées par l'influence croissante du droit international et du droit de l'Union européenne, lesquels participent à la délimitation du champ d'application des règles qu'ils produisent¹⁴⁷.

En droit français, c'est la qualification de contrat de travail, reposant sur le critère de la subordination, qui emporte simultanément la qualification de salarié et d'employeur. La frontière est plus délicate à identifier en droit anglais¹⁴⁸, où coexistent deux variétés de travailleurs, les *employees* et les *workers*. Les premiers sont titulaires de la totalité de la législation sociale, et constituent le noyau dur de la relation salariale standardisée. Les *workers* entrent néanmoins dans le champ d'application de certaines règles se logeant au cœur de la législation sociale, telles que les règles relatives au salaire minimum, au temps de travail ou à l'interdiction des discriminations. Surtout, la notion de *worker* constitue la porte d'accès du champ d'application des règles qui gouvernent le droit des relations collectives et en particulier le droit de disposer d'une représentation syndicale face à l'employeur et le droit d'entrer en négociation collective. Quoiqu'il s'agisse d'une frontière étendue de la législation sociale, le *worker* constitue bien le champ d'application de droit commun des garanties légales assorties aux droits collectifs, dont ne bénéficient pas les *independent contractors*. Ce jeu de qualification de notions symétriques de salarié ou de *worker* d'un part et d'employeur ou d'*employer* d'autre part, détermine donc la titularité des droits collectifs propres au salariat des travailleurs de plateformes.

Or, précisément, les plateformes numériques sont « hostiles à tout effort visant à organiser une représentation des travailleurs véritablement indépendante »¹⁴⁹. Il s'agit là d'un élément caractéristique des plateformes étudiées. Cette hostilité se traduit par un fait récurrent dans les systèmes juridiques étudiés : les plateformes modèlent leurs relations

¹⁴⁷ V. Recommandation n°198 sur la relation de travail de l'OIT ; v. également CJCE, 3 juill. 1986, aff. 66/85, *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, point 16.

¹⁴⁸ Les règles qui régissent le droit du travail sont souvent communes à l'ensemble des systèmes juridiques de Grande-Bretagne, soit le système de common law d'Angleterre et du Pays de Galles ainsi que le droit écossais. Ces distinctions ne seront pas abordées, et le propos se concentre sur le système de common law anglais et gallois.

¹⁴⁹ J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2018, p. 65 (nous traduisons).

contractuelles pour contourner le champ d'application des droits collectifs attachés au travail salarié. À l'image d'Uber, la plateforme « se donne à voir comme un tiers garant, simple coordinateur d'activités, dans le cadre d'une relation émancipée des "contraintes" du droit du travail »¹⁵⁰. Pour autant qu'elles parviennent à échapper à la qualification d'employeur, elles font obstacle à l'application du droit du travail et empêchent les travailleurs de plateformes d'exercer les droits collectifs propres au salariat, ceux-ci se trouvant exclus de son domaine. La titularité des droits collectifs se trouve donc contrariée par les efforts de contournement des plateformes.

25. L'exclusion des travailleurs de plateformes du champ d'application personnel des droits collectifs propres au salariat est rendue possible par le fait que les travailleurs indépendants sont, par définition, exclus du salariat. Frôlant la tautologie, cette affirmation est néanmoins le fruit d'une lente évolution des périmètres d'application des droits collectifs visible tout autant en droit anglais qu'en droit français. Il en résulte que, aussi longtemps qu'ils sont considérés comme des travailleurs formellement indépendants, les travailleurs de plateformes demeurent exclus du champ d'application personnel des droits collectifs propres au salariat, et leurs formes d'organisation collective apparaissent de prime abord comme un phénomène échappant partiellement aux mailles du droit (Titre I).

Le constat de l'indépendance formelle des travailleurs de plateformes est pourtant remis en cause. Certes, la définition juridique des plateformes tend à consolider le rôle d'intermédiaire de celles-ci, ainsi que la qualité d'indépendant des travailleurs auxquels elles ont recours. Néanmoins un important contentieux visant à réintégrer les travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat remet en jeu la qualité d'employeur des plateformes. La perspective d'une réintégration, envisagée aussi bien en droit français qu'en droit anglais, est à ce jour inachevée en raison d'une série d'obstacles qu'il conviendra d'analyser (Titre II).

¹⁵⁰ T. PASQUIER, « La plateforme, le travailleur et l'entreprise », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 91.

TITRE I

L'EXCLUSION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DU CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT

26. « L'action collective ouvrière, constamment renouvelée à chaque période de l'histoire, n'entre jamais dans les moules que les juristes ont préparés pour elle »¹⁵¹. L'essor d'une mobilisation collective des travailleurs de plateformes le confirme. D'un point de vue juridique, la principale spécificité de ces travailleurs tient au fait qu'ils sont formellement considérés par les plateformes comme des travailleurs indépendants et sont par conséquent exclus du champ d'application personnel des droits collectifs propres au salariat. N'étant pas titulaires des prérogatives juridiques qui composent le droit des relations collectives de travail, ils se voient alors contraints d'inscrire leur action collective dans un cadre juridique incertain. Apparaissant comme un « fait incontestable »¹⁵², leur mobilisation s'exprime malgré tout, fut-ce au travers des mailles du droit.

Cette situation interroge. Si l'intermédiation numérique constitue bien une spécificité de notre temps dont l'apparition est permise par le progrès des techniques de l'information et de la communication, le recours à des travailleurs formellement indépendants n'est pas

¹⁵¹ G. LYON-CAEN, note ss. Tribunal de grande instance de Rouen, 25 mars 1993, *Dr. ouvr.*, 1993, p. 413.

¹⁵² La formule citée étant utilisée pour décrire le mouvement syndical au 19^e siècle, J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2019, p. 258.

un phénomène nouveau¹⁵³. Bien au contraire, la présence d'intermédiaires dans les relations de travail fait écho à une forme ancienne d'organisation des activités productives et apparaît plus particulièrement comme une résurgence du tâcheronnat, c'est-à-dire d'une forme de travail à la tâche marquée par la multiplication des intermédiaires¹⁵⁴. C'est dans un contexte de généralisation du travail à la tâche et de multiplication des intermédiaires que sont apparues les premières formes d'action collective. L'établissement d'un continuum entre les travailleurs de plateformes dont l'indépendance est le fruit d'une stratégie de contournement déployée par les plateformes numériques, et les travailleurs indépendants d'antan dont l'indépendance n'était que le résultat d'une absence de statut salarial au sens où on l'entend aujourd'hui¹⁵⁵, invite à questionner le processus historique qui a conduit à l'exclusion des travailleurs indépendants (dont font partie les travailleurs de plateformes) du champ d'application personnel des droits collectifs propres au salariat.

Ainsi, si l'existence des droits collectifs est antérieure aux notions de contrat de travail en droit français ou de *contract of employment* en droit anglais, la délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs est le fruit d'un processus historique qui traverse les ordres juridiques nationaux. Au cours de celui-ci, les droits collectifs se sont progressivement structurés autour du salariat, ce qui a eu pour résultat une mise à l'écart partielle des travailleurs indépendants (Chapitre 1).

Il en résulte que, pour autant qu'ils sont formellement identifiés comme des travailleurs indépendants, les travailleurs de plateformes demeurent exclus des garanties attribuées aux travailleurs salariés en matière d'organisation collective. Leur mobilisation surgit alors dans un phénomène échappant partiellement aux mailles du droit et se situant dans l'ombre du salariat (Chapitre 2).

¹⁵³ B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018, p. 143 et s.

¹⁵⁴ S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405 ; C. DIDRY, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016, spéc. p. 17-44.

¹⁵⁵ J. STANFORD, « The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives », *The Economic and Labour Relations Review*, 1-20, 2017 ; P. BARRAUD DE LAGERIE, L. SIGALO SANTOS, « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », in S. ABDELNOUR, D. MÉDA (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, p. 33 ; L. GAMET, « UberPop (+) », *Dr. soc.*, 2015, p. 929 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189.

CHAPITRE 1

L'EXCLUSION ORIGINELLE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DU CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT

27. Il est communément admis que les droits collectifs s'exercent principalement dans le cadre du travail salarié. Ce constat repose néanmoins sur un paradoxe historique que le recours systématique à des travailleurs indépendants par les plateformes numériques tend à réactiver¹⁵⁶. Comme le souligne un auteur, les « relations collectives de travail ainsi que leur institutionnalisation juridique fragmentaire sont antérieures à [l'invention du contrat de travail] »¹⁵⁷. Les notions d'entreprise, de salarié ou de subordination apparaissent après que les ordres juridiques nationaux ont reconnu aux travailleurs des droits collectifs. Les premiers groupements, les premières grèves et les premiers accords collectifs sont le fait de travailleurs indépendants. La naissance des droits collectifs repose alors sur la figure du travailleur indépendant, la législation naissante ne se risquant pas à définir limitativement le champ d'application personnel de ces règles. C'est là que réside le paradoxe : les droits collectifs, disposant dans un premier temps d'un champ d'application comprenant les travailleurs indépendants, se sont resserrés autour de la figure du travailleur salarié dans les droits nationaux, pour finalement exclure partiellement les travailleurs indépendants. L'exclusion des travailleurs de plateformes formellement indépendants du champ d'application des droits collectifs constitue l'aboutissement de ce processus.

¹⁵⁶ « D'un point de vue historique, il semble paradoxal que le droit du travail français contemporain reconnaisse expressément au travailleur, "qu'il travaille ou non dans une entreprise", le droit de grève, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, mais seulement du "fait de son état de subordination". », S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405.

¹⁵⁷ F. DORSSEMONT, « Les travailleurs de plateformes face au droit des relations collectives. Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entrée ? », *R.D.S.*, 2019, p. 117.

Une analyse historique retraçant la généalogie des droits collectifs dans les droits nationaux s'impose¹⁵⁸. Cette redécouverte d'une « préhistoire »¹⁵⁹ du droit des relations collectives de travail permet de mettre en perspective les enjeux relatifs à la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. Celle-ci est guidée par une préoccupation particulière. Il s'agira d'identifier le processus de définition, dans les droits nationaux, d'un champ d'application personnel des droits collectifs.

Au cours d'une première période qui s'étend de la fin du 18^e siècle au début du 20^e siècle, les droits collectifs se sont construits sur la base d'une conception des relations de travail où le travailleur était, par défaut, indépendant (Section I). Cette conception des relations collectives de travail a progressivement été marginalisée tout au long du 20^e siècle du fait de l'essor d'une variété contractuelle spécifique, matérialisée par le *contract of employment* en droit anglais et par le contrat de travail en droit français. Sur cette référence nouvelle, les droits collectifs ont fait l'objet d'un réagencement partiel. Ils sont désormais conçus comme la contrepartie d'un lien d'emploi et se structurent autour des relations de travail salariées, desquelles sont *a priori* exclus les travailleurs de plateformes (Section II).

¹⁵⁸ Pour M. Gérard Couturier, il y a « bien des manières de raconter l'histoire du droit du travail parce qu'il y a bien des manières de comprendre la signification historique de cette branche du droit », G. COUTURIER, *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*, Paris, PUF, 1996, p. 24. La recherche de l'identité du travail à travers son histoire est structurante dans cette discipline juridique. M. Frédéric Géa souligne ainsi « la place privilégiée et proéminente que prennent l'analyse et la dimension historiques dans l'approche de la plupart des auteurs qui s'attachent à cerner et caractériser l'identité du droit du travail. » Et poursuit : « Ce qui en définitive est frappant, lorsque l'on pénètre le champ des représentations du droit du travail et, plus précisément, des constructions élaborées en vue d'amender d'anciennes représentations ou d'en façonner de nouvelles, c'est que la plupart des auteurs (...) qui ont œuvré tant à la conception qu'à la promotion d'un (nouveau) modèle de droit du travail ont généralement puisé dans l'histoire de ce droit une part significative de leur argumentation. », F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle. Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme, Tome II – Volume I*, Clermont-Ferrand, Fondation Varenne, LGDJ, 2009, p. 1569-1570. Les développements historiques sont dès lors un passage obligé dans les manuels de doctrine. V. par ex. J.-E. RAY, *Droit du travail droit vivant*, 28^e éd., Paris, Wolters Kluwer, 2006 ; ou encore J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 23^e éd., Paris, Dalloz, 2006, p. 9 et s., « Histoire du droit du travail ». Cette centralité de l'analyse historique dans la compréhension contemporaine du droit est d'autant plus notable dans la doctrine anglaise, v. par ex. P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Towards a Flexible Labour Market. Labour Legislation and regulations since the 1990s*, Oxford, OUP, 2007 ; ou encore S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press, 2005.

¹⁵⁹ Nous empruntons ce terme à C. R. DOBSON, *Masters and Journeymen. A Prehistory of Industrial Relations. 1717-1800*, London, Croom Helm, 1980.

Section I.- L'indépendance : socle primitif des droits collectifs

28. Les conditions de l'émergence du droit des relations collectives de travail font l'objet d'un regain d'intérêt scientifique, qui n'est pas sans lien avec l'essor du travail informel depuis le début du 21^e siècle, et en particulier des plateformes numériques. Un fait juridique et social semble avoir été trop longtemps sous-évalué : dans le monde ouvrier proto-industriel, marqué par la généralisation de la sous-traitance, les relations collectives de travail mettent en scène des travailleurs indépendants (§1). Les droits collectifs naissants sont construits sur la base d'un droit syndical, antérieur au contrat de travail, et dont le champ d'application inclut les travailleurs indépendants (§2).

§1.- La redécouverte d'une « préhistoire » des relations collectives de travail¹⁶⁰

29. À la fin du 18^e siècle, les droits anglais et français ont voulu imposer une vision des relations de travail expurgée des intérêts collectifs. L'interdiction du fait collectif à cette époque constitue la première étape dans l'élaboration juridique de droits collectifs en droit français et en droit anglais. Cette interdiction s'accompagne d'une évolution de la conception des relations de travail, passant d'un statut attaché à la personne du fait de son appartenance à une communauté professionnelle, à une relation interindividuelle qui demeure le socle du droit du travail contemporain. Si des régimes de prohibition des coalitions professionnelles se développent (A), les formes d'organisation collective ne disparaissent pas pour autant. Interdites ou tolérées, celles-ci sont alors le fait de travailleurs indépendants (B).

A. L'interdiction des coalitions à la fin du 18^e siècle

L'interdiction des coalitions qui se manifeste en droit anglais (1) et en droit français (2) intègre indistinctement les ouvriers et les patrons dans son champ d'application personnel.

¹⁶⁰ C. R. DOBSON, *Masters and Journeymen. A Prehistory of Industrial Relations. 1717-1800*, London, Croom Helm, 1980.

1. L'interdiction des *combinations* en droit anglais

30. Aux 18^e et 19^e siècles, le droit anglais a cherché à prévenir la formation de toutes les formes d'organisations de travailleurs ou d'entrepreneurs de nature à entraver le libre jeu de la concurrence¹⁶¹. Cette interdiction a plusieurs fondements juridiques. Elle découle, en premier lieu, de la répression des *conspiracies* issue de la réglementation médiévale¹⁶². En prenant appui sur le principe général de *freedom of trade*, les juges de la *common law* ont élaboré une infraction nouvelle de « *conspiracy in restraint of trade* »¹⁶³ permettant de poursuivre les « *conspirators* », c'est-à-dire les ouvriers ou les maîtres fixant des salaires selon des règles autres que celles du marché. L'interdiction est également consacrée par deux textes à vocation répressive édictés par le Parlement britannique, les *Combinations Acts* du 12 juillet 1799¹⁶⁴ et du 29 juillet 1800¹⁶⁵.

¹⁶¹ Dans ses *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* publiées en 1776, l'économiste Adam Smith promeut un système de société au sein duquel le libre jeu de la concurrence et la liberté des échanges crée un système de liberté naturelle favorable à la croissance économique. Dans cette optique, les corporations de métiers sont considérées comme des « espèces de monopoles », soit des entraves à la libre concurrence qui doivent être levées, A. SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, trad. G. GARNIER, Paris, Guillaumin, 1843, Livre I, Chapitre VII : « Du prix naturel des marchandises, et de leur prix de marché », p. 81 : « Les privilèges exclusifs des corporations, les statuts d'apprentissages et toutes les lois qui, dans les branches d'industrie particulière, restreignent la concurrence à un plus petit nombre de personnes qu'il n'y en aurait sans ces entraves, ont la même tendance que les monopoles, quoiqu'à un moindre degré. Ce sont des espèces de monopoles, étendus sur plus de monde, et ils peuvent souvent, pendant des siècles et dans des professions tout entières, tenir le prix de marché de quelques marchandises particulières au-dessus du prix naturel, et maintenir quelque peu au-dessus du taux naturel, tant les salaires du travail, que les profits des capitaux qu'on y emploie. » (nous soulignons) ; Livre IV, Chapitre II, « Des entraves à l'importation seulement des marchandises qui sont de nature à être produites par l'industrie », p. 60. Sur la rencontre entre l'action collective des travailleurs (entendue au sens du droit de grève) et les libertés économiques, v. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016, spéc. « Chapitre 1. La soumission de l'action collective aux libertés du marché », p. 41-79.

¹⁶² Pour une analyse des différentes étapes de l'interdiction des *combinations*, v. J. V. ORTH, *Combination and Conspiracy. A Legal History of Trade Unionism, 1721-1906*, Oxford, Clarendon Press, 1991, p. 107.

¹⁶³ J. V. ORTH, *Combination and Conspiracy. A Legal History of Trade Unionism*, *op. cit.*, spéc. p. 25-42, « Conspiracy: Criminal law » ; sur l'analyse de la répression par le législateur et le juge, v. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, *op. cit.*, spéc. p. 54-65.

¹⁶⁴ 39 Geo. 3, c. 81.

¹⁶⁵ 39 & 40 Geo. 3, c. 106.

Le *Combination Act* de 1799 déclare « illégal, nul et non avenu »¹⁶⁶ tout accord entre ouvriers visant à augmenter les salaires, à empêcher un entrepreneur d'embaucher qui que ce soit ou encore d'intervenir sur la conduite d'une activité économique¹⁶⁷. Le *Combination Act* de 1800, se substituant au premier tout en reprenant ses termes, étend l'interdiction aux *combinations* d'entrepreneurs¹⁶⁸. Si son champ d'application matériel englobe tout autant des formes de grève spontanée que des associations permanentes de travailleurs, ou encore des ententes sur les salaires¹⁶⁹, son champ d'application personnel est tout aussi étendu. Sont visés les ouvriers se rendant coupables d'associations aussi bien que des patrons se rendant coupables d'ententes. L'atteinte est appréciée sous l'angle de ses effets économiques, à savoir l'augmentation des salaires selon d'autres règles que celles du marché, indépendamment de la qualité de ses auteurs. La notion de *combination* reste suffisamment souple pour accueillir toutes les formes d'entraves à la concurrence, quels qu'en soient les instigateurs¹⁷⁰.

31. Seul demeure possible le contrat passé entre un maître (*master*) et son ouvrier (*journeyman* ou *manufacturer*)¹⁷¹. Les juges de la *common law* ont recours à un ensemble de règles regroupées sous l'égide de la *law of master and servant* qui déterminent l'étendue du pouvoir unilatéral du maître sur le travailleur. Héritées du droit médiéval, ces règles établissent une conception essentiellement hiérarchique et disciplinaire de la relation de

¹⁶⁶ « (...) are hereby declared to be illegal, null and void, to all Intents and Purposes whatsoever. », 39 Geo. 3, c. 81, art. I.

¹⁶⁷ *Combination act* de 1799, art. I et IV.

¹⁶⁸ « Provided always, That this act shall not extend to authorise or empower any person or persons carrying or any manufacture, trade, or business, to employ therein any journeyman or workman contrary to the regulations and provisions contained in any act or acts of parliament which hath or have been heretofore made (...) », art. XVI.

¹⁶⁹ « In practice, (...) the combination laws were substantially directed against collective action of artisans to maintain entry controls and price regulation of the traditional kind. », S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market*, Oxford, OUP, 2005, p. 60.

¹⁷⁰ Le traitement qui est réservé à chacun de ces protagonistes est cependant distinct. Les ouvriers coupables de *combination* se voient appliquer une peine de 3 mois d'emprisonnement ou de deux mois de travaux forcés. Les maîtres sont eux condamnés à une peine d'amende, la peine de prison n'étant envisagée qu'en cas de non-paiement de l'amende. Il existe donc une inégalité de traitement, *Combination act* de 1800, art. II et art. XVII.

¹⁷¹ « Save and except any Contract made or to be made between any Master and his Journeyman or Manufacturer, for or on account of the Work or Service of such Journeyman Manufacturer with whom such Contract may be made », *Combination act* de 1799 et 1800, art. I.

travail, la désobéissance du travailleur faisant l'objet de sanctions pénales¹⁷². L'application de ce corps de règles tout au long du 19^e siècle, conjointement avec l'interdiction des *combinations*, vise à détruire les formes d'organisation du travail au sein desquelles subsistent des formes de coopérations entre travailleurs, notamment entre travailleurs indépendants.

En somme, « [à] la fin du premier quart du 19^e siècle, le parlement et les tribunaux avaient finalement formulé une proposition générale concernant les groupes bientôt connus sous le nom de syndicats : ils étaient illégaux. »¹⁷³. Des interdictions semblables voient le jour en droit français.

2. L'interdiction des coalitions en droit français

32. La période révolutionnaire qui s'ouvre en France à la fin du 18^e siècle donne l'occasion d'une transformation juridique profonde, qui n'est pas sans rapport avec les transformations qui traversent le droit anglais.

Les révolutionnaires de 1789 procèdent à la destruction méthodique d'un système corporatif fortement critiqué¹⁷⁴. Le décret des 2 et 17 mars 1791 (dit décret d'Allarde) supprime « tous les privilèges de professions, sous quelque dénomination que ce soit », c'est-à-dire l'ensemble des communautés et groupements obligatoires¹⁷⁵, tandis la loi Le

¹⁷² MM. Simon Deakin et Frank Wilkinson soutiennent ainsi que la période de la Révolution industrielle en Angleterre ne fait pas immédiatement naître une conception contractuelle des relations de travail. Une conception statutaire et hiérarchique demeure, à travers la loi des Masters and Servant, au moins jusqu'aux années 1870 : « *Thus there was no general movement from status to contract at the time of industrialization, nor does the welfare state mark a reversion to pre-modern status forms. In the period of industrialization, contract was complemented by the disciplinary code of master and servant regime and poor law conceptions of the legal duty to work.* », S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, p. 37.

¹⁷³ J. V. ORTH, *op. cit.*, p. 67.

¹⁷⁴ Dans le préambule de l'édit de Turgot est développée une critique sévère des communautés de marchands et d'artisans. L'effet anti-concurrentiel des corporations est mis en évidence : les corporations entraînent un « asservissement à des privilèges exclusifs, dont l'effet est absolument analogue à celui d'un monopole effectif » ; la « source du mal » se trouve dans « la faculté même accordée aux artisans d'un même métier, de s'assembler et de se réunir en un corps » ; la liberté de travailler est élevée au rang de « droit inaliénable de l'humanité », Édit du Roi Portant Suppression des Jurandes et Communautés de Commerce, Arts et Métiers, 12 mars 1776, p. 3-5. V. également N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, Economica, 2011, p. 21.

¹⁷⁵ Décret du 17 mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maîtrises et jurandes, et établissement de patentes, art. 2 et 7.

Chapelier des 14 et 17 juin 1791 officialise la suppression de toutes les corporations et prohibe les groupements professionnels destinés à défendre des « prétendus intérêts communs »¹⁷⁶. Sur cette table rase, les révolutionnaires imaginent un système de relations de travail reposant entièrement sur l'autonomie de la volonté, et donc sur le principe de fixation des salaires par des conventions libres d'individu à individu. C'est l'avènement de ce que certains auteurs désignent la « loi du travail indépendant »¹⁷⁷, fruit de la rencontre de l'individualisme juridique et du libéralisme économique¹⁷⁸.

À ce titre, qu'ils soient ouvriers ou patrons, tous les sujets de droit susceptibles de réaliser une activité professionnelle sont en principe soumis à un régime commun : l'interdiction de former des groupements professionnels, c'est-à-dire de former des coalitions. Prolongeant la loi Le Chapelier, le Code pénal de 1810 réprime tout autant les coalitions ouvrières que les coalitions patronales¹⁷⁹. L'appareil répressif, très sévère à l'égard des coalitions ouvrières, montre plus de mansuétude à l'égard des coalitions patronales¹⁸⁰. Il n'en demeure pas moins que d'un point de vue formel, la notion de coalition englobe dans son champ d'application tout autant les groupements professionnels d'ouvriers que les

¹⁷⁶ Décret du 14 juin 1791 relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession, art. 1 et 2, v. N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, Economica, 2011, p. 16. Sur la notion de liberté du travail, v. J.-P. LE CROM, « La liberté du travail en droit français. Essai sur l'évolution d'une notion à usages multiples », *Diritto romano attuale*, 2006, p. 139.

¹⁷⁷ G. AUBIN, J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, 1^e éd., Paris, PUF, 1995, p. 34.

¹⁷⁸ Le désaveu des corporations résulte également selon Aubin et Bouveresse d'un « goût de l'indépendance » se développant chez les travailleurs. Concrètement, cela se traduit pour la paysannerie par l'aspiration à une propriété individuelle et, dans la production industrielle naissante, par la volonté d'échapper à l'emprise d'un maître en disposant de son propre atelier. Les groupements professionnels sont dès lors perçus comme des entraves à l'indépendance, G. AUBIN, J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, *op. cit.* La thèse défendue par Aubin et Bouveresse est éclairante dans le champ de l'analyse juridique, car elle met en lumière les ressorts idéologiques sur lesquels repose la législation révolutionnaire et postrévolutionnaire en matière de relations professionnelles. Elle n'est cependant pas exempte de critiques. L'historien Steven L. Kaplan reproche à ces auteurs leur « logique libérale angélique » : « [o]bjectivement, la possibilité d'échapper à la dépendance salariale – c'est un point sur lequel Aubin et Bouveresse insistent – était extrêmement improbable étant donné la structure et le caractère de l'économie qui prédominait à la fin du XVIII^e siècle », S. L. KAPLAN, *La fin des corporations*, Paris, Fayard, 2001, p. 717.

¹⁷⁹ V. C. pén. ancien, art. 415 et 416 (punissant les coalitions ouvrières visant à cesser le travail ainsi que les mises à l'index), art. 414 et 419 (punissant les coalitions patronales).

¹⁸⁰ V. L. WILLOCX, *Réalisme et rationalités de la législation relative aux ouvriers et à ceux qui les emploient (1791-1841). Contribution à une critique du droit du travail*, Thèse de doctorat, dir. S. LAULOM, Lyon, 2019, spéc. p. 258 et s. « Section 2 : Le contenu de classe de la loi ». V. également J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, PUR, p. 133-146, « Neutraliser le “mauvais social” ».

groupements patronaux. Le droit révolutionnaire acte ainsi la « naissance d'une tradition » consistant à placer sous un régime unique – du moins en théorie – tous les sujets de droit qui exercent une activité professionnelle, qu'ils soient patrons ou ouvriers¹⁸¹.

À la fin du 18^e siècle, le droit anglais et le droit français conçoivent les relations collectives de travail uniquement sous l'angle de l'interdiction. Les corporations professionnelles, les statuts collectifs ou les mouvements spontanés de lutte sont qualifiés tantôt de *combinations*, tantôt de coalitions, et font l'objet d'une répression pénale. Le juriste contemporain peut ainsi remarquer que l'interdiction couvre des phénomènes distincts que le droit positif qualifie désormais successivement, concernant les salariés, d'action collective, de syndicat et de convention collective et, concernant les employeurs, d'action concertée ou d'entente sur les prix. Le champ d'application de l'interdiction se veut ainsi englobant.

B. L'apparition de groupements collectifs de travailleurs indépendants au 19^e siècle

Il s'écoule un certain temps entre l'interdiction des coalitions et la consécration juridique des droits collectifs. Durant cette période, marquée par l'essor d'une forme d'organisation qui présente certains points communs avec le travail par intermédiation numérique (1), les relations collectives de travail réapparaissent sur la base du travail indépendant au Royaume-Uni (2) et en France (3).

1. Le *putting out system* et l'essor du travail par intermédiation

33. De la fin du 18^e siècle et jusqu'au premier quart du 20^e siècle, la forme de travail pour autrui la plus répandue en Europe est celle du *putting-out system*, également appelé *domestic system* ou *verlagssystem* en allemand¹⁸². Celle-ci se structure dans des conditions proches au Royaume-Uni et en France¹⁸³.

¹⁸¹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 136.

¹⁸² Contrairement à l'idée d'une « révolution industrielle » transformant rapidement les modes et les rapports de production, les 18^e et 19^e siècles sont le théâtre d'une transformation lente des modes de production et des rapports sociaux ; F. JARRIGE, « Révolutions industrielles : histoire d'un mythe », *Revue Projet*, 2015, n°349, p. 14 ; v. aussi J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*,

Le *putting out system* se caractérise par le fait qu'un marchand-négociant donne à façonner la matière première à un ouvrier, lequel peut être propriétaire de ses instruments de production¹⁸⁴. Ce dernier s'insère dans une hiérarchie ouvrière en charge de la confection du produit. À son sommet figurent les chefs d'ateliers qui engagent d'autres ouvriers dits « tâcherons »¹⁸⁵ pour réaliser l'ouvrage. Le tâcheron est lui-même « un sous-entrepreneur de main-d'œuvre » qui « fait exécuter des travaux à lui confiés, soit dans l'atelier et le chantier du patron, soit à son domicile propre avec l'aide d'ouvriers embauchés et payés par lui à la journée ou aux pièces. »¹⁸⁶ Au bout de la chaîne de sous-traitance figurent les ouvriers-journaliers, sujets aux prescriptions des tâcherons et soumis à une forte insécurité économique. Le *putting-out system* prend ainsi la forme d'une chaîne contractuelle complexe, composée de nombreux intermédiaires tirant des revenus de l'opération de marchandage et se traduisant par une dégradation des conditions de travail et de vie des ouvriers-journaliers¹⁸⁷. S'amplifie alors une critique du *sweating system* qui vise à dénoncer

op. cit., p. 30 et s., « La révolution industrielle : un processus complexe ». Le passage du modèle de la corporation de métier à celui de l'usine caractéristique du 20^e siècle (ou *factory system*) est un processus lent, marqué par la permanence de modes de production proto-industriels. Loin d'y mettre un terme, la mécanisation entraîne le développement de l'industrie rurale à domicile, notamment dans les filatures textiles. Le monde ouvrier se structure au sein de « véritables nébuleuses industrielles, déconcentrées mais massives », dans des conditions relativement semblables en France et en Angleterre ; A. DEWERPE, *Le monde du travail en France : 1800-1950*, 1^e éd., Paris, Armand Colin, 1989, p. 25-26. Sur l'importance des transformations techniques, v. F. BRAUDEL, E. LABROUSSE, *Histoire économique et sociale de la France. III/1789-1880*, Paris, Quadrige/PUF, 1993, spéc. p. 475 et s. ; v. K. MARX, *Le Capital. Livre I*, Paris, Gallimard, 2019, spéc. p. 407 et s.

¹⁸³ A. COTTEREAU, « The fate of collective manufactures in the industrial world: the silk industries of Lyons and London, 1800-1850 », in C. F. SABEL, J. ZEITLIN (dir.), *World of possibilities. Flexibility and mass production in western industrialization*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002, p. 75.

¹⁸⁴ S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405. Le terme de *putting-out system* est préféré à ceux de manufacture dispersée ou de fabrique collective, sujets à controverse, v. par ex. P. DEYON, « L'enjeu des discussions autour du concept de "proto-industrialisation" », *Revue du Nord*, 1979, n°240, p. 9. V. également C. DIDRY, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016, spéc. p. 17-44.

¹⁸⁵ A. COTTEREAU, *op. cit.*

¹⁸⁶ Huitième session du Conseil supérieur du travail, note de l'Office du travail sur le marchandage, 1898. Pour une définition critique, v. l'article « tâcheron » dans S. FAURE, *Encyclopédie anarchiste*, Limoges, Rivet, édition de 1925-1934 : « Espèce de sous-entrepreneur qui se charge d'accomplir une tâche dans des conditions de prix et de temps avantageant le patron ou l'entrepreneur direct qui se trouve, ainsi en dehors des multiples soucis de surveillance et d'observation ; de l'embauchage et du débauchage des ouvriers ; d'évaluations diverses de la main-d'œuvre et de la répartition équitable des salaires ; Le petit et le grand Larousse ignorent tout cela, sans doute et n'en disent pas davantage sur ce mot. Il y aurait pourtant beaucoup à dire. »

¹⁸⁷ C. DIDRY, *op. cit.*, p. 66.

les effets de la sous-traitance. Elle naît en Angleterre vers le milieu du 19^e siècle¹⁸⁸, et se diffuse en France par la critique du tâcheronnat jusqu'au début du 20^e siècle¹⁸⁹.

La redécouverte de l'importance de la sous-traitance et du travail à la tâche par l'historiographie récente occupe une place importante dans la conceptualisation du travail par intermédiation numérique. Certains auteurs établissent un continuum entre le *putting-out system* et le travail par intermédiation numérique¹⁹⁰. D'autres voient même dans l'essor des plateformes numériques une « résurgence » du *putting-out system*¹⁹¹. L'analogie permet de mettre en évidence des caractéristiques partagées, telles que la présence d'intermédiaires, le paiement à la tâche ou encore l'accroissement de la précarité causé par l'informalité que génère la multiplication des tâcherons. De surcroît, les travailleurs de plateformes, tout comme les ouvriers du *putting out system*, sont considérés comme formellement indépendants.

¹⁸⁸ B. WEBB, « How to do away with the sweating system », in S. WEBB, B. WEBB (dir.), *Problems of modern industry*, Londres, Longman, Green, and co., 1898, p. 139.

¹⁸⁹ P. BARRAUD DE LAGERIE, « Le salaire de la sueur. Un éclairage socio-historique sur la lutte anti-sweatshop », *Sociologie du travail*, vol. 54, n°1, 2012, p. 45 ; sur l'actualité de cette notion, v. du même auteur « L'éternel retour du sweating system ? », *L'homme & la Société*, 2014, n°193, p. 73.

¹⁹⁰ « Today, the modern out-putting contractor can avoid, or try to avoid, legal regulation not by relocating to the countryside but by characterizing the relationship as one of arms-length dealing with self-employed independent contractors, not employees. », M. W. FINKIN, « Beclouded work in historical perspective », *CLLPJ*, 37(3), 2016, p. 603.

¹⁹¹ J. STANFORD, « The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives », *The Economic and Labour Relations Review*, 1-20, 2017. Prolongeant l'analogie avec ces formes anciennes d'organisation du travail, les sociologues Pauline Barraud de Lagerie et Luc Sigalo-Santos estiment que « les plateformes de microtravail rejouent effectivement la configuration du tâcheronnat d'hier. », P. BARRAUD DE LAGERIE, L. SIGALO SANTOS, « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », in S. ABDELNOUR, D. MÉDA (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, p. 33. L'analogie s'est diffusée dans l'analyse juridique. Pour M. Laurent Gamet, les travailleurs des plateformes sont des « tâcherons 2.0 », L. GAMET, « UberPop (+) », *Dr. soc.*, 2015, p. 929 ; pour Mmes Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer, ils sont des « cybertâcherons », M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189. On note que l'usage du terme « tâcheron » a évolué sous la plume de ces auteurs : il désigne davantage un travailleur précaire qu'un marchandeur. Le tâcheron désigne initialement l'intermédiaire ou sous-entrepreneur s'intercalant entre le fabricant et l'ouvrier. Dans son utilisation récente, le tâcheron désigne le travailleur à la tâche, peu important qu'il sous-emploie d'autres travailleurs. Sur la mutation du terme dans le registre journalistique, v. par ex. C. QUIGNON, « Microtravail et microsalaire pour experts ou tâcherons », *Le Monde*, 29 févr. 2016 ; B. GEORGES, « Les "tâcherons" de l'ère numérique », *Les Échos*, 15 sept. 2016 ; T. HENNETON, « Les tâcherons du clic », *Le Monde Diplomatique*, « Manières de voir », déc. 2017-janv. 2018, n°156. L'analogie entre le travail par intermédiation numérique et le *putting-out system* du 19^e siècle ne se cantonne pas à l'organisation du travail et se prolonge dans le champ des relations collectives de travail. Un journal de référence publiait en 2019 un éditorial intitulé « Deliveroo, la révolte des tâcherons », *Le Monde*, 9 août 2019 ; la mention du tâcheronnat se double ici d'une référence à la révolte des canuts, soit l'insurrection des ouvriers des filatures lyonnaises en 1831 et 1834.

L'intérêt de cette redécouverte socio-historique invite à redécouvrir le champ d'application originel du droit des relations collectives de travail dans les droits nationaux.

2. La genèse du trade-unionisme et de la négociation collective en Angleterre

34. La prise en compte de la sous-traitance et de l'importance du travail indépendant au 19^e siècle fait, depuis les premières études historiques sur la question, l'objet de controverses scientifiques. Dans leur ouvrage incontournable sur l'histoire du syndicalisme anglais (ou trade-unionisme), Beatrice et Sidney Webb définissent le syndicat (ou *trade union*) comme « une association permanente de salariés, se proposant de défendre ou d'améliorer les conditions de leur vie laborieuse »¹⁹². Les auteurs développent la thèse selon laquelle le trade-unionisme moderne est lié à l'apparition des salariés (*wage-earners*), c'est-à-dire de travailleurs dépendants « n'ayant ni la propriété de leurs instruments de travail, ni celle du produit de leur labeur, et mis ainsi à la merci de leurs employeurs par la précarité de leurs conditions d'existence »¹⁹³. Ce divorce entre le travailleur et les instruments de production, devenant apparent au cours du 18^e siècle, est paradigmatique. Les auteurs en déduisent une distinction de nature entre les associations de maîtres-artisans ou d'entrepreneurs (*craft guilds*) et les syndicats professionnels (*trade unions*)¹⁹⁴. Mais si cette distinction est nette sur le plan conceptuel, elle l'est moins en pratique.

Les formes de travail dépendant qui se déploient tout au long du 19^e siècle au sein du *putting-out system* rendent compte d'une dilution de la frontière entre le travailleur et l'employeur au sein des chaînes de sous-traitance. Les premiers syndicats ainsi que les *combinations* qui se développent au 19^e siècle sont le fait d'artisans pouvant être

¹⁹² « A Trade Union, as we understand the term, is a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives. », B. WEBB, S. WEBB, *The History of Trade Unionism*, Londres, Longmans, Green, 7^e éd., 1950, p. 1 ; nous reprenons ici la traduction proposée par M. LATHOUD, *Le mouvement ouvrier anglais*, Lyon, Bosc & Riou, 1938, p. 2.

¹⁹³ M. LATHOUD, *op. cit.*

¹⁹⁴ Les *craft guilds* sont le fait de producteurs propriétaires de leurs instruments de production, contrôlant le processus de fabrication, et vendant un produit. Les *trade-unions* sont le fait de travailleurs dépendant d'un salaire durant toute leur vie (*lifelong wage-earners*), et parties à un contrat, B. WEBB, S. WEBB, *The History of Trade Unionism*, *op. cit.*, spéc. p. 1-64.

propriétaires de leurs instruments de travail, et dont le degré de dépendance varie¹⁹⁵. Formellement, ils sont donc le fait de travailleurs indépendants (*independent contractors*) et non de subordonnés (*servants*). La nature du fait collectif s'en trouve altérée¹⁹⁶ : il s'agit davantage de fixer un tarif collectif des pièces qu'un salaire horaire au sens où on l'entend aujourd'hui¹⁹⁷. En dépit de leur interdiction, des formes de conventions collectives de travailleurs indépendants survivent après le 18^e siècle. C'est le cas des tisseurs de la soie du quartier de Spitalfields. Après une série de révoltes ayant eu lieu entre 1768 et 1771, des tarifs négociés ont été arrêtés par les autorités en 1773 par le biais des *Spitalfields Acts*, lois qui autorisent les juges à fixer et établir (« *settle, regulate, and declare* ») les salaires et les prix des pièces des tisserands¹⁹⁸. Devenant une pratique professionnelle propre aux tisserands de la soie, la fixation des tarifs s'étend bien au-delà du quartier de Spitalfields, et ce jusqu'en 1824¹⁹⁹. C'est encore le cas d'un autre secteur caractéristique du *putting-out system*, à savoir la bonneterie, au sein duquel les bonnetiers étaient propriétaires de leurs métiers, et où des tarifs collectifs sont fixés paritairement par les maîtres et les travailleurs de 1860 à la fin du 19^e siècle. MM. Simon Deakin et Frank Wilkinson constatent ainsi la

¹⁹⁵ « En 1830 encore, le travailleur type de l'industrie ne travaillait pas dans une fabrique ou dans une manufacture, mais (en tant qu'artisan ou "ouvrier") dans un petit atelier ou à domicile (...). Le terme "artisan" recouvrait toute une gamme de statuts, depuis le maître artisan prospère, qui employait de la main-d'œuvre pour son propre compte et qui ne dépendait d'aucun maître, jusqu'aux ouvriers surexploités qui vivaient dans des mansardes. », E. P. THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Points, 2012, p. 305.

¹⁹⁶ L'historien Henry Pelling relève : "Although the beginning of combinations among workers implied, to some degree at least, a widening of the gap between master and man, the first societies were almost invariably of skilled artisans rather than of labourers, and the skilled artisans were a conservative group who were anxious to maintain their status and standard of living in a changing industrial environment. They were not factory workers: and the societies were not the product of the Industrial Revolution in its customary definition. Rather, they were a response to changes in the structure of industry which had been taking place since at least the seventeenth century – changes which broke up the traditional mould of a system regulated by the state, by guilds, and by long centuries of custom", H. PELLING, *A History of British Trade Unionism*, 4e éd., London, Macmillan Press, 1987, p. 14 ; l'historien C. R. Dobson a défendu la thèse de l'existence d'une « préhistoire » des relations professionnelles s'étirant jusqu'au 19^e siècle, au cours de laquelle la figure centrale est celle de l'artisan, C. R. DOBSON, *Masters and Journeymen. A Prehistory of Industrial Relations. 1717-1800*, London, Croom Helm, 1980 ; v. également A.-L. MORTON, G. TATE, *Histoire du mouvement ouvrier anglais*, trad. F. GONZALEZ, Paris, Maspero, 1963, p. 9-58, « La naissance d'une classe ».

¹⁹⁷ « Les artisans, les hommes de métier indépendants (...) considéraient que leur salaire était déterminé par la coutume ou par leur propre marchandage. (...) Chaque augmentation brusque des prix déclenchait une émeute. », E. P. THOMPSON, *op. cit.*, p. 81-82.

¹⁹⁸ 13 Geo. III., c. 68.

¹⁹⁹ J. H. CLAPHAM, "The Spitalfields Acts, 1773-1824", *The Economic Journal*, Vol. 26, n°104, 1916, p. 459.

persistance de ces pratiques tout au long du 19^e siècle et sur une partie du 20^e siècle²⁰⁰, poussant parfois les autorités à établir des tarifs minimums par voie légale²⁰¹. Le recours systématique à la sous-traitance (« *internal contracting system* »), ainsi que les formes de négociation collective portant sur les tarifs ne disparaissent qu'à l'issue des années 1930, sous l'effet conjugué de la lutte contre le *sweating system* et de la promotion de la négociation collective.

Pareilles formes précoces de relations collectives de travail s'observent en France.

3. Les coalitions de travailleurs indépendants et les « conventions collectives avant la lettre » en France

35. En dépit de la suppression du droit public des statuts professionnels et de la répression judiciaire des coalitions, les travailleurs s'organisent en groupements professionnels dès le lendemain de la Révolution. Les associations ouvrières prennent des formes nouvelles, telles que des coopératives, des sociétés de secours mutuel ou, plus tardivement, de chambres syndicales, s'organisant au niveau du métier ou des branches d'activité²⁰². Poursuivant l'idéal révolutionnaire, l'action ouvrière a pour moteur l'indépendance et l'autonomie professionnelle des ouvriers qui souhaitent affirmer leur qualité d'entrepreneurs²⁰³. Pour ce faire, les groupements professionnels concluent ce que l'historienne Sabine Rudischhauser nomme des « conventions collectives du travail avant la

²⁰⁰ Les auteurs identifient différentes modalités de *internal contracting* : le *family control*, au sein duquel un sous-traitant emploie les membres de sa famille ; le *craft control*, au sein duquel un maître artisan recrute des travailleurs apprentis ; et enfin le *gang work*, aussi appelé *butty system* dans les mines de charbon, au sein duquel un sous-traitant payé à la tâche emploie des travailleurs pour la réalisation de ces tâches, S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press, 2005, p. 209, p. 68.

²⁰¹ V. Trade Boards Act, 1909, 9. Edw. 7. Cette loi confie à des chambres de commerce (*trade board*) la responsabilité d'établir un salaire minimum (*minimum rates of wages for timework*) ou un tarif minimum des pièces (*minimum rates of wages for piecework*) dans quatre secteurs d'activité, au sein desquels les niveaux de salaires sont « *exceptionally low as compared with that in other employments* », s. 4, s. 1 (2). Il s'agit de secteurs au sein desquels la sous-traitance est la plus répandue (*'sweated' industries*), tels que le prêt à porter (*ready-made and wholesale bespoke tailoring*) ou la fabrication de boîtes (*the making of boxes or parts thereof made wholly or partially of paper, cardboard, chip, or similar material*).

²⁰² F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, Paris, LGDJ, Droit et Société, 1999.

²⁰³ A. DEWERPE, *op. cit.*, p. 63. Ainsi tout au long du 19^e siècle, « [l]a référence au libre exercice de l'industrie et du travail constitue (...) toujours la toile de fond des relations professionnelles. », F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique, op. cit.*, p. 78.

lettre »²⁰⁴. Ces proto-conventions collectives visent essentiellement à fixer le tarif des pièces²⁰⁵, dont le montant détermine la rémunération des ouvriers à façon comme des ouvriers au temps. Le tarif constitue le point de rencontre entre le groupe des marchands-négociants et le groupe des ouvriers. Il est à ce titre la clé de voute des relations collectives dans le *putting-out system*²⁰⁶. Négocié collectivement par les syndicats, il fait l'objet d'une intense conflictualité. Ainsi les soieries lyonnaises, dont l'organisation est typique du *putting-out system*²⁰⁷, connaissent une « suite ininterrompue d'accords collectifs » de 1789 à 1831²⁰⁸. Les canuts (ouvriers de la soie à Lyon) revendiquent la reconnaissance d'un tarif minimum des façons, et la reconnaissance de sa valeur contraignante par la préfecture et le conseil des prud'hommes. L'insurrection du 21 novembre 1831 est déclenchée par le refus des négociants d'appliquer le tarif, qu'ils considèrent comme une entrave à la liberté économique. Plus tardivement, l'exemple des tisserands de batiste du Cambrésis est également typique de cette pratique de la négociation collective avant la lettre. Organisés en syndicat, ceux-ci coordonnent leur action pour obtenir la signature d'une convention collective de branche, qu'ils obtiennent en 1905 et 1906.

Sabine Rudischhauser souligne que la pratique des conventions collectives avant la lettre est une pratique *contra legem* des travailleurs indépendants et de leurs groupements syndicaux. L'interdiction de principe formulée par la loi Le Chapelier est un motif d'illégalité du tarif, tout autant que du groupement syndical ou du mouvement de refus concerté de travailler. Sur cette base, le tribunal civil de Saint Étienne juge par exemple contraire à

²⁰⁴ S. RUDISCHHAUSER, *op. cit.* Du même auteur, « L'autonomie sociale, ou le syndicalisme producteur de normes. Les conventions collectives avant la lettre, 1890-1919 », in A. NARRITSENS, M. PIGENET (dir.), *Pratiques syndicales du droit. France, 20e-21e siècles*, Presses Universitaires de Rennes, 2014, p. 101.

²⁰⁵ Le métrage de la pièce est indissociable du tarif. Les modalités de métrage ont donné lieu à une intervention légale, par la loi du 7 mars 1850 sur les moyens de constater les conventions en matière de tissage et de bobinage.

²⁰⁶ C. DIDRY, « Ressource juridique ou contre-pouvoir ? À la recherche du syndicat dans les accords collectifs en France au tournant des 19e et 20e siècles », in J.-P. LE CROM (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, 2004, p. 285.

²⁰⁷ V. C. DIDRY, *op. cit.*, p. 35, « Les canuts comme idéaltype du monde ouvrier ».

²⁰⁸ A. COTTEREAU, *op. cit.* ; du même auteur, « The fate of collective manufactures in the industrial world: the silk industries of Lyons and London, 1800-1850 », in C. F. SABEL, J. ZEITLIN (dir.), *World of possibilities. Flexibility and mass production in western industrialization*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002, p. 75.

l'ordre public le tarif négocié par un syndicat de tisseurs rubaniers en 1876²⁰⁹. L'essor de ces proto-conventions collectives ne s'en trouve pas enrayé pour autant²¹⁰. À mi-chemin entre la pratique clandestine et l'usage, celles-ci bénéficient parfois de la bienveillance des autorités. Le caractère obligatoire des conventions peut être garanti par les conseils des prud'hommes, voire par des commissions de contrôle paritaires composées de syndicats ouvriers et patronaux²¹¹. Le sort juridique de ces tarifs collectifs ne sera tranché que par la législation sur les conventions collectives quelques décennies plus tard.

36. En définitive, des exemples tirés des pratiques locales en Angleterre et en France au 19^e siècle rendent compte de l'existence d'expériences de relations collectives de travail antérieures à la reconnaissance juridique des syndicats, des conventions collectives ou du droit de grève par les droits étatiques nationaux. Ces relations collectives sont le fait de travailleurs formellement indépendants, luttant pour la reconnaissance juridique d'un tarif collectif des pièces vendues ou des services fournis. L'analyse de la place du travailleur indépendant dans la construction des catégories juridiques participe à réévaluer le champ d'application de ces règles²¹².

§2.- L'existence de droits collectifs antérieurs au salariat

37. À partir de la seconde moitié du 19^e siècle, les législateurs nationaux vont mettre en place les conditions d'une tolérance du fait syndical, voire d'une légalisation des organisations syndicales. Si l'action collective des travailleurs sort de l'ombre, le droit ne

²⁰⁹ L'argument retenu par les juges est celui de l'autonomie de la volonté : « Attendu que de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron de ses prix (...) », Tribunal civil de Saint Étienne, 29 juin 1876, Office du travail, *Les associations professionnelles ouvrières*, Tome II, Paris, Imprimerie nationale, 1901, p. 352. L'accord collectif en question est également reproduit, *ibid.*, p. 351.

²¹⁰ « (...) [L]’aspect intéressant de l’affaire n’est pas l’application de la loi Le Chapelier par le tribunal civil de Saint Étienne, mais plutôt le fait que, malgré la loi, une convention collective avait été formée, que les fabricants et travailleurs de la rubanerie tenaient pour parfaitement légale, et dont ils avaient voulu garantir l’application en s’adressant au tribunal. La Statistique des grèves reproduit, à partir de 1893, des centaines de telles conventions collectives. », S. RUDISCHHAUSER, *op. cit.*

²¹¹ Ce fut le cas pour les typographes parisiens à partir de 1843, N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail, op. cit.*, p. 90. L'accord reproduit intégralement dans J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours, op. cit.*, p. 274.

²¹² S. RUDISCHHAUSER, *op. cit.*

réserve pas l'exercice de ces facultés collectives à certains travailleurs salariés. En droit anglais, cela découle de l'intervention limitée du législateur et du juge dans le champ des relations collectives de travail (A). En droit français, le législateur attribue la titularité du droit syndical au professionnel, ce qui demeure aujourd'hui inchangé (B).

A. Le travailleur dans l'ombre de la démocratie industrielle anglaise

38. Le modèle de relations collectives de travail qui se développe en Angleterre repose sur l'idée fondatrice d'une « démocratie industrielle » dans laquelle les relations entre les travailleurs et leurs donneurs d'ordre s'ordonnent selon les règles fixées par eux, c'est-à-dire de façon autonome²¹³. Le travailleur ne fait pas l'objet d'une définition limitative, le droit se limitant à organiser un régime de tolérance des *trade-unions* (1), et à protéger autant que faire se peut l'autonomie de la négociation collective face aux interventions du droit étatique (2).

1. Le déclin de la répression syndicale

39. Une série de textes organisent progressivement le déclin de la répression syndicale menée par le juge anglais au 19e siècle²¹⁴. Le *Combination Act* du 21 juin 1824²¹⁵ constitue une première tentative visant à abroger les *Combinations Acts* de 1799 et de 1800 et supprimant les poursuites pénales aussi bien à l'encontre des travailleurs²¹⁶ que des employeurs²¹⁷. Le texte étant jugé trop laxiste, la répression est réinstaurée par le *Combination Act* du 6 juillet 1825²¹⁸. La volonté du législateur d'y mettre un terme ne

²¹³ S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, 2^e éd., London, Longmans, Green & Co, 1906.

²¹⁴ V. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, op. cit., p. 60-65.

²¹⁵ 5 Geo 4. C. 95.

²¹⁶ *Ibid.*, art. II : « Journeyemen, Workmen or other Persons who shall enter into any Combination to obtain on Advance, or to fix the Rate of Wages (...) » (nous soulignons).

²¹⁷ *Ibid.*, art. III : « Masters, Employers or other Persons, who shall inter into any Combination to lower the fix of Wages (...) » (nous soulignons).

²¹⁸ 6. Geo. 4. C. 129.

s'exprime que plusieurs décennies plus tard. Elle se concrétise dans l'élan réformiste de la législation des années 1870²¹⁹.

Le *Trade Union Act* du 29 juillet 1871 place les syndicats hors de portée de la notion de *restraint of trade*²²⁰. Leurs membres ne peuvent plus être poursuivis sur la base de cette infraction pénale, tout comme les accords conclus par le syndicat²²¹. De façon surprenante, la loi de 1871 définit le *trade union* sur la base de leur ancienne définition pénale, c'est-à-dire toute *combination*, temporaire ou permanente, visant à réguler les relations de travail, qu'elle soit passée entre *workmen* et *masters*, entre *workmen* et *workmen*, ou entre *masters* et *masters*²²². Cette disposition reconnaît donc la faculté de former des *combinations* aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs²²³ : c'est essentiellement par cette faculté qu'existent les *trade unions*.

Le *Conspiracy and Protection of Property Act* et le *Employers and Workmen Act* de 1875 parachèvent cette dépénalisation des *trade unions* et abrogent la législation du *Master and Servant*²²⁴. Prenant à revers une jurisprudence restrictive à l'encontre des grèves, le *Trade Disputes Act* de 1906 accorde une immunité civile et pénale aux *trade unions* en matière de grèves²²⁵. Les *trade disputes* y sont définies comme tout conflit entre employeurs (*employers*) et travailleurs (*workmen*), ou entre travailleurs (*workmen*) et travailleurs

²¹⁹ Les travaux produits par la *Royal Commission on Trade Unions* en 1869 et la *Royal Commission on Labour Laws* en 1875 constituent les fondations de la réglementation des relations collectives au Royaume-Uni, v. *Eleventh and Final Report of the Royal Commissioners appointed to Inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and Other Associations*, 1869 ; *Report of the Commissioners Appointed to Inquire Into the Working of the Master and Servant Act, 1867, and the Criminal Law Amendment Act, 34 & 35 Vict. Cap. 32, and for Other Purposes*, 1875 ; sur ce point v. D. BRODIE, *A History of British Labour Law*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2003, p. 1-10.

²²⁰ 34 & 35 Vict. c. 31, art. II et III, reproduit dans W. GUTHRIE, *The Law of Trade Unions in England and Scotland under the Trade Union Act 1871*, Edinburgh, Edmonston & Douglas, 1873, p. 57-64.

²²¹ *Ibid.* : « *The purposes of any Trade Union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be unlawful, so as to render any member of such trade union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise* » (art. II) ; « *so as to render void or voidable any agreement or trust* » (art. III).

²²² *Ibid.*, art. XXIII : « *such combination, whether temporary or permanent, for regulating the relations between workmen and masters, or between workmen and workmen, and between masters and masters, or for imposing restrictive conditions on the conduct of any trade or business* » (nous soulignons).

²²³ Sans aller toutefois jusqu'à reconnaître l'existence légale des conventions collectives, D. BRODIE, *A History of British Labour Law*, *op. cit.*, p. 12.

²²⁴ 38 & 39 Vict. c. 86 et c. 90.

²²⁵ 6 Edw. 7, c. 47.

(*workmen*), portant sur l'emploi, le non-emploi, les conditions d'emploi ou les conditions de travail de toute personne (*any person*)²²⁶. Le système de relations collectives anglais tire ses principales caractéristiques de ces textes. Si la loi de 1871 a été abrogée en 1971, la nature juridique des *trade union* est restée globalement inchangée, c'est-à-dire un « groupe d'individus sans personnalité juridique »²²⁷. En protégeant durablement l'autonomie des *trade union* vis-à-vis des juges, la loi de 1906 constitue la pierre angulaire du système anglais de relations industrielles, du moins jusqu'à la fin du 20^e siècle.

Ces textes se dispensent de définir précisément leur champ d'application. Les lois de 1799 et de 1800 utilisaient indistinctement les termes de « *journeymen* », « *workmen* » ou « *other persons* ». La loi de 1906, si elle considère que les conflits collectifs peuvent concerner « *any person* », définit son champ d'application personnel de façon tout aussi large. L'expression « *workmen* » désigne toute personne employée dans le métier ou la branche d'activité, qu'elle soit ou non employée par l'employeur visé par le conflit collectif²²⁸. Ces dispositions ne distinguent pas entre les différentes formes de travail dépendant (*labourers*, *artisans* ou *servants*), et ne tiennent pas compte de leurs éventuels différents degrés d'indépendance. Priorité est donnée au collectif, les immunités concernant indistinctement les organisations de travailleurs et d'employeurs (« *whether of workmen or masters* »)²²⁹.

2. Le « collective laissez-faire » et l'intervention limitée du législateur

40. Contrairement aux droits continentaux, le droit anglais a tiré sa particularité historique de la faible intervention de la loi sur les relations de travail²³⁰. C'est ce qu'Otto

²²⁶ « (...) a dispute between employers and workmen, or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment, or the terms of employment, or with the conditions of labour, of any person », *ibid.*, art. V, (3).

²²⁷ L'expression est celle de Lord Lindley « A trade union is, and its name is only a convenient designation for, an unincorporated society of individuals », *Yorkshire Miners' Association v. Howden*, [1905] UKHL 868, 42 SLR 868 ; comme le relève Douglas Brodie, « Trade union were to remain unincorporated associations with quasi-corporate features – a state of affairs that endures to this day. », *ibid.*, p. 26.

²²⁸ « [A]ll persons employed in trade or industry, whether or not in the employment of the employer with whom a trade disputes arises », *ibid.*, s. 5.

²²⁹ *Ibid.*, s. 4.

²³⁰ A. BOGG, *The Democratic Aspects of Trade Union Recognition*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009, p. 3.

Kahn-Freund a appelé le principe du « *collective laissez-faire* »²³¹ et qui fut le paradigme dominant du droit des relations de travail en Angleterre. En somme, la démocratie industrielle anglaise est une pratique avant d'être un droit. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de réglementation qui encadre le fait collectif²³². Mais le rôle du droit se limite à reconnaître et protéger un système autonome de négociation collective, ainsi qu'à encourager les acteurs à élaborer leurs propres règles selon des modalités qu'ils ont eux-mêmes déterminées²³³. En pratique, se développent tout au long du 20^e siècle des formes instituées de représentation des travailleurs par le biais de délégués syndicaux (*shop stewards*) ou de comités d'entreprise (*work councils*)²³⁴. La négociation collective, quant à elle, se développe à la fin du 19^e siècle sous la forme d'une « régulation conjointe » (« *joint regulation* »), c'est-à-dire d'une détermination négociée des salaires et des conditions de travail entre les travailleurs et leurs donneurs d'ordre au niveau du métier ou de la branche d'activité²³⁵.

Historiquement, le droit anglais régit donc les relations collectives de travail en creux, en leur réservant une zone d'autonomie hors du champ d'application de règles pénales, civiles et commerciales. Il n'y a donc pas à proprement parler de droits syndicaux ni de droit à la négociation collective en droit anglais jusqu'à la fin du 20^e siècle, au sens d'un ensemble de droits subjectifs dont seraient titulaires les travailleurs ou leurs organisations. Le *trade*

²³¹ O. KAHN-FREUND, « Labour Law », in M. GINSBERG (dir.), *Law and Opinion in England in the 20th Century*, London, Stevens, 1959, p. 224.

²³² K. W. WEDDERBURN (dir.), *Change, struggle and ideology in British labour law*, London, Lawrence and Wishart, 1995, p. 24. M. Keith Ewing juge qu'il est erroné de parler de non-intervention étatique, dans la mesure où il s'agit plutôt d'une forme particulière d'action étatique, K. EWING, « The State and Industrial Relations: Collective Laissez-faire Revisited », *Historical Studies in Industrial Relations*, 1998, vol. 5, p. 1 ; dans le même sens v. également P. DAVIS, M. FREEDLAND, *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford, Oxford University Press, 2003, spéc. p. 10 ; pour une étude d'ensemble de ces positions, v. A. BOGG, *The Democratic Aspects of Trade Union Recognition*, *op. cit.*, p. 3-35.

²³³ O. KAHN-FREUND, « Industrial Relations and the Law – Retrospect and Prospect », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 7 (3), p. 301.

²³⁴ O. KAHN-FREUND, « Legal Framework », in A. FLANDERS, H. CLEGG (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 42 ; sur ce point v. W. E. MCCARTHY, *Shop stewards and workshop relations: the results of a study undertaken by the Government Social Survey for the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, London, H.M.S.O., 1968.

²³⁵ S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market*, *op. cit.*, spéc. p. 200-274.

union ne fait pas l'objet d'une définition nette²³⁶, qui entérine la définition proposée par Beatrice et Sidney Webb. La figure du travailleur en ressort particulièrement indéterminée.

Le législateur français, s'il fait le choix de régler par la loi le régime d'exercice du droit syndical, n'en retient pas pour autant une définition plus étroite du travailleur.

B. Le travailleur indépendant au cœur du droit syndical français

41. Face au « fait incontestable » qu'est l'essor du mouvement syndical au 19^e siècle²³⁷, le législateur français prend le parti d'intervenir dans la réglementation des relations collectives de travail. La loi du 25 mai 1864 supprime partiellement le délit de coalition et y substitue l'atteinte à la liberté du travail²³⁸. Elle ne règle pas le sort des tarifs ni des organisations syndicales, mais amorce une reconnaissance des droits collectifs. Cette reconnaissance est parachevée en 1884, le législateur décidant d'ordonner juridiquement les relations collectives de travail, posant désormais comme préalable au fait syndical un droit syndical.

La loi du 21 mars 1884 dite loi Waldeck-Rousseau crée une première variété de droits collectifs²³⁹. Elle consacre pour cela le principe de la liberté syndicale, au titre de laquelle chacun est libre de se grouper pour constituer le syndicat de son choix, d'y adhérer ou de ne

²³⁶ J. D. M. BELL, « Trade Unions », in A. FLANDERS, H. CLEGG (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 128 ; relevant les difficultés qui entourent l'opération de définition, l'auteur se risque à proposer une définition en s'appuyant sur une définition établie en 1952 par le Ministère du Travail anglais, selon laquelle le *trade union* est « *all organizations of employees –including those of salaried and professional workers, as well as those of manual wage-earners— which are known to include among their functions that of negotiating with employers with the object of regulating conditions of employment* ».

²³⁷ J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, op. cit., p. 258.

²³⁸ F. SOUBIRAN-PAILLET, « Comportement des autorités répressives à l'égard des corps professionnels en France de 1791 à 1830 », *Déviance et Société*, 1993, p. 1.

²³⁹ « Le syndicat professionnel constitue un premier jalon entre la vie juridique de sujets isolés (tels que le furent les ouvriers au 19^e siècle) et le droit de personnes collectives dites complexes. Il est à replacer dans le contexte plus large de l'apparition de droits collectifs et appelé à participer peu après sa création au pluralisme juridique. La loi du 21 mars 1884 anticipe le vote d'une série d'autres textes qui vont structurer dans un avenir proche les relations du travail. », F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, op. cit., p. 169.

pas y adhérer, les syndicats ayant « exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles »²⁴⁰.

Sont titulaires du droit syndical toutes les personnes « exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés »²⁴¹. Sur cette base, la loi définit un régime commun d'exercice du droit syndical²⁴². Ainsi, la principale condition posée par la loi du 21 mars 1884 est de nature individuelle : il s'agit de l'exercice d'une profession. Cette condition est appréciée largement. Le professionnel peut aussi bien être un avocat, un agriculteur, un commerçant ou un industriel²⁴³. Les médecins membres des professions libérales se voient reconnaître la titularité du droit syndical par la loi du 30 novembre 1892 sur l'exercice de la médecine.

De façon quelque peu surprenante, la loi du 21 mars 1884 semble s'adresser en priorité aux syndicats d'entrepreneurs dont on reconnaît aisément qu'ils puissent défendre des « intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». Il apparaît ainsi qu'en faisant tendre les groupements ouvriers et patronaux vers un objet unique, à savoir la défense d'intérêts économiques, le législateur ne conçoit les activités professionnelles que sous le prisme de l'indépendance. Davantage, il vise à « faire des ouvriers des commerçants »²⁴⁴. En ce sens, la loi du 21 mars 1884 réactive la tradition révolutionnaire consistant à placer sous un régime unique ouvriers et patrons²⁴⁵. Comme le relève Gérard Lyon-Caen, cette loi institue une « tendance (...) à ne pas différencier syndicats de

²⁴⁰ Loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, art. 3 ; v. désormais C. trav. art. L. 2131-1. La loi vise ainsi à exclure les activités politiques de l'objet syndical, et le cantonner dans le champ des activités économiques. D. BARBET, « Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique », *Genèses*, 1991, n°3, p. 5. V. également J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, op. cit., p. 262.

²⁴¹ Art. 2.

²⁴² Le droit syndical s'exerce aussi bien dans le cadre du métier que dans le cadre des branches d'industrie. La possibilité de fonder des unions permet dans une large mesure la fédération des syndicats (art. 5). La loi soumet la constitution d'un syndicat ou d'une union à l'obligation de déposer les statuts syndicaux et les noms de ses mandataires à l'autorité municipale, art. 4. Passée cette formalité, les syndicats sont titulaires de la personnalité civile et peuvent à ce titre ester en justice, art. 6.

²⁴³ H. GLOTIN, *Étude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels*, Paris, Larose & Forcel, 1892, p. 141.

²⁴⁴ F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, op. cit., p. 81.

²⁴⁵ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 136.

travailleurs salariés et syndicats de professionnels indépendants (qui peuvent être employeurs de main-d'œuvre), la "défense des intérêts professionnels" servant de ciment unificateur. »²⁴⁶ Autrefois réunis par l'interdiction de se coaliser, ouvriers et patrons bénéficient désormais du même régime leur permettant de défendre des intérêts collectifs²⁴⁷.

La loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 est ainsi le socle légal d'un système de relations collectives de travail basé sur l'exercice d'une activité professionnelle pouvant être indépendante. Ce champ d'application étendu du droit syndical subsiste en droit positif. Le droit syndical s'adresse ainsi aux salariés, mais aussi aux employeurs, aux fonctionnaires, ainsi qu'à une large variété de professionnels²⁴⁸. Cela comprend bien évidemment les travailleurs de plateformes, titulaires de fonder et d'adhérer à un syndicat²⁴⁹, et dont la situation d'indépendance formelle évoque sous certains aspects celle des ouvriers du 19^e siècle.

Conclusion de section

42. Un retour à la lettre des premières lois relatives aux relations collectives de travail permet de constater que les droits français et anglais sont marqués par une « préhistoire »²⁵⁰ commune au sein de laquelle la figure du professionnel occupe une place centrale. En droit anglais, cette caractéristique découle de l'indétermination de la figure juridique du travailleur. En droit français, le législateur est directement intervenu pour entériner une certaine conception des droits collectifs, le droit syndical prenant alors la

²⁴⁶ G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

²⁴⁷ Mme Soubiran-Paillet remarque ainsi que « cette façon de voir commande des syndicats assez proches finalement de la perception des relations professionnelles de 1791 (...) », F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, *op. cit.*, p. 122.

²⁴⁸ J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 226-235.

²⁴⁹ Ce que se contente de rappeler l'article L. 7342-6 du Code du travail, au titre duquel les travailleurs de plateformes visés par l'article L. 7341-1 « bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs » ; v. *infra*, n°267.

²⁵⁰ C. R. DOBSON, *Masters and Journeymen. A Prehistory of Industrial Relations. 1717-1800*, London, Croom Helm, 1980.

forme d'un droit du professionnel, c'est-à-dire celui qui exerce une activité professionnelle en tant que salarié ou travailleur indépendant.

S'il a donc existé un champ d'application étendu des droits collectifs, celle-ci n'a pas perduré au 20^e siècle. Les notions de contrat de travail et de *contract of employment*, ainsi que de la figure du salarié ou du *worker* deviennent progressivement le centre de gravité des droits collectifs.

Section II.- Le salariat : nouveau centre de gravité des droits collectifs

43. La réglementation des droits collectifs par les législateurs nationaux s'opère au cours du 20^e siècle dans les droits anglais et français. Ce mouvement de réglementation participe à une délimitation plus nette du champ d'application personnel de ces règles²⁵¹. Le contrat individuel de travail, permettant de formaliser une relation juridique entre un salarié et un employeur, s'impose comme la forme paradigmatique de mise au travail²⁵². Le contrat de travail exerce alors une force d'attraction sur l'ensemble des règles qui ont trait à la relation de travail, et notamment sur les droits collectifs.

En droit anglais, si ce processus aboutit à une structuration graduée des champs d'application des droits collectifs, l'espace de titularité de droit commun des droits collectifs est déterminé par une notion étendue, le *worker*, dont la définition s'affine au contact du droit des relations individuelles (§1). En droit français, la notion de contrat de travail s'impose comme une référence incontournable, faisant du salarié le titulaire de droit commun des droits collectifs exercés dans l'entreprise (§2).

²⁵¹ O. KAHN-FREUND, « Legal Framework », in A. FLANDERS, H. CLEGG (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 42 ; pour une analyse plus récente en droit français v. P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail : essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Paris, LGDJ, 2005.

²⁵² S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, p. 43.

§1.- Le *worker*, espace de titularité de droit commun des droits collectifs en droit anglais

La distinction entre un travailleur indépendant d'une part, et un travailleur salarié jouissant des règles négociées par les organisations syndicales d'autre part, est le fruit d'un processus lent qui s'étale tout au long du 20^e siècle dans le droit anglais. Si la notion de *contract of employment* devient progressivement le centre de gravité de la législation sociale, elle coexiste avec une notion élargie en vue de l'application du droit des relations collectives, le *worker* (A). Les lignes de démarcation entre l'*employee*, le *worker* et le *independent contractor* demeurent mouvantes. Elles sont redéfinies dans le contexte des relations individuelles de travail, la notion de *worker* partageant certaines caractéristiques avec la notion d'*employee* (B).

A. Un droit des relations collectives à deux vitesses : l'*employee* et le *worker*

Le *contract of employment* a longtemps été, en droit anglais, une projection des juristes²⁵³. De notion « atrophiée »²⁵⁴ au 19^e siècle, à institution légale centrale des relations collectives au 20^e siècle²⁵⁵, il connaît une trajectoire juridique remarquable. Tout au long du 20^e siècle, le législateur, le juge et la doctrine œuvrent communément à faire du *contract of employment* le terrain de développement privilégié d'un ensemble de règles destinées à protéger le travailleur. Permettant de distinguer les périmètres du travail salarié et du travail indépendant, la notion de *contract of employment* participe à une délimitation plus nette du champ d'application de la législation sociale (1). L'essor du *contract of employment* est cependant contrebalancé par la survie d'un champ d'application plus large au sens du droit

²⁵³ Otto Kahn-Freund note en 1954 qu'il est « presque invisible aux yeux du profane », O. KAHN-FREUND, « Legal Framework », in A. FLANDERS, H. CLEGG (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 42. Kenneth Wedderburn relève en 1965 que le travailleur qui en est partie « n'est souvent pas conscient de son existence », K. W. WEDDERBURN, *The Worker and the Law*, Middlesex, Penguin Books, 1965, p. 32 (nous traduisons).

²⁵⁴ O. KAHN-FREUND, « Blackstone's neglected child: the contract of employment », *op. cit.*

²⁵⁵ A. BOGG, R. DUKES, « The Contract of Employment and Collective Labour Law », in A. BOGG, M. FREEDLAND, *The Contract of Employment*, Oxford, Oxford University Press, 2016, p. 96.

des relations collectives. La superposition de ces champs d'application aboutit à un droit des relations collectives à plusieurs vitesses (2).

1. L'apparition et l'unification de la notion de *contract of employment*

44. Le *contract of employment* commence à être conceptualisé à la suite de l'abolition définitive de la Law of Masters and Servant par le *Employers and Workmen Act* de 1875²⁵⁶. Tout en permettant d'assurer une forme de survie à la subordination, la notion de *contract of employment* inaugure un processus de contractualisation croissante de la relation de travail. Cette figure contractuelle permet en effet le développement dans la relation de travail interindividuelle d'un modèle contractuel basé sur la réciprocité et la mutualité des obligations conformément au droit général des contrats²⁵⁷, à laquelle peut être greffée une législation attribuant des responsabilités aux employeurs.

Quoique la notion soit ancienne, l'unité du *contract of employment* n'est véritablement réalisée par le législateur qu'au sortir de la Seconde Guerre Mondiale. S'appuyant sur une distinction opérée dans le rapport Beveridge sur les assurances sociales²⁵⁸, le National Insurance Act de 1946 distingue deux grandes catégories d'assurés sociaux. Il s'agit d'une part des employés (*employed persons*), c'est-à-dire les personnes exerçant un emploi rémunéré dans le cadre d'un contrat d'emploi (*contract of service*)²⁵⁹, et

²⁵⁶ O. KAHN-FREUND, « Blackstone's neglected child: the contract of employment », *LQR*, 1978, 93, p. 508 ; S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, p. 37 ; v. également S. DEAKIN, « Legal origins of wage labour: the evolution of the contract of employment from industrialisation to the welfare state », in L. CLARKE, P. DE GIJSEL, J. JANSSEN (dir.), *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*, Boston, Kluwer Academic Publishers, 2000, p. 32.

²⁵⁷ La *Common law* définit le modèle du contrat individuel de la façon suivante : « a voluntary relationship into which the parties may enter on terms laid down by themselves within limitations imposed only by the general law of contract », W. MANSFIELD COOPER, *Outlines of industrial law*, 4e éd., Londres, Butterworths, 1962, p. 2 ; cette conception est jugée peu adaptée aux relations de travail, v. K. W. WEDDERBURN, *The Worker and the Law*, Middlesex, Penguin Books, 1965, p. 32 : « the lawyer's model of this freely bargained agreement is misleading ; for the terms of agreement are, and to an even greater extent were, largely imposed by the most powerful individual of the two, the employer. » Cette considération justifie, dès lors, l'intervention du législateur pour corriger ce déséquilibre.

²⁵⁸ *Social insurance and allied services. Report by Sir William Beveridge, presented to Parliament by Command of his Majesty*, 1942, spéc. § 314-319.

²⁵⁹ National Insurance Act 1946, c. 67, s. 1 : « (a) employed persons, that is to say persons gainfully occupied in employment in Great Britain, being employment under a contract of service : (b) self-employed persons, that is

d'autre part des travailleurs indépendants (*self-employed persons*), c'est-à-dire les personnes exerçant un emploi rémunéré qui ne sont pas des salariés, et réalisant leur activité dans le cadre d'un contrat civil ou commercial (*contract for services*). La distinction fondamentale entre les *employees* et les *self-employed* est établie sur cette base. Consolidant une distinction paradigmatique, le Contracts of Employment Act de 1963 définit l'*employee* comme une personne qui a conclu ou travaille dans le cadre d'un contrat avec un employeur, que le contrat soit explicite ou implicite, oral ou écrit, et peu important que le travail soit manuel, de bureau ou autre²⁶⁰. Il consolide de ce fait l'expression *contract of employment*. La distinction, dès lors, ne tarde pas à être reprise par le juge. Abandonnant les méthodes de classifications héritées des premières lois sociales, les juges s'attachent à définir les contours du *contract of employment* au moyen d'une série de tests²⁶¹.

Unifiée, la notion de contrat d'emploi s'est progressivement imposée au sein des relations collectives de travail, notamment en raison d'une action volontariste de la doctrine. Dans un article de 1954, Otto Kahn-Freund admet que le *contract of employment* constitue la « pierre angulaire » de l'édifice juridique²⁶². Relevant plus de la prophétie que du constat, ces propos exercent une influence considérable dans la conception des relations collectives de travail par les juristes²⁶³. Ils suggèrent une articulation conceptuelle nouvelle entre la dimension individuelle et la dimension collective des relations de travail, dans la

to say persons gainfully occupied in employment in Great Britain who are not employed persons; (c) non-employed persons (...) ».

²⁶⁰ Contracts of Employment Act 1963 c. 49, s. 8 : « (1) *In this Act – “employee” means an individual who has entered into or works under a contract with an employer, whether the contract be for manual labour, clerical work or otherwise, be expressed or implied, oral or in writing, and whether it be a contract of service or of apprenticeship* ».

²⁶¹ S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, p. 90 et s.

²⁶² « *For the lawyer, however, this individual relationship between employer and employee is the corner-stone of the edifice.* », O. KAHN-FREUND, « Legal Framework », in A. FLANDERS, H. CLEGG (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 42.

²⁶³ V. not. M. FREEDLAND, « General Introduction – Aims, Rationale, and Methodology », in A. BOGG, M. FREEDLAND, *The Contract of Employment*, Oxford, Oxford University Press, 2016, p. 3 ; O. KAHN-FREUND, « Industrial Relations and the Law – Restropect and Prospect », *British Journal of Industrial Relations*, 1969, p. 301.

mesure où les garanties négociées collectivement sont incorporées dans les contrats individuels²⁶⁴.

L'essor de la figure juridique de l'*employee*, désormais nette, laisse toutefois entrevoir un éloignement progressif avec la figure indéterminée du *worker*. Cette scission se cristallise à la fin du 20^e siècle.

2. La délimitation légale du champ d'application personnel des droits collectifs

45. La volonté des autorités publiques de contrôler davantage l'activité syndicale et la négociation collective ainsi que limiter la survenance de grèves sauvages se traduit par un vaste mouvement de réglementation des relations collectives de travail à compter des années 1970²⁶⁵. Or, à mesure que la représentation syndicale, la négociation collective et la grève sont régies par la loi, il devient nécessaire de délimiter de leur champ d'application. Si le législateur tient compte de l'essor du *contract of employment*, il ne restreint pas le champ d'application personnel des droits collectifs à cette forme contractuelle. La figure du *worker*, sur laquelle repose le système légal de relations collectives, demeure plus large (a). Un périmètre restreint s'impose en revanche pour l'application des règles relatives à l'implication des travailleurs issues du droit de l'Union européenne, donnant ainsi naissance à une représentation collective à deux vitesses (b).

²⁶⁴ Lorsqu'ils concluent une convention collective, les *trade unions* et les associations d'employeurs établissent des règles visant à régir les contrats individuels de parties tierces. Ces règles deviennent alors une « coutume cristallisée » (« *Crystallized custom* », O. KAHN-FREUND, « Legal Framework », *op. cit.*) tacitement incorporée dans les contrats individuels. Le lien entre le collectif (la négociation collective) et l'individuel (le *contract of employment*) est donc réalisé par le biais de cette incorporation tacite. Dépourvues d'effet juridique contraignant, les conventions collectives sont rendues obligatoires uniquement du fait de la pression exercée par les *trade unions* sur les contractants, notamment au moyen de la grève. Tout en sauvegardant l'autonomie collective des organisations syndicales, cette technique permet de faire primer la liberté contractuelle des parties au contrat. Elle participe, en outre, à placer le *contract of employment* au cœur des relations collectives, S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, p. 101.

²⁶⁵ Le Donovan Report remis au gouvernement en 1970, bien qu'il se prononce en faveur de la préservation du « *collective laissez-faire* », constitue le point de bascule entre l'ancien système de relations collectives, caractérisé par une intervention limitée du juge et de la loi, et le nouveau système, au sein duquel les principaux aspects des relations collectives de travail sont régis par la loi, *Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employer's Associations 1965-1968*, Cmnd 3623. Sur ce point v. not. K. W. WEDDERBURN, « The Report of the Royal Donovan Commission: The End of an Era », in K. W. WEDDERBURN, *Employment Rights in Britain and Europe. Selected Papers in Labour Law*, London, Lawrence and Wishart, 1991, p. 31. Les gouvernements successifs confirmeront cette tendance. Pour une vue d'ensemble v. A. BOGG, *The Democratic Aspects of Trade Union Recognition*, *op. cit.*, p. 39 et s.

a. *Le champ d'application du droit syndical : le worker*

46. La détermination du champ d'application du droit syndical résulte du Industrial Relations Act de 1971²⁶⁶ qui fournit une première définition légale du champ d'application personnel du droit syndical. La loi de 1971 précise ainsi que ses dispositions sont applicables à la figure tutélaire du *worker*. Celle-ci se veut englobante : le *worker* est aussi bien l'*employee*, c'est-à-dire la personne ayant conclu un *contract of employment*²⁶⁷, que le travailleur fournissant une prestation de travail personnelle en vertu de tout autre contrat que le *contract of employment*²⁶⁸. Cette loi procède donc d'une double évolution.

D'une part, la loi de 1971 importe la notion de *contract of employment*, telle que construite conjointement par le juge et le législateur aux fins de l'application de la législation sociale, dans le champ des relations collectives de travail. L'*employee* est défini positivement comme la « personne qui a conclu un *contract of employment* ou qui travaille dans le cadre d'un tel contrat (ou, lorsque l'emploi a cessé, qui a travaillé dans le cadre d'un tel contrat) »²⁶⁹.

D'autre part, le législateur s'inscrit dans le prolongement de la législation développée à partir de 1871, qui s'appuyait sur la figure floue du *workman*, du *worker* ou de la *person*, et plus précisément de la loi de 1906 qui reconnaissait comme *workmen* toutes les personnes employées dans le métier ou le secteur d'activité²⁷⁰. Cette conception s'était développée tout au long du siècle dans une série de textes législatifs, notamment en matière de fixation

²⁶⁶ 1971, c. 72. Le Industrial Relations Act place l'activité syndicale sous le contrôle du juge, dote les conventions collectives d'un effet obligatoire et régit l'exercice de la grève. Faisant l'objet d'une vive contestation syndicale, cette loi est abrogée trois ans après sa promulgation. Sur les leçons de cet échec, v. O. KAHN-FREUND, « The Industrial Relations Act 1971 – Some retrospective reflections », *ILJ*, 1974, p. 186. Certaines de ses dispositions survivent néanmoins dans le Trade Union and Labour Relations Act de 1974, et notamment les dispositions visant à définir le champ d'application personnel du droit syndical.

²⁶⁷ 1971, c. 72., s. 167 (1) : « “employee” (...) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment ».

²⁶⁸ 1971, c. 72., s. 167 (1) : « “worker” (...) means an individual regarded in whichever (if any) of the following capacities is applicable to him, that is to say, as a person who works or normally works or seeks to work— (a) under a contract of employment, or (b) under any other contract (whether express or implied, and, if express, whether oral or in writing) whereby he undertakes to perform personally any work or services for another party to the contract who is not a professional client of his (...) »

²⁶⁹ *Ibid.*, (nous traduisons).

²⁷⁰ 6 Edw. 7, c. 47, s. 5 (3).

des salaires par les autorités publiques ou des instances de conciliation dans certains secteurs d'activité²⁷¹. La loi de 1971 confirme donc que le champ d'application du droit syndical ne se limite pas aux seuls *employees* mais comprend une plus large variété de relations contractuelles.

47. La loi de 1971 est remplacée par le Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (ci-après « TULRCA ») de 1992. Ce texte vise à régir les relations collectives de travail dans ses différentes composantes²⁷². S'il faut désormais s'en référer à ses dispositions pour identifier les sujets des relations collectives ainsi que le champ d'application personnel des différents droits collectifs, force est de constater que le législateur conserve le champ d'application personnel établi en 1971.

Conformément à une conception ancienne, la négociation collective et la grève ne sont pas des prérogatives individuelles du travailleur mais des facultés attachées aux *trade unions*. Dans sa première section, le TULRCA définit le *trade union* comme une organisation temporaire ou permanente composée « entièrement ou principalement » de *workers* et dont l'objet principal est de régler les relations entre ces derniers et les employeurs²⁷³. Incidemment, c'est donc la figure du *worker* qui est au cœur du dispositif légal et qui permet de délimiter le champ d'application personnel du TULRCA. Le terme « principalement » (« *mainly* ») suggère qu'un syndicat peut être composé d'autres catégories de personnes, et en particulier de travailleurs indépendants (*independent contractors*), sous réserve qu'ils ne soient pas majoritaires.

Au titre de la section 296 du TULRCA, la catégorie de *worker* recouvre trois sous-catégories dont l'appellation correspond à leur ordre d'apparition dans le texte légal. Nous

²⁷¹ Tels que les Trade Boards Acts de 1909, 9 Edw. 7, c. 22 ; le Trade Boards Acts de 1918, 8 & 9 Geo. 5, c. 32 ; le Catering Wages Act de 1945 6 & 7 Geo., c. 24, s. 1 (4), cette dernière loi s'appliquant à « *any worker who, for the purposes of any undertaking or part of an undertaking, performs any work in pursuance of an arrangement express or implied made by the worker by way of trade with the persons carrying on that undertaking shall be deemed to be employed by them in that undertaking or part.* » ; ou encore le Wages Council Act de 1945, 8 & 9 Geo. 6, c. 17.

²⁷² Le TULRCA est amendé par les lois suivantes : Employment Relations Act de 1999, c. 26 ; Employment Relations Act de 2004, c. 24 ; Trade Union Act de 2016, c. 15.

²⁷³ TULRCA, s. 1 : « *an organisation (whether temporary or permanent) (a) which consists wholly or mainly of workers of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers or employers' associations; (...)* ».

en retiendrons deux. Le *worker limb (a)* est l'individu qui travaille en vertu d'un *contract of employment*²⁷⁴. Le *worker limb (b)* est l'individu qui travaille en vertu de tout autre contrat par lequel il s'engage à effectuer ou à exécuter personnellement tout travail ou service pour une autre partie au contrat qui n'est pas son client professionnel²⁷⁵. L'*employer*, lui, est défini comme la personne pour laquelle le *worker* travaille²⁷⁶.

Les *workers* bénéficient ainsi des règles relatives à la négociation collective, définie comme la négociation relative aux conditions d'emploi ou aux conditions matérielles dans lesquelles les travailleurs sont tenus de travailler²⁷⁷, ainsi que des règles relatives aux conflits collectifs, définis comme les conflits surgissant entre les *workers* et leurs employeurs²⁷⁸. Pour l'application des règles relatives aux conflits collectifs, le terme d'*employment* est expressément élargi : il s'agit de toute relation au titre de laquelle une personne effectue personnellement un travail ou des services pour une autre²⁷⁹.

La création d'une procédure de reconnaissance légale par l'Employment Rights Act de 1999 (ci-après « ERA »), obligeant l'employeur à reconnaître un syndicat en vue de la négociation collective, concerne là aussi l'ensemble des *workers*²⁸⁰. Le Schedule A1 du TULRCA permet ainsi aux syndicats de présenter une demande à une instance d'arbitrage, le Central Arbitration Committee, en vue d'obtenir leur reconnaissance par l'employeur et en vue de le contraindre à entrer en négociation avec le syndicat sur un certain nombre de thèmes centraux tels que le salaire, les horaires et les vacances. Si le syndicat échoue à

²⁷⁴ TULRCA, s. 296 (1) (a). Le *employee* partie à un *contract of employment* ou à un *contract of service* est lui-même défini comme « *an individual who has entered into or works under (...) a contract of employment* », s. 195 (1).

²⁷⁵ *Ibid.*, s. 296 (1) (b).

²⁷⁶ *Ibid.*, s. 296 (2).

²⁷⁷ TULRCA, s. 178 (2) (a).

²⁷⁸ TULRCA, s. 244 (1).

²⁷⁹ TULRCA, s. 244 (5) : « *In this section – “employment” includes any relationship whereby one person personally does work or performs services for another* » (nous traduisons).

²⁸⁰ Employment Rights Act, 1999, c. 26, Schedule A1, s. 1 : « *A trade union (or trade unions) seeking recognition to be entitled to conduct collective bargaining on behalf of a group or groups of workers may make a request in accordance with this Part of this Schedule.* »

démontrer qu'il se compose de *workers*, il ne dispose plus de droits lui permettant d'obliger l'employeur putatif à entrer en négociation collective²⁸¹.

Certaines garanties du TULRCA sont réservées aux *employees* : c'est notamment le cas des dispositions relatives au refus d'embauche²⁸² ou au licenciement²⁸³ pour cause d'appartenance à un syndicat, ainsi qu'à l'interdiction de discriminations pour participation à une grève²⁸⁴. Néanmoins, il apparaît nettement qu'en dépit de l'essor du *contract of employment*, le législateur a veillé à maintenir une acception large du champ d'application personnel du droit syndical. Celui-ci n'est pas l'apanage des seuls *employees*.

Il n'en va pas de même de la législation issue du droit de l'Union européenne.

b. *Le champ d'application du droit de l'implication des travailleurs : l'employee*

48. La transposition des règles relatives à l'implication des travailleurs telles qu'issues du droit de l'Union européenne a créé d'importantes secousses dans le droit anglais, tant à l'égard du régime d'exercice des droits à l'information et à la consultation²⁸⁵ qu'en ce qui concerne le champ d'application de ces règles.

Il est notable que le législateur de l'Union européenne utilise indifféremment les termes *worker* et *employee* en langue anglaise, mais préfère dans le contexte de

²⁸¹ A. BOGG, "Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed", *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

²⁸² TULRCA, s. 137 ; v. s. 143 (1) : « *In sections 137 to 143 – (...) "employment" means employment under a contract of employment* ».

²⁸³ TULRCA, s. 152 : « *Dismissal of employee* ».

²⁸⁴ TULRCA, s. 238 : « *(1) This section applies in relation to an employee who has a right to complain of unfair dismissal (the "complainant") and who claims to have been unfairly dismissed, where at the date of the dismissal* ».

²⁸⁵ Le système de relations collectives, caractérisé par la dimension essentiellement volontaire de la négociation collective et l'existence d'un unique canal de représentation des travailleurs par le biais des organisations syndicales, a dû faire une place à des mécanismes non syndicaux de représentation des travailleurs ; v. G. LYON-CAEN, « Le Royaume-Uni, mauvais élève ou rebelle indomptable ? », *Dr. soc.*, 1994, p. 923 ; S. LAULOM, *L'harmonisation en droit social communautaire : les enseignements de l'intégration en France et au Royaume-Uni des directives 75/129 et 77/187*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 1996 ; S. LAULOM, « Le rôle de l'Union européenne dans la transformation des modes de représentation à partir de l'expérience comparée (Royaume-Uni, Italie et France) », in M.-A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, Paris, 2012, p. 113 ; B. BERCUSSON, « The European social model comes to Britain », *ILJ*, 2002, p. 209 ; P. DAVIES, C. KILPATRICK, « UK worker representation after single channel », *ILJ*, 2004, p. 121.

l'implication des travailleurs le terme *employee*²⁸⁶. S'il n'est pas certain que ces choix terminologiques aient eu une quelconque importance, il apparaît en tout état de cause que la totalité des lois visant à transposer les directives européennes relatives à l'implication des travailleurs en droit anglais s'appliquent de façon exclusive aux *employees*. L'Employment Protection Act de 1975 dont la partie IV crée des obligations d'information et de consultation en vue de la transposition de la directive de 1975 s'adresse aux seuls *employees* parties à un *contract of employment*²⁸⁷. Il en va de même pour le Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations de 1981²⁸⁸ (soit le règlement sur le transfert d'entreprises et la protection de l'emploi) transposant la directive de 1977, réservé aux *employees* parties à un *contract of employment*²⁸⁹. Plus récents, le Transnational Information and Consultation of Employees Regulations de 1999²⁹⁰ (ci-après « TICER », soit le règlement sur l'information et la consultation transnationales) et le Information and Consultation of Employees Regulations de 2004²⁹¹ (ci-après « ICER », soit le règlement sur l'information et la

²⁸⁶ Si la directive relative aux licenciements collectifs utilise le terme *worker* (Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (pour le texte initial en langue anglaise) ; modifiée par la Directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, et remplacée par la Directive n° 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998), il n'en va pas de même pour les textes suivants. La directive relative aux transferts d'entreprise, la directive relative au comité d'entreprise européen ainsi que la version refondue de ce texte, et enfin la directive-cadre relative à l'information et à la consultation des travailleurs définissent leur champ d'application personnel au travers de la notion d'*employee* ; v. Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (pour le texte initial en langue anglaise) ; modifiée par la Directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, et remplacée par la Directive n° 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 ; Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (pour le texte initial en langue anglaise) ; abrogée par la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 ; Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (pour le texte initial en langue anglaise) ; Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast).

²⁸⁷ 1975, c. 71, « PART IV. Procedure for Handling Redundancies », s. 99-107.

²⁸⁸ 1981, n°1794. Ces textes ont été amendés par le Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999/1925 à la suite de la condamnation du Royaume-Uni par la Cour de justice, CJCE, 8 juin 1994, *Commission c/ Royaume Uni*, aff. C-382/92 et C-383/92.

²⁸⁹ 1981, n°1794, s. 2 (1) : « "*employee*" means any individual who works for another person whether under a contract of service or apprenticeship or otherwise but does not include anyone who provides services under a contract for services (...) ».

²⁹⁰ 1999, n° 3323.

²⁹¹ 2004, n°3426.

consultation) ayant transposé respectivement les directives de 1994 et de 2002 s'appliquent eux aussi aux *employees*, définis de façon désormais classique comme les individus parties à un *contract of employment*²⁹² (ainsi que, de façon dérogatoire, aux travailleurs intérimaires). Il apparaît ainsi que le législateur anglais a réservé un champ d'application restreint aux règles issues du droit de l'Union européenne, seul l'*employee* étant destinataire du droit d'être informé et consulté²⁹³. Il n'est pas certain que cette solution soit conforme à la notion de travailleur telle que définie par la Cour de justice de l'Union européenne²⁹⁴. En tout état de cause, elle prévaut en droit positif.

Le champ d'application personnel du droit des relations collectives anglais est donc gradué. Existe tout d'abord un droit syndical trouvant sa source dans le TULRCA. Ce corps de règles permet à l'ensemble des *workers*, c'est-à-dire aux personnes fournissant une prestation de travail personnelle peu important la dénomination de leur contrat, d'entrer en négociation collective avec leur employeur et d'avoir recours à la grève pour accroître leur pouvoir de négociation. S'y ajoute un ensemble de règles issues du droit de l'Union européenne qui, s'additionnant au droit syndical précédemment évoqué, ne s'adressent qu'aux travailleurs explicitement reconnus comme étant partie à un *contract of employment*. Schématiquement, il convient donc de distinguer les *workers* (comprenant les *workers limb (a)* et les *employees* ou *workers limb (b)* d'une part), des seuls *employees* ou *workers limb (a)* d'autre part. Cette distinction personnelle scinde le droit anglais des relations collectives.

B. Le *worker*, champ d'application étendu de la législation sociale

49. Dans la mesure où il n'existe pas en droit anglais un périmètre unique pour l'application des règles qui composent le droit du travail, la délimitation des champs d'applications de la législation sociale est ainsi marquée par une certaine complexité²⁹⁵, qui

²⁹² 1999, n° 3323, s. 2 (1) et 2004, n°3426, s. 2. : « *“employee” means an individual who has entered into or works under a contract of employment* ».

²⁹³ V. également TULRCA, s. 188.

²⁹⁴ V. *infra*, n°136 et s.

²⁹⁵ Comme l'a formulé le juge Lord Wilson J en évoquant la définition du travailleur en droit du travail anglais : « il est regrettable que dans cette branche du droit, le même mot puisse avoir des significations différentes

implique de distinguer aussi clairement que possible les notions de *employee*, *worker* et *self-employed*. Compte tenu de la centralité du TULRCA, il ne fait guère de doute que la notion de *worker* constitue le périmètre de droit commun de titularité des droits collectifs. Néanmoins, la notion de *worker* s'est diffusée dans le droit des relations individuelles de travail. Cette diffusion a suscité de profondes interrogations, qui ont des répercussions sur la notion de *worker* dans son ensemble. En raison du caractère étroit de la notion d'*employee* (1), la notion de *worker* s'analyse désormais analysée comme une frontière étendue de la législation sociale (2).

1. La définition restreinte de l'*employee*

50. Dans le champ des relations individuelles de travail, l'*employee* est défini par l'ERA comme « un individu qui a commencé à travailler ou qui travaille (ou, si l'emploi a cessé, qui a travaillé) au titre d'un *contract of employment* »²⁹⁶. Sa qualification déclenche la titularité des principaux textes qui composent la législation sociale²⁹⁷. La caractérisation d'un *contract of employment* par la *common law*, quoique labyrinthique à certains égards²⁹⁸, repose sur une série de facteurs dont l'existence est régulièrement vérifiée par les juges.

dans des contextes différents. Mais il y a pire encore... des mots différents peuvent avoir la même signification », *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*, [2018] ICR 1511 (2018), §7 (nous traduisons). Certains auteurs proposent de se représenter les champs d'application de la législation sociale sous la forme d'une succession de cercles concentriques. Dans le noyau du cercle, se trouverait la figure de l'*employee*, intégré dans l'entreprise d'autrui, et bénéficiant de la totalité des règles constituant la législation sociale. Une première auréole est formée par le *worker*, dans une position de semi-dépendance, et bénéficiant des règles relatives au temps de travail, au salaire minimum, ainsi qu'au droit syndical. Une seconde auréole est formée par le *worker* au sens de l'interdiction des discriminations. Hors de ces cercles figure le *self-employed*, gérant sa propre entreprise (*undertaking*), et exclu de la quasi-totalité des règles composant la législation sociale. Il nous semble cependant que cette présentation est simplificatrice. Cette conception donne l'impression que les notions de *employee* et de *workers* sont respectivement unifiées, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. La relativité des champs d'application des lois constitue la règle, et l'unification de ces champs d'application est l'exception.

²⁹⁶ ERA 1996, s. 230 (1) : « *In this Act 'employee' means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.* »

²⁹⁷ Not. le droit à ne pas être licencié injustement et le droit d'être accompagné en cas de procédure disciplinaire, ERA, s. 10 et Acas statutory Code of Practice on discipline and grievance procedures, 2015 ; le droit à un revenu de remplacement en cas de maladie, Statutory Sick Pay (General) Regulations, 1982 (SI 1982/194) ; le droit au congé maternité ; ERA part 8 ; Maternity and Parental Leave etc. Regulations, 1999 (SI 1999/3312) ; ou encore le droit à la santé-sécurité, Health and Safety at Work etc. Act, 1974, c. 37, s. 3 (2).

²⁹⁸ La doctrine insiste sur le fait qu'aucune solution simple ne ressort de la jurisprudence. Dès les années 1950, Otto Kahn-Freund y voyait un « labyrinthe de casuistique » (« *maze of casuistry* »), O. KAHN-FREUND, « Servants and Independent Contractors », 1951, 14 MLR 504. D'autres auteurs affirment : « *it has proved*

De façon classique, il est exigé la présence d'une obligation contractuelle de fournir un service personnel²⁹⁹. La possibilité offerte au travailleur de décider librement de faire exécuter la prestation de travail par un remplaçant fait obstacle à la reconnaissance d'un service personnel³⁰⁰, et donc d'un *contract of employment*.

S'ajoute à cet élément une série de tests visant à caractériser le type de contrainte exercé par l'employeur putatif à l'égard du travailleur, aujourd'hui entremêlés dans une approche multiple³⁰¹. Le plus ancien est le '*control*' test, qui dérive de la conception hiérarchique des relations de travail telle qu'issue de la Law of Master and Servant, et qui implique une obéissance personnelle du travailleur à un donneur d'ordre. Pour déterminer l'existence d'un contrôle, il convient de se poser les questions suivantes : « qui détermine ce qui doit être fait, la manière dont cela doit être fait, les moyens par lesquels cela doit être fait et le moment où cela doit être fait ? Qui fournit (c'est-à-dire embauche et licencie) l'équipe qui s'en chargera, et qui fournit le matériel, les installations, les machines et les outils utilisés ? ». Si la réponse est l'employeur putatif, il doit être reconnu que le travailleur est lié avec lui par un *contract of employment*. Dans le cas contraire, le travailleur est un *self-employed*³⁰².

impossible to devise simple tests to distinguish between the varieties of contracts for the purpose of determining the application of this legislation. Even the most established and common legal category of the contract of employment cannot be identified easily. », H. COLLINS, K. D. EWING, A. MCCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, p. 187 ; v. également I. SMITH, A. BAKER, *Smith & Wood's Employment Law*, Oxford, OUP, 2015, p. 40. Il convient donc de garder à l'esprit que toute tentative de systématisation est nécessairement spéculative.

²⁹⁹ Tel que l'affirme l'arrêt *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance*, [1968] 2 QB 497 : « A contract of service exists if these three conditions are fulfilled. (i) The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master. (ii) He agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other's control in a sufficient degree to make that other master. (iii) The other provisions of the contract are consistent with its being a contract of service ».

³⁰⁰ *Express & Echo Publications Ltd v Tanton*, [1999] EWCA Civ 949.

³⁰¹ V. sur ce point les synthèses réalisées par S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press, 2005 ; S. DEAKIN, G. S. MORRIS, *Labour Law*, 6th ed., Oxford, Hart Publishing, 2012, p. 159 et s. ; J. RILEY, "The definition of the contract of employment and its differentiation from other contracts and other work relations", in A. BOGG, M. FREEDLAND, *The Contract of Employment*, Oxford, Oxford University Press, 2016, p. 321 ; H. COLLINS, K. D. EWING, A. MCCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, p. 191 et s. ; I. SMITH, A. BAKER, *Smith & Wood's Employment Law*, Oxford, OUP, 2015, p. 41.

³⁰² *Lane v. Shire Roofing*, [1995] IRLR 493 (nous traduisons).

A ce premier test fut ajouté le '*organizational integration test*', parfois complété par le '*economic reality test*'. Il s'agit cette fois de considérer les formes de contrainte de nature économique. Ainsi une personne dont l'activité fait partie intégrante de l'entreprise (*business*) d'autrui doit être considérée comme partie à un *contract of employment*. À l'inverse, une personne dont le service, bien qu'effectué pour autrui, ne constitue que l'accessoire de cette entreprise, est un *independent contractor*³⁰³. La notion au cœur de ce test est celle de *business*, qui vise à désigner une entreprise dotée d'un véritable projet économique, par opposition aux entreprises « coquille vide ». Dans un arrêt de 1969, le juge Cooke J énonçait de façon on ne peut plus claire : « le test fondamental à appliquer est le suivant : "La personne qui s'est engagée à fournir ces services est-elle une personne exerçant une activité commerciale pour son propre compte (*business on his own account*) ?" Si la réponse à cette question est "oui", alors le contrat est un *contract for services*. Si la réponse à cette question est "non", alors le contrat est un *contract of service*. »³⁰⁴

Il est également exigé qu'il existe une relation contractuelle fondée sur des obligations mutuelles (*mutuality of obligations*)³⁰⁵. L'existence d'une relation contractuelle prend la forme d'un « minimum irréductible d'obligations » de part et d'autre du contrat³⁰⁶. L'absence de rémunération³⁰⁷, l'irrégularité des relations de travail³⁰⁸, ou l'absence

³⁰³ *Stevenson Jordan & Harrison Ltd v Macdonald & Evans*, 1952, 1 TLR 101 : « *One feature which seems to run through the instances is that, under a contract of service, a man is employed as part of the business, and his work is done as an integral part of the business, whereas, under a contract for services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it* » (nous soulignons). Pour une application plus récente, v. *Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung*, 1990, ICR 409, concernant un maçon travaillant pour un tâcheron. À noter que la dépendance économique à un seul employeur pour la classification des travailleurs comme *employees* est fermement rejetée depuis l'arrêt *O'Kelly v. Trusthouse Forte*, [1984] QB 90 (CA), Sir John Donaldson MR évoquant le risque que « *every independent contractor who is content or able only to attract one client would be held to work under a contract of employment*. »

³⁰⁴ *Market Investigations Ltd v Minister of Social Security*, [1969] 8 QB 173, 185 (nous soulignons) ; v. K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

³⁰⁵ Deux arrêts fondateurs du critère de « *mutuality of obligation* » sont fréquemment cités : *O'Kelly v Trusthouse Forte Plc*, [1983] ICR 728 ; *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner And Another*, [1984] ICR 612.

³⁰⁶ Comme le précise l'avis dissident de Kerr LJ à l'occasion de l'arrêt *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner* : « *There must, in my judgment, be an irreducible minimum of obligation on each side to create a contract of service*. », [1984] ICR 612 (CA), p. 623.

³⁰⁷ *Quashie v Stringfellow Restaurants Ltd*, [2013] IRLR 99.

³⁰⁸ *Carmichael v National Power plc*, [1999] UKHL 47.

d'obligation de fournir une certaine quantité minimale de travail³⁰⁹ traduisent l'absence de telles obligations mutuelles, et font obstacle à la reconnaissance d'un *contract of employment*.

Au fil de leurs décisions, les juges ont fait primer des conceptions étroites des éléments constitutifs du *contract of employment*. En particulier, l'exigence stricte d'une *mutuality of obligations* renforce une interprétation stricte des clauses contractuelles faisant primer les éléments de nature formelle au détriment de l'appréciation de la réalité³¹⁰. Ainsi, le caractère précaire de certaines formes d'emploi a pu conduire à écarter du bénéfice de la législation sociale certaines catégories de travailleurs, en dépit de leur vulnérabilité particulière. Face à cette conception étroite du *contract of employment*, le statut d'*employee* est apparu comme un facteur d'exclusion³¹¹. Il est alors devenu nécessaire d'élargir le champ d'application de la législation sociale au moyen d'une notion redécouverte³¹².

2. L'essor de la notion de *worker* comme champ d'application étendu de la législation sociale

Sous l'impulsion du législateur (a) puis du juge (b), l'essor de la notion de *worker* vise, dans le champ des relations individuelles de travail, à étendre le champ d'application de la législation sociale à destination de travailleurs ne pouvant pas être reconnus comme *employees*.

³⁰⁹ *Cotswold Developments Construction Ltd v Mr S J Williams*, [2006] IRLR 181.

³¹⁰ V. par ex. *Express & Echo Publications Ltd. v Tanton*, [1999] ICR 693. Pour une critique de l'utilisation de ce test, v. N. COUNTOURIS, « Uses and Misuses of 'Mutuality of Obligations' and the Autonomy of Labour Law », in A. BOGG, C. COSTELLO, A. C. L. DAVIES, J. PRASSL (dir.), *The Autonomy of Labour Law*, Oxford Bloomsbury Publishing, 2015, p. 275.

³¹¹ H. COLLINS, « Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws », *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990, p. 353.

³¹² E. ALBIN, J. PRASSL, « Fragmenting Work, Fragmented Regulation: The Contract of Employment as a Driver of Social Exclusion », in A. BOGG, M. FREEDLAND, *The Contract of Employment*, Oxford, Oxford University Press, 2016, p. 209.

a. *L'essor du worker dans les relations individuelles de travail*

51. L'existence d'une catégorie plus large que celle de l'*employee* visant à l'application de la législation sociale n'est, en droit anglais, pas nouvelle. Dans le cadre des relations collectives, le champ d'application du TURLCA de 1992 vise la notion englobante du *worker*. C'est également le cas de la législation relative à l'interdiction des discriminations, quoique de façon plus étendue encore. L'Equal Pay Act de 1970 définit l'adjectif employé (*employed*) comme le fait d'être « employé dans le cadre d'un contrat de service ou d'apprentissage ou d'un contrat portant sur l'exécution personnelle de tout travail ou de main-d'œuvre »³¹³. Dans son prolongement, le Equality Act de 2010 consolidant la législation relative aux discriminations vise tout contrat au titre duquel une personne s'engage à fournir une prestation personnelle de travail (*contrat personally to do work*)³¹⁴.

Ceci étant, le législateur est intervenu à la fin des années 1990 pour importer la notion de *worker* dans d'autres domaines que le droit syndical et l'interdiction des discriminations. La section 230 du ERA 1996 définit le *worker limb (b)* comme la personne qui travaille en vertu de « tout autre contrat, exprès ou implicite et (s'il est exprès) oral ou écrit, par lequel la personne s'engage à effectuer ou à fournir personnellement tout travail ou tout service pour une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui de client de la profession ou de l'activité commerciale [*business undertaking*] exercée par cette personne »³¹⁵. Ce champ d'application est reproduit à l'identique dans deux textes

³¹³ Equal Pay Act 1970, c. 41, s. 1 (6) (a) : « "*employed*" means employed under a contract of service or of apprenticeship or a contract personally to execute any work or labour, and related expressions shall be construed accordingly » (nous traduisons). Des définitions similaires figurent dans le Sex Discrimination Act de 1975, 1975, s. 82 (1), le Race Relations Act de 1976, s. 78 (1), ou encore le Disability Discrimination Act 1995, s. 68 (1).

³¹⁴ 2010, c. 15, s. 83 (2) : « "*Employment*" means— (a) employment under a contract of employment, a contract of apprenticeship or a contract personally to do work; (...) ». V. S. FREDMAN, *Discrimination Law*, 2nd éd., Oxford, OUP, spéc. p. 143-148 : « Scope of discrimination law ».

³¹⁵ ERA, 1996, c. 18, s. 230 (3) : « In this Act "*worker*" (...) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)— (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; » traduction issue de CJUE, C-692/19, 22 avril 2020, *Yodel Delivery Network Ltd.*

importants, le Working Time Regulations de 1998³¹⁶ (ci-après « WTR ») transposant la directive 2003/88/CE relative au temps de travail³¹⁷ et le National Minimum Wage Act de 1998³¹⁸ (ci-après « NMWA ») établissant un salaire minimum³¹⁹. L'aspect inédit de cette intervention législative réside donc moins dans la définition du *worker* (qui préexiste à l'ERA) que dans son importation dans le champ des relations individuelles de travail, jusqu'alors domaine réservé du *contract of employment*³²⁰. Il résulte de cette intervention législative une superposition des champs d'application pour l'application des relations individuelles de travail, rendant nécessaire l'intervention du juge.

b. La consolidation d'une catégorie intermédiaire par le juge

52. Au début des années 2000, le juge a donc été appelé à répondre à la question décisive : qui est un *worker* ?³²¹ L'arrêt *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird* de 2001³²² constitue un précédent de principe permettant de distinguer les notions d'*employee* et de *worker* au sens du WTR. Dans un effort d'interprétation du texte légal, le juge reconnaît que l'intention du législateur est « clairement de créer une catégorie intermédiaire de travailleur protégé, qui d'une part n'est pas un *employee* mais d'autre part ne peut pas être considéré dans un sens plus étroit comme porteur d'une activité économique autonome »³²³. Le

³¹⁶ SI 1998/1833, s. 2 (1).

³¹⁷ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (abrogeant la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 et la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000).

³¹⁸ 1998, c. 39, s. 54.

³¹⁹ 1998, c. 39. Ce texte établit un renversement de la charge de la preuve au profit du *worker*, s. 28 (1).

³²⁰ Il semble que cette importation ait répondu à un souhait du gouvernement travailliste nommé en 1997 d'élargir le champ d'application personnel de la législation sociale, v. C. KILPATRICK, « Has New Labour reconfigured employment legislation ? », *ILJ*, 2003, p. 135.

³²¹ G. DAVIDOV, « Who is a worker ? », *ILJ*, 2005, p. 57 ; J. PRASSL, « Who is a worker ? », *LQR*, 2017, 133, p. 372 ; A. BOGG, M. FORD, « Between statute and contract : who is a worker ? », *LQR*, 2019, 135, p. 347 ; K. UNDERWOOD, « Who is a worker ? », *Employment Law & Litigation*, 2003, 8(12), p. 16.

³²² [2002] ICR 667, [2002] IRLR 96 (EAT). Confirmé par *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd v Wright*, [2004] EWCA Civ 469.

³²³ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, 17 (2) (a) : « *The intention behind the regulation is plainly to create an intermediate class of protected worker, who is on the one hand not an employee but on the other hand cannot in some narrower sense be regarded as carrying on a business.* » (nous traduisons). Le jugement poursuit : « *The reason why employees are thought to need such protection is that they are in a subordinate and dependent position vis-a-vis their employers: the purpose of the Regulations is to extend protection to workers who are, substantively and economically, in the same position. Thus the essence of the intended distinction must be between, on the one hand, workers whose degree of dependence is essentially the same as*

worker est alors décrit comme une variété de travailleur indépendant faisant partie intégrante de l'entreprise d'autrui³²⁴. La catégorie du *worker* vise à faire entrer dans le champ d'application de la législation sociale des travailleurs ne pouvant pas prouver qu'ils travaillent au titre d'un *contract of employment*, mais dont la situation justifie un besoin de protection conformément à l'objet poursuivi par les lois concernées, tels que des avocats³²⁵ ou des chirurgiens³²⁶.

Le texte légal, quoi qu'alambiqué, fait ressortir trois exigences permettant d'identifier le *worker* : 1) un contrat par lequel l'individu s'engage à effectuer un travail ou à fournir des services pour l'autre partie ; 2) l'engagement de fournir le travail ou d'exécuter les services personnellement ; 3) le fait l'autre partie au contrat n'est pas un *business undertaking*. Dans l'interprétation de ces exigences, ont été importées certaines constructions jurisprudentielles relatives au *contract of employment*. Le juge a ainsi précisé que l'établissement de la distinction entre le *worker* et le *independent contractor* impliquera toutes ou la plupart des considérations qui permettent de distinguer entre l'*employee* et l'*independent contractor*, mais avec une limite plus large en faveur du *worker*³²⁷. Ainsi, le degré de contrôle exercé par l'employeur supposé, l'exclusivité de l'engagement, sa durée, la méthode de paiement, la fourniture d'équipement ou encore la charge du risque sont autant d'éléments qui permettent de caractériser le contrat d'un *worker*. L'assouplissement des critères suppose que le lien de dépendance soit apprécié de façon extensive, le *worker* se définissant seulement par opposition à la notion d'activité économique autonome (*business undertaking*). À la différence du « vrai » travailleur indépendant, le *worker* fournit donc ses services tout en étant intégré dans l'entreprise d'autrui. Apparaissant comme une

that of employees and, on the other, contractors who have a sufficiently arm's-length and independent position to be treated as being able to look after themselves in the relevant respects », 17 (4) (nous soulignons) ; V. S. DEAKIN, G. S. MORRIS, *Labour Law*, 6th ed., Oxford, Hart Publishing, 2012, p. 180.

³²⁴ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, 25.

³²⁵ *Clyde & Co LLP and another v Bates van Winklehof*, [2014] UKSC 32.

³²⁶ *Hospital Medical Group Ltd v Westwood*, [2012] EWCA Civ 1005.

³²⁷ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, 17 (5) : « *Drawing that distinction in any particular case will involve all or most of the same considerations as arise in drawing the distinction between a contract of service and a contract for services—but with the boundary pushed further in the putative worker's favour.* »

tentative de reformulation des périmètres de la législation sociale³²⁸, la notion de *worker* vise ainsi à combler un espace laissé vacant entre, d'un côté, la notion de *employee* entendue au sens étroit, et de l'autre côté, la notion de *independent contractor* désignant le travailleur disposant d'une véritable autonomie sur le marché.

Ces développements qui ont eu lieu dans le champ des relations individuelles de travail se répercutent sur la délimitation du champ d'application du droit des relations collectives, et en particulier sur la notion de *worker* au sens du TULRCA. Dans la mesure où la notion de *worker* apparaît comme un champ d'application étendu de la législation sociale, il est judicieux de considérer la notion de *worker* comme un périmètre étendu du salariat. Certains auteurs plaident d'ailleurs pour une fusion des notions de *worker* et d'*employee* en vue d'unifier le champ d'application de la législation sociale, y compris du TULRCA³²⁹. Un projet de loi de loi fut déposé en ce sens par Lord John Hendy QC devant la House of Lords en 2021. Celui-ci propose une modification des définitions des termes *employee*, *worker* et *employer* au sens de l'ERA et du TULRCA aux fins de la création d'un statut unique des travailleurs ainsi que d'une frontière unique, reposant sur le critère du *business undertaking*³³⁰.

Il n'est dès lors guère surprenant que les plateformes numériques classifient spontanément leurs travailleurs de *independent contractors* et non de *workers*. La qualification de *worker* déclenche symétriquement la qualification d'*employer* notamment au sens du TULRCA³³¹, que cherchent à éviter les plateformes. Cette qualification chasse l'intermédiation et fait entrer les plateformes dans le giron du droit du travail. En droit anglais, le contentieux se concentre donc sur cette notion étendue de *worker* qui,

³²⁸ S. DEAKIN, « The Comparative Evolution of Employment », in DAVIDOV G., LANGILLE B. (éd.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2006, p. 89 ; B. BURCHELL, S. DEAKIN, S. HONEY, *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, EMAR Research Series n°6, London, Department of Trade and Industry, 1999.

³²⁹ A. C. L. DAVIS, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004, p. 75 et s.

³³⁰ Status of Workers Bill, JHQC 040521 : « “worker” and “employee” both mean an individual who i. seeks to be engaged by another to provide labour, ii. is engaged by another to provide labour, or iii. where the employment has ceased, was engaged by another to provide labour, and is not, in the provision of that labour, genuinely operating a business on his or her own account. » (nous soulignons).

³³¹ TULRCA, s. 296 (2).

quoiqu'elle demeure une frontière étendue et assouplie du salariat, constitue le champ d'application de droit commun du droit des relations collectives de travail.

§2.- Le contrat de travail, condition d'exercice des droits collectifs dans l'entreprise en droit français

53. Si le droit anglais porte les traces d'une intervention tardive du législateur, le législateur français est intervenu dès la seconde moitié du 19^e siècle pour réglementer les relations collectives de travail. Là où la loi du 21 mars 1884 établissait un champ d'application étendu du droit syndical, l'essor de la notion de contrat de travail inaugure une délimitation plus restreinte du champ d'application des droits collectifs. C'est dès lors le salarié, partie à un contrat de travail et subordonné à un employeur qui se voit attribuer la plupart des droits collectifs trouvant leur source dans la loi (A). La reconnaissance de droits sociaux fondamentaux aux travailleurs par le préambule de la Constitution de 1946 ne permet pas d'élargir le champ d'application personnel de ces droits : ils sont, pour l'essentiel, réservés aux salariés, à l'exclusion des travailleurs indépendants et y compris des travailleurs de plateformes (B).

A. La subordination, condition d'exercice des droits collectifs

54. Le droit syndical découlant de la loi du 21 mars 1884 repose sur une conception des relations collectives de travail datant de la période révolutionnaire, marquée par la centralité de la figure du travailleur indépendant. Ainsi conçu, le droit syndical se heurte cependant à des difficultés qui entravent son développement, notamment lorsqu'est en jeu un accord collectif découlant d'une négociation collective. Le contrat de travail est conçu pour résoudre ces difficultés (1). Dorénavant, c'est sur la base du contrat de travail que se construit la législation relative aux droits collectifs (2), sans qu'il soit toujours nécessaire de prouver l'existence d'un tel contrat (3).

1. L'essor de la notion de contrat de travail

55. La pratique des conventions collectives avant la lettre à la fin du 19^e siècle se heurte à une difficulté pratique. Le tarif collectif se présente comme une convention bilatérale entre

un fabricant et un groupement d'ouvriers pouvant être ou non constitués en syndicat. Il suppose donc deux parties formellement identifiées. Or, la structuration du monde ouvrier à cette époque s'accommode mal de ce bilatéralisme. La distribution du travail en cascade dans les chaînes de sous-traitance et la multiplication des sous-entrepreneurs ou tâcherons participent à éclater la partie ouvrière au contrat collectif³³². La lutte pour le tarif devient alors indissociable d'une lutte contre le travail informel, passant notamment par l'interdiction du marchandage³³³. Face à cette difficulté, l'élaboration du contrat de travail comme référence unique des relations de travail permet de conceptualiser les relations collectives de travail autour de deux pôles, celle du salarié d'une part, et celle de l'employeur d'autre part. La concrétisation d'une dimension collective des relations de travail (par la négociation collective) suppose donc de passer par la dimension individuelle (le contrat de travail). C'est dans cette perspective qu'est élaboré le contrat de travail.

La notion de contrat de travail germe dans la doctrine conjointement avec la notion de « contrat collectif » ou, plus tardivement, de « convention collective »³³⁴. Sur la base d'une critique du Code civil formulée par Ernest Désiré Glasson³³⁵, une société savante, la Société d'études législatives, conceptualise juridiquement le contrat de travail. La définition

³³² « Dans une situation où le marchandage était un phénomène fréquent, lié à l'organisation en "fabriques collectives territorialisées", qualifier juridiquement le rapport de travail s'avérait délicat. L'identification des parties à un éventuel contrat de travail constitue un préalable à la construction de la catégorie de "convention collective" : ainsi, par exemple, l'instabilité des tarifs des rubaniers stéphanois tenait en grande partie aux dissensions qui opposaient les ouvriers-façonniers, traitant avec les négociants, et les ouvriers à temps, travaillant pour les façonniers, sans oublier les personnels employés dans les usines des négociants et faisant également travailler femmes et enfants à domicile. S'ajoutait à cela beaucoup de mauvaise foi patronale, essayant de faire porter aux contremaîtres de leurs usines la responsabilité des contrats de louage de services, par exemple, en matière d'hygiène ou d'accidents du travail, mais sans réussir néanmoins à échapper à leurs obligations. », C. DIDRY, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2001, p. 1253.

³³³ L'interdiction du marchandage, brièvement consacrée par le décret du 2 mars 1848, et confirmée par un arrêt de la Cour de cassation en chambres réunies du 21 janvier 1901, participe de cette lutte.

³³⁴ Le premier compte-rendu de la Société d'études législatives, présidée par Ernest Désiré Glasson, précisait : « (...) il est entendu que l'on examinera successivement la formation, la preuve, l'exécution, les sanctions du contrat de travail. Les questions diverses seront examinées à la fois du point de vue du contrat individuel et du contrat collectif. », *Bulletin de la Société d'études législatives : rapports et comptes-rendus des séances, travaux relatifs aux questions étudiées par la Société*, Paris, 1904, p. 463. V. F. SOUBIRAN-PAILLET, « De la Société d'études législatives au Conseil national économique : production savante ou production par des acteurs collectifs du droit du travail ? », in J.-P. LE CROM (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, 2004, p. 69.

³³⁵ E.-D. GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*, Paris, F. PICHON, Paris, 1886.

du contrat de travail suppose que soient établis des critères permettant de le distinguer du contrat de droit commun tout autant que du contrat de louage de service ou du louage d'ouvrage. Plusieurs éléments constitutifs sont alors relevés, notamment la fourniture d'un travail en échange d'un salaire et un « lien particulier de dépendance de l'employé à l'égard de l'employeur »³³⁶. Ces travaux précurseurs servent de support pour un projet de loi présenté le 2 juillet 1906 par le ministre du commerce, de l'industrie et du travail Gaston Doumergue³³⁷. Finalement abandonné, ce projet participe à entériner l'usage de l'expression « contrat de travail » par le législateur pour l'application de la législation sociale. Le contrat de travail est ainsi au cœur de l'architecture de Code du travail de 1910³³⁸.

Le législateur n'ayant pas franchi le pas de la définition, il revenait au juge de définir le critère du contrat de travail, ce critère devant dès lors servir de frontière au champ d'application personnel de la législation sociale. La Cour de cassation tranche dans un célèbre arrêt *Bardou* du 6 juillet 1931 rendu dans le contexte des assurances sociales³³⁹. À compter de cette date, ce qui distingue le contrat de travail d'autres types de contrats synallagmatiques où l'on offre son travail contre une rémunération est l'existence d'un « lien juridique de subordination » unissant les parties. L'arrêt *Bardou* fait suite à un débat doctrinal au cours duquel la subordination fut mise en concurrence avec la dépendance

³³⁶ Le professeur à la Faculté de droit de Paris Paul Cauwès précise : « La Commission, pour définir le contrat de travail, n'a eu d'autre préoccupation que de dégager les éléments juridiques qui, rationnellement, constituent ce contrat. Elle les a vus dans la réunion de deux éléments : d'une part, un engagement de travail moyennant un salaire calculé à raison soit de la durée du travail, soit de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli ; d'autre part, un lien spécial qui place l'employé au service de l'employeur, lien qu'on ne trouve pas au contraire dans un autre contrat, le contrat d'entreprise, où les services de certaines personnes sont offerts au public. C'est donc par ce lien particulier de dépendance de l'employé à l'égard de l'employeur, lequel a l'initiative, la responsabilité du travail qu'il fait exécuter, et non par la nature des services ou des travaux, que doivent se distinguer ces deux contrats ; (...) ». Société d'études législatives, *Bulletin de la Société d'études législatives : rapports et comptes-rendus des séances, travaux relatifs aux questions étudiées par la Société*, Paris, Arthur Rousseau, 1906, p. 95 (nous soulignons).

³³⁷ Les deux premiers titres du projet de loi s'intitulent : « I - Formation du contrat », « II – Conventions collectives », *Projet de loi sur le contrat du travail, présenté par M. Sarrien, et par M. Gaston Doumergue*, 2 juillet 1906, Paris, Motteroz, Chambre des Députés, 9^e législature, Session de 1906, n° 158.

³³⁸ F. HORDERN, « Codification ou compilation ? Autour de la naissance du Code du travail », in J. LUCIANI (dir.), *Histoire de l'Office du travail : 1890-1914*, Parys, Syros, 1992, p. 247.

³³⁹ Cass. civ. 6 juill. 1931, *DP* 1931. 1. 131, note P. Pic, v. J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e édition, Paris, Dalloz, 2008, p. 3. C. DIDRY, R. BROUTÉ, « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 47.

économique³⁴⁰. Le choix de la subordination se veut plus restrictif. En effet, là où la dépendance économique peut se définir comme une situation de faiblesse dans le rapport de force économique, résultant du fait que la personne qui fournit son travail au donneur d'ordre en tire ses principaux moyens de subsistance³⁴¹, la subordination emprunte plus nettement au registre de la soumission du travailleur à l'autorité hiérarchique³⁴². Elle fut ainsi définie dans un arrêt *Société générale* de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 novembre 1996 comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements »³⁴³. Cette définition est depuis restée inchangée. Ainsi construit, le contrat de travail est à la base d'un « droit nouveau »³⁴⁴, sur les bases duquel repose désormais le droit des relations collectives de travail.

Le contrat de travail institue donc une relation de travail bilatérale entre un employeur et un salarié, le second étant subordonné au premier. L'introduction de la subordination dans les relations de travail rompt définitivement avec la conception révolutionnaire du travail indépendant, fil rouge de l'intervention du législateur en matière de relations collectives de travail jusqu'à la fin du 19^e siècle. On peut y voir là une clarification bienvenue des liens juridiques, la figure de l'employeur permettant d'en finir

³⁴⁰ « [L]a condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties (...). La qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination à l'égard de la personne qui l'emploie », Cass. civ. 6 juill. 1931, *op. cit.* V. sur ce point T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Thèse de doctorat, dir. A. LYON-CAEN, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2009, spéc. p. 93-101.

³⁴¹ E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *op. cit.* ; v. également C. DIDRY, « Des droits de l'Homme au Code du travail. Les enjeux d'un retour sur le contrat de travail », *L'Homme & la Société*, 2018/1, n°206, p. 241.

³⁴² « La grande pensée de fraternité humaine qui inspire la législation des assurances sociales est écartée. Dans l'œuvre de production, ce n'est plus la solidarité qu'il faut prendre en considération, mais la hiérarchie, c'est à elle que tout doit être rattaché. L'employeur a des devoirs envers le travail, non parce qu'il en profite, mais parce qu'il le commande. », P. PIC, cité par J.-P. LE CROM, « Retour sur une "vaine querelle" : le débat subordination juridique-dépendance économique dans la première moitié du XX^e siècle » in J.-P. CHAUCHAUD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), *La Subordination dans le travail*, Paris, La Documentation française, 2003, p. 71.

³⁴³ Cass. soc., 13 nov. 1996, *Société générale*, *Bull. civ.* V, n°386, *Dr. soc.* 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; *D.* 1996. 268, *JCP E* 1997. II. 911, note J. Barthélémy ; *RJS* 12/96, n°1320 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e éd., Paris, Dalloz, 2008, n°2.

³⁴⁴ Expression employée par P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 1^e éd., Paris, A. Rousseau, 1894.

avec la figure insaisissable du fabricant négociant tout autant qu'avec l'architecture complexe du monde ouvrier au sein du *putting out system*³⁴⁵. L'employeur devient la partie débitrice de la bonne application des règles d'origine étatique ou conventionnelle ; les salariés en sont les créanciers.

En tout état de cause, le contrat de travail devient le centre de gravité de la législation sociale. La subordination juridique justifie *a posteriori* qu'il lui soit attribué des facultés de défendre ses intérêts collectifs. Cette configuration sous-tend la quasi-totalité des droits collectifs en droit français.

2. La délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs

56. À partir du 20^e siècle, le droit des relations collectives de travail se construit sur la référence au contrat de travail. Tandis que les droits collectifs se ramifient en dispositifs juridiques distincts, le champ d'application des droits à la négociation collective (a), du droit de grève (b) et du droit à la représentation collective (c) se définissent sur la référence du contrat de travail.

a. Le droit des salariés à la négociation collective

57. Les multiples interventions du législateur en matière de négociation collective tissent un lien étroit entre le contrat de travail et la convention collective. La loi du 25 mars 1919 constitue la première pierre de cet édifice. Elle dispose que « [l]orsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent (...) être considérés comme soumis l'un et

³⁴⁵ « L'adoption d'un Code du travail en 1910 marque un tournant, en partant du travail comme contribution à l'activité productive, pour identifier ces salariés, qu'ils soient ou non ouvriers, engagés par des chefs d'entreprise. Plus question de parler alors de "sous-entreprise ouvrière" pour désigner ces équipes d'ouvriers dirigées par un autre ouvrier. Le contrat de travail établit l'existence d'un rapport juridique de tous ces ouvriers avec un même "chef d'entreprise", le chef d'équipe se trouvant dès lors ramené au rang de salarié. Leur rémunération individuelle s'en trouve garantie, en étant soustraite au bon vouloir d'un marchandeur tenté parfois de s'approprier les gains de l'équipe. Le chef d'entreprise en tire une autorité nouvelle qui s'accompagne également de responsabilités, comme celle de veiller à l'absence d'enfants parmi les travailleurs de ces établissements, ou encore de s'assurer contre les accidents du travail. » Le contrat de travail permettant alors de « formaliser le lien qui unit tous les travailleurs participant à la réalisation d'un produit, à celui qui, de donneur d'ordre devient employeur. », C. DIDRY, F. LE BOT, « Un dépassement capitaliste du salariat ? Une sociohistoire en trois actes et impasses », *L'homme & la Société*, 2015, n°195-195, p. 51 ; pour une position distincte, v. A. COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, 19^e siècle) », *op. cit.*

l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail. »³⁴⁶ Les effets de la convention collective s'apprécient donc en relation avec le contrat de travail. La loi du 24 juin 1936³⁴⁷ et surtout la loi du 11 février 1950³⁴⁸ renforcent le lien entre la convention collective et le contrat de travail.

La négociation collective, entendue au sens d'un « processus conventionnel normatif »³⁴⁹, permet l'élaboration de normes dont la valeur juridique est supérieure aux stipulations contractuelles. Adossé au contrat de travail, le droit à la négociation collective y trouve également sa justification. La subordination économique et juridique du salarié justifie que l'on déroge au principe de l'effet relatif des contrats. La faculté de conclure des conventions négociées collectivement par leurs organisations syndicales apparaît ainsi comme le moyen de compenser le déséquilibre contractuel entre l'employeur et les salariés³⁵⁰. Le droit à la négociation collective se structure alors comme un droit des salariés qui s'exerce par l'intermédiaire de délégués, les syndicats représentatifs étant aptes à

³⁴⁶ Loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail, art. 31 q. La loi définit la convention collective comme « un contrat relatif aux conditions de travail conclut entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés, et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur. », *ibid.*, art. 31.

³⁴⁷ Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du Titre II du Livre Ier du Code du Travail : « De la convention collective de travail », v. art. 31 va., au titre duquel la convention collective a pour objet de « régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire ».

³⁴⁸ Loi n° 53-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail. Le champ d'application personnel de la loi est défini largement, art. 31 : « Le présent chapitre s'applique à la détermination des relations collectives entre employeurs et travailleurs. Il vise les professions industrielles et commerciales, les professions agricoles (...), les professions libérales, les offices publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation, ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit. » ; néanmoins il est réservé aux travailleurs partie à un contrat de travail, spéc. art. 31 e. : « Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. ».

³⁴⁹ M.-L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective. Principe général du droit*, Paris, LGDJ, 1994, p. 7.

³⁵⁰ « Chacun s'accorde donc pour considérer que la définition du droit à la négociation collective comme droit des salariés repose sur l'inégalité née du contrat de travail. C'est parce que le contrat de travail place le salarié dans une situation subordonnée inégalitaire que le droit à la négociation collective a été reconnu. », M.-L. MORIN, *op. cit.*, p. 263.

représenter l'intérêt collectif de tous les salariés entrant dans le champ matériel et géographique considéré. Il est élevé au rang de principe général du droit³⁵¹.

La loi du 13 juillet 1971 consacre le « droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales ». Le terme de « travailleurs » est remplacé par celui de « salariés » par la loi du 13 novembre 1982³⁵². L'article L. 2132-2 du Code du travail précise depuis lors que « [l]es organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail » (nous soulignons). Figurant dans un titre consacré aux ressources juridiques des syndicats³⁵³, cet article peut être interprété comme une confirmation du champ d'application personnel restreint du droit à la négociation collective.

Cette lecture a été confirmée par la jurisprudence, la Cour de cassation ayant refusé qu'une convention collective puisse créer des obligations à l'encontre d'un travailleur non salarié, dans la mesure où « toute convention collective a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les salariés »³⁵⁴. Il en résulte une exclusion de principe des travailleurs non salariés³⁵⁵.

b. Le droit de grève des salariés

58. La construction juridique du droit de grève n'échappe pas à la référence du contrat de travail³⁵⁶. Certes, la grève est, depuis la Libération, un droit individuel d'exercice collectif à valeur constitutionnelle³⁵⁷. Distinguant la notion de grève (au sens courant) de la catégorie

³⁵¹ M.-L. MORIN, *op. cit.* ; du même auteur, « Le Conseil constitutionnel et le droit à la négociation collective », *Dr. soc.*, 1997, p. 25.

³⁵² Désormais C. trav. art. L. 2221-1, qui établit : « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales. » V. M.-L. MORIN, « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Dr. soc.*, 1988, p. 24.

³⁵³ C. trav., Deuxième partie, Livre Ier, Titre III : « Statut juridique, ressources et moyens », art. L. 2131-1 à L. 2136-2.

³⁵⁴ Cass. soc., 21 mars 2007, n°05-13.341, FS-P+B, *D.* 2007. 1081.

³⁵⁵ Au-delà du salariat, « il n'existe point de salut pour la négociation collective, du moins en l'état actuel du droit. », Y. FERKANE, *L'accord collectif de travail. Étude sur la diffusion d'un modèle*, Paris, Dalloz, 2017, p. 312.

³⁵⁶ S. DION-LOYE, *Le fait de grève*, thèse de l'Université de Bourgogne, Faculté de droit et de science politique, 1989, dir. G. COUTURIER ; v. également H. SINAY et J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail. La grève*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1984, spéc. p. 33 et s., « Chapitre 2. La sociologie des grèves ».

³⁵⁷ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », *D.*, 1998, p. 359 ; Préamb. Const. 1946, al. 7.

juridique de grève (au sens du Code du travail)³⁵⁸, la doctrine s'accorde pourtant à reconnaître que le droit de grève ne se justifie qu'en présence d'une relation de travail marquée par la subordination et doit donc se traduire par une désobéissance du travailleur subordonné. Cette conception exclut que les travailleurs non salariés puissent exercer le droit de grève. « Rien de tel pour l'indépendant » soulignait Gérard Lyon-Caen³⁵⁹. « Les "indépendants" s'autorisent eux-mêmes à cesser un travail dont ils assument la gestion » ont ajouté Hélène Sinay et Jean-Claude Javillier. Le verdict est sans appel : « *seul un subordonné fait grève.* »³⁶⁰

S'étant alignée sur la doctrine, la jurisprudence a ainsi retenu une conception restrictive du droit de grève. Un mouvement collectif de refus de payer les cotisations à l'ordre par des médecins³⁶¹, pas plus qu'une action collective menée par des transporteurs routiers indépendants³⁶², ne correspondent à l'exercice du droit de grève. Exclus du champ d'application personnel du droit de grève et donc du régime du droit de grève établi par l'article L. 2511-1 du Code du travail, les travailleurs non salariés réalisant une action collective engagent leur responsabilité civile pour les préjudices causés lors du mouvement collectif. Il va donc sans dire que leur capacité à faire pression sur le donneur d'ordre au moyen d'un mouvement collectif et concerté est largement restreinte.

c. Le droit à la représentation collective des salariés

59. Enfin, parallèlement à la représentation des intérêts collectifs des travailleurs par les organisations syndicales, est conçue une représentation spécifique des salariés dans l'entreprise tout au long du 20^e siècle. Établis une première fois par la loi du 24 juin 1936, l'institution des délégués du personnel est consolidée à la Libération par la loi du 16 avril

³⁵⁸ C. trav. art. L. 2511-1 et s.

³⁵⁹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 139.

³⁶⁰ H. SINAY, J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail. La grève*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1984, p. 3 ; v. également G. LYON-CAEN, *ibid.*, p. 139, pour qui « La grève doit être cantonnée dans les rapports de travail subordonné ».

³⁶¹ Cass. civ. 1^{re}, 15 janv. 1991, *D.* 1992. 297, obs. A. Lyon-Caen.

³⁶² Cass. soc., 11 janv. 2006, *Dr. soc.* 2006. 470, obs. P.-Y. Verkindt ; v. également A. SUPIOT, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 687.

1946³⁶³. Élus par les salariés lorsqu'un seuil d'effectif est franchi, les délégués représentent le personnel d'un établissement. L'ordonnance du 22 février 1945, complétée notamment par la loi du 18 juin 1966 et la loi du 28 octobre 1982, consacre l'existence des comités d'entreprises comme organes titulaires d'une mission générale d'information et de consultation, tandis que l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 fusionne les différentes instances élues au sein d'une seule entité, le comité social et économique (CSE)³⁶⁴.

Le droit français institue ainsi deux modalités de représentation collective des travailleurs. Coexistent un canal de représentation élue dans l'entreprise et un canal de représentation syndicale³⁶⁵. Ces modalités de représentation collective ont des champs d'application personnels distincts. L'article L. 2311-1 relatif au CSE³⁶⁶ (soit à la représentation élue du personnel)³⁶⁷ ainsi que l'article L. 2111-1 relatif aux syndicats professionnels (soit à la représentation syndicale) précisent en des termes identiques que leurs dispositions s'appliquent aux « employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ». Cet énoncé se vérifie entièrement pour la représentation élue. La mise en place d'un CSE suppose qu'un seuil de 11 salariés soit atteint, et sont exclusivement pris en compte pour le calcul de l'effectif les salariés ou assimilés directement ou directement employés par

³⁶³ Pour une histoire de la représentation du personnel dans l'entreprise, v. l'ouvrage de référence de J.-P. LE CROM, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003 ; v. également J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, op. cit. ; ou encore P.-Y. VERKINDT, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *JCP S*, n°22, 2012, p. 1233.

³⁶⁴ Parmi une littérature abondante, v. G. BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation », *RDT*, 2017, p. 608.

³⁶⁵ V. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, 32e éd., Paris, Dalloz, 2019, n°1307 ; v. également M.-A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, Paris, 2012 ; S. LAULOM (dir.), *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publications de l'Université de Saint-Étienne, 2005.

³⁶⁶ Instance unique de représentation du personnel depuis l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, v. G. BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2017, p. 608.

³⁶⁷ L'expression de représentation élue, ou de représentations élues, est d'origine doctrinale, v. not. J.-C. JAVILLIER, « Syndicats et représentations élues dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 1984, p. 31. On parle également de représentation institutionnelle du personnel ; d'origine doctrinale également, cette notion a été par la suite consacrée par la loi, C. trav., Deuxième partie, Livre III : « Les institutions représentatives du personnel », art. L. 2301-1 à L. 23-115-1.

l'entreprise, à l'exclusion des travailleurs indépendants³⁶⁸. Tel n'est pas le cas de la représentation syndicale.

S'il est admis que le droit syndical intègre dans son champ d'application personnel les travailleurs indépendants, la représentation syndicale dont bénéficient les travailleurs indépendants s'arrête cependant aux portes de l'entreprise. La loi du 27 décembre 1968 portant création des sections syndicales dans l'entreprise a opéré un dédoublement du droit syndical : « à côté de dispositions communes aux travailleurs salariés et aux travailleurs non salariés, il existe dorénavant un droit syndical propre aux salariés »³⁶⁹. Le champ d'application personnel du droit syndical dans l'entreprise est, lui, bien plus restreint. Le droit de constituer une section syndicale dans l'entreprise³⁷⁰ et l'ensemble des prérogatives attachées à cette « émanation du syndicat »³⁷¹ (telles que la désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale pour la représenter auprès de l'employeur³⁷², le droit d'affichage et de communication syndicale³⁷³, le droit de disposer d'un local³⁷⁴ ou le droit de réunion syndicale dans l'entreprise³⁷⁵) sont réservés aux travailleurs salariés et à leurs organisations syndicales³⁷⁶. Si le droit de constituer des syndicats est commun aux travailleurs non salariés et aux travailleurs salariés, l'exercice du droit syndical dans l'entreprise est donc l'apanage des seuls travailleurs salariés.

Il apparaît ainsi que la qualification de la relation contractuelle détermine la titularité d'une partie conséquente des droits collectifs. Il existe des exceptions, le domaine du droit du travail pouvant être étendu.

³⁶⁸ Sont pris en compte dans le calcul des effectifs : les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, les salariés à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à disposition au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents ; sont exclus du calcul de l'effectif : les apprentis, les salariés titulaires d'un contrat initiative emploi, les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, C. trav. art. L. 1111-2 et L. 1111-3.

³⁶⁹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié, op. cit.*, p. 137 ; v. également M. DESPAX, « L'exercice du droit syndical dans les entreprises », *JCP I*, 1968, p. 2275.

³⁷⁰ C. trav. art. L. 2142-1.

³⁷¹ Cass. soc., 22 mars 1979, *Dr. soc.* 1980. 44, note J. Savatier.

³⁷² C. trav. art. L. 2143-3 et L. 2142-1-1.

³⁷³ C. trav. art. L. 2142-3 et s.

³⁷⁴ C. trav. art. L. 2142-8 et s.

³⁷⁵ C. trav. art. L. 2142-10 et s.

³⁷⁶ L'art. L. 2141-11 renvoyant à la règle de calcul des effectifs établie par l'art. L. 1111-2.

3. Le salariat sans preuve de la subordination

60. L'essor de la notion de contrat de travail s'est parfois heurté à la spécificité de certaines professions. Le choix du législateur fut d'étendre les garanties du salariat, et en particulier des droits collectifs, à ces travailleurs nonobstant leur lien d'emploi.

La septième partie du Code du travail intitulée « Dispositions particulières à certaines professions et activités » élargit le champ d'application de tout ou partie du droit du travail à certaines catégories de travailleurs se trouvant dans une situation de dépendance économique ou de « parasubordination »³⁷⁷, sans qu'il leur soit nécessaire de prouver qu'ils sont subordonnés. Pour ce faire, le législateur a recours à plusieurs techniques. Est en premier lieu utilisée la technique de la « qualification légale » ou du « "forçage" de la qualification »³⁷⁸. En qualifiant légalement leur relation contractuelle, le législateur présume qu'il s'agit d'une relation de travail subordonnée, supposant donc l'application du Code du travail. Cette qualification légale peut prendre la forme d'une présomption irréfragable. C'est notamment le cas des contrats conclus entre un employeur et des voyageurs, représentants et placiers (VRP), qui sont qualifiés légalement de contrats de travail, sans qu'il ne soit laissé une place à la preuve contraire³⁷⁹. D'autres présomptions supportent la preuve contraire, mais dans des conditions légales telles que celle-ci s'avère très difficile à apporter. C'est notamment le cas des journalistes³⁸⁰, des artistes du spectacle³⁸¹ ou des mannequins³⁸².

Le législateur a recours en second lieu à la technique de l'assimilation légale aux salariés. Dans ce cas il ne s'agit pas de modifier la qualification des contrats auxquels sont parties les travailleurs, mais de leur appliquer certains pans du droit du travail

³⁷⁷ Sur le terme de parasubordination, v. E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371 ; mais également J. BARTHELEMY, « Le professionnel parasubordonné », *JCP*, 1996, p. 606 ; « Essai sur la parasubordination », *SSL*, n° 1134, 2003, p. 6 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131.

³⁷⁸ J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 23^e éd., Paris, Dalloz, 2006, n°260.

³⁷⁹ C. trav. art. L. 7313-1.

³⁸⁰ C. trav. art. L. 7112-1.

³⁸¹ C. trav. art. L. 7121-1 à L. 7121-4.

³⁸² C. trav. art. L. 7123-3 à L. 7123-5.

indépendamment de leur qualification par les juges. C'est notamment le cas des travailleurs à domicile³⁸³, des employés de maison³⁸⁴, ou encore des gérants de succursale³⁸⁵. L'application du droit du travail est dans ce cas partielle et distributive : elle peut être quasi-totale pour les travailleurs à domicile, ou plus réduite pour certains gérants de succursale.

Les techniques de la qualification légale et de l'assimilation légale ont pour effet d'attribuer des droits collectifs à certaines catégories de travailleurs sans qu'il soit nécessaire de passer par la recherche d'une subordination. Certains de ces travailleurs jouissent de l'intégralité des droits collectifs compris dans le Code du travail, moyennant certains aménagements. C'est le cas des artistes du spectacle³⁸⁶ ainsi que des journalistes professionnels, ces derniers disposant même de garanties supplémentaires³⁸⁷. C'est également le cas des travailleurs à domicile, dont le tarif minimum des travaux est fixé par une négociation collective de branche³⁸⁸. D'autres travailleurs bénéficient d'une application distributive des droits collectifs. C'est notamment le cas pour les gérants de succursale, couverts par les dispositions relatives à la négociation collective³⁸⁹. Enfin, certains de ces travailleurs ne sont couverts que par certains droits collectifs résiduels. C'est notamment le cas des VRP, bénéficiant de certains avantages conventionnels (l'indemnité conventionnelle de substitution)³⁹⁰, ou des concierges et des employés de maison, uniquement couverts par le droit d'action en justice des organisations syndicales en matière de harcèlement moral³⁹¹.

³⁸³ C. trav. art. L. 7412-1 et s.

³⁸⁴ C. trav. art. L. 7221-2.

³⁸⁵ C. trav. art. L. 7231-3. Cette catégorie recouvre un vaste panel d'indépendants, commerçants ou artisans. V. par ex. Cass. soc., 7 juill. 1977, n°76-40.686, *Bull. civ. V*, n°482 ; ou plus récemment Cass. soc., 4 déc. 2001, *Dr. soc.* 2002. 158, note Jeammaud.

³⁸⁶ C. trav. art. L. 7121-1.

³⁸⁷ C. trav. art. L. 7111-7 à L. 7111-11. En matière de représentation collective, ils disposent d'un collège électoral spécifique, ainsi que d'une représentation syndicale propre au niveau des branches. En outre, le comité social et économique d'une entreprise de presse est informé chaque année sur le respect de l'article 2 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

³⁸⁸ C. trav. art. L. 7422-1 à L. 7422-3.

³⁸⁹ C. trav. art. L. 7321-3 : « Leur sont applicables, dans la mesure où elles s'appliquent aux chefs d'établissement, directeurs ou gérants salariés, les dispositions suivantes : (...) 2° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail prévues au livre II de la deuxième partie ; »

³⁹⁰ C. trav. art. L. 7313-17.

³⁹¹ C. trav. art. L. 7211-3 1° et L. 7221-2 1°.

La loi du 8 août 2016 a intégré les travailleurs de plateformes de mise en relation par voie électronique dans la septième partie du Code du travail³⁹². Comme nous le verrons, ces règles font peser certaines obligations à la charge des plateformes et attribue une variété de droits, notamment collectifs, aux travailleurs de plateformes³⁹³. Cependant ces dispositions ne font usage d'aucune des techniques susmentionnées, qu'il s'agisse de la qualification légale ou de l'assimilation légale. En effet, ce texte ne vise pas à étendre les garanties dont bénéficient les travailleurs salariés (si ce n'est le droit syndical, qui, rappelons-le n'est pas propre aux salariés) mais vise au contraire à leur attribuer un ensemble de droits spéciaux. La présence de ces travailleurs dans la septième partie du Code du travail ne résout nullement la question de leur qualification juridique, qui est donc laissée à l'appréciation des juges.

En définitive, il apparaît que si le statut du travail salarié n'épuise pas la totalité des droits collectifs, il réserve le bénéfice de certains droits, tels que le droit de négociation collective, le droit de grève et le droit à la représentation collective dans l'entreprise aux travailleurs partie à un contrat de travail.

La titularité des droits collectifs d'origine légale doit néanmoins être analysée sous l'angle des garanties constitutionnelles.

B. L'exclusion partielle des travailleurs de plateformes du champ d'application des droits collectifs garantis par la Constitution

61. La délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs n'est pas exclusivement l'œuvre du législateur. En reconnaissant comme des principes particulièrement nécessairement à notre temps certains droits collectifs, les rédacteurs de la constitution de 1946 ont cherché à en renforcer la valeur juridique et ont, ce faisant, participé à la délimitation de leur champ d'application³⁹⁴.

³⁹² C. trav. art. L. 7341-1 à L. 7342-11.

³⁹³ V. *infra*, Partie II, Titre II.

³⁹⁴ V. Cons. const., 16 juill. 1971, n°71-44 DC ; v. également sur le droit de grève Cons. const., 25 juill. 1979, n°79-105 DC. Parmi une littérature abondante sur les relations entre le droit constitutionnel et le droit du travail, v. A. JEAMMAUD, « Le droit constitutionnel dans les relations du travail », *AJDA*, 1991, p. 612.

Si l’alinéa 7 relatif au droit de grève ne fournit pas d’indication quant à son champ d’application³⁹⁵, l’alinéa 6 reconnaît la liberté syndicale à « tout homme », tandis que l’alinéa 8 prévoit que « Tout travailleur participe, par l’intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu’à la gestion des entreprises ». Le choix de ces termes sous-tend-il l’extension de ces principes aux travailleurs indépendants ? Le constituant lui-même semble avoir donné une réponse nuancée (1). Amené à se prononcer sur l’extension du principe de participation aux travailleurs de plateformes numériques, le Conseil constitutionnel a néanmoins conforté une conception restrictive du champ d’application des principes constitutionnels (2).

1. L’occasion manquée du constituant d’affirmer le caractère universel des droits collectifs

62. L’identification du champ d’application personnel des principes constitutionnels suppose de s’intéresser à l’intention du constituant³⁹⁶. Le texte initial du projet de Constitution présenté en 1946 utilisait la terminologie englobante de « tout travailleur »³⁹⁷. Il ressort de la lecture des comptes-rendus des débats que le constituant s’attache à une conception large du travailleur afin d’assurer l’assise la plus large à ces droits économiques et sociaux³⁹⁸. Les termes sont choisis de façon à ne pas restreindre l’accès à ces droits de quelque manière que ce soit : la notion de travailleur recouvre « tous ceux qui ont une profession, qui occupent un emploi et qui vivent de leur travail », la seule condition étant donc d’exercer une activité professionnelle, peu important le régime de cette activité³⁹⁹.

³⁹⁵ Quoique le premier projet de Constitution présenté aux électeurs garantisse le droit de grève « à tous », v. Projet de constitution du 19 avril 1946, art. 32.

³⁹⁶ Y. POIRMEUR, « La réception du préambule de la constitution de 1946 par la doctrine. La construction de la juridicité du préambule par ses premiers commentateurs », in G. KOUBI (dir.), *Le préambule de la constitution de 1946. Antinomies juridiques et contradictions politiques*, Paris, PUF, 1996, p. 100.

³⁹⁷ Projet de constitution du 19 avril 1946, art. 30, 31 et 32.

³⁹⁸ V. OGIER-BERNAUD, *Les droits constitutionnels des travailleurs*, Paris, Economica, 2003, spéc. p. 63-65.

³⁹⁹ JO n° 27 de 1946, séance du 19 mars 1946, p. 879. Répondant à René Coty jugeant le terme de « travailleur » trop restrictif, le rapporteur du texte répond : « La commission n’est pas de cet avis. Nous pensons que les syndicats existent surtout pour la défense des intérêts professionnels de tous ceux qui travaillent. C’est pourquoi nous avons employé la formule “travailleurs”. Mais notre texte n’a pas un caractère restrictif. Si nous garantissons le droit à l’action syndicale pour les travailleurs, cela ne veut pas dire que les propriétaires ne puissent pas former de syndicats. Mais ce droit doit être surtout garanti à ceux qui

La situation des travailleurs indépendants est spécifiquement évoquée à l'occasion de la discussion d'un amendement visant à attribuer expressément à la paysannerie et à l'artisanat la jouissance de ces droits⁴⁰⁰. Quoique critiqué, l'amendement donne l'occasion d'asseoir une conception large de la notion de travailleur. Le rapporteur du texte déclare ainsi : « Vous vous rendez bien compte qu'il ne s'agit pas, en l'espèce, d'un texte réglementant les professions, mais d'une déclaration des droits qui pose des principes. Dans la mesure où un paysan, un artisan, un fonctionnaire ou un avocat sont des travailleurs, les principes concernant le monde du travail s'appliquent à eux comme aux ouvriers salariés des entreprises industrielles. »⁴⁰¹ Au sens du rapporteur, les dispositions visées ont donc vocation à l'universalité et ne se cantonnent pas aux rapports subordonnés. Cette affirmation s'applique sans aucun doute à la liberté syndicale, ce dont atteste le choix final des termes « tout homme » en lieu et place de « tout travailleur »⁴⁰². Conformément à la conception de la loi du 21 mars 1884, la liberté syndicale doit être garantie, non pas au seul salarié, mais également aux employeurs, aux professions libérales ainsi qu'aux propriétaires et plus largement à toute personne défendant des intérêts professionnels⁴⁰³.

63. Le constituant s'est néanmoins abstenu d'inscrire le caractère universel du droit de grève et du principe de participation dans le marbre. Si un amendement fut proposé pour que le septième alinéa soit complété par les mots « ... sans faire de distinction entre les diverses catégories de travailleurs »⁴⁰⁴, l'amendement fut retiré. Le rapporteur général se contenta d'affirmer oralement qu'« il n'est nullement question de faire des distinctions entre les diverses catégories de travailleurs », sans garantir formellement l'universalité du droit de grève. Il en va de même du principe de participation. La référence à l'entreprise par

travaillent. » En dépit de l'opposition du rapporteur, un amendement est voté *in extremis*, consacrant la formule « tout homme », *ibid.*, p. 880.

⁴⁰⁰ JO n° 29 de 1946, séance du 21 mars 1946, p. 953.

⁴⁰¹ *Ibid.*

⁴⁰² JO n° 27 de 1946, séance du 19 mars 1946, p. 880.

⁴⁰³ L'influence du texte de 1884 dans le préambule de la Constitution de 1946 est soulignée par J. RIVERO, G. VEDEL, *Les principes économiques et sociaux de la Constitution : le préambule, 1947*, Paris, LGDJ, p. 93 et s. Le champ d'application personnel retenu par les constituants est plus étendu que le texte légal, B. MATHIEU, S. DION-LOYE, « Le syndicat, le travailleur et l'individu : trois personnages en quête d'un rôle constitutionnellement défini », *Dr. soc.*, 1990, p. 525.

⁴⁰⁴ Intervention de M. de Sesmaisons, séance du 28 août 1946, JO 29 août, p. 3371, v. P.-Y. GAHDOUN, « Les aléas du droit de grève dans la Constitution », *Dr. soc.*, 2014, p. 349.

l'alinéa 8 du préambule peut être interprétée comme se limitant à l'entreprise privée⁴⁰⁵, ce dont rendent compte les débats de l'assemblée constituante⁴⁰⁶. Si cette disposition n'exclut pas formellement les travailleurs non-salariés, elle n'en affirme pas non plus le caractère universel. L'absence d'intégration formelle des travailleurs indépendants dans le champ d'application du droit de grève ou du principe de participation par le constituant peut d'abord sembler circonstancielle⁴⁰⁷. De surcroît la distinction latente entre le travail industriel présumé salarié, et le travail agricole ou artisanal présumé indépendant, est d'une faible pertinence *a posteriori*. Néanmoins, par ces omissions, le constituant laisse entrevoir une fracture entre le champ d'application personnel de la liberté syndicale d'une part et celui du droit de grève et du principe de participation d'autre part⁴⁰⁸.

Dans un contexte contemporain marqué par le développement de formes de décentralisation productive ainsi que par le recours systématique à des travailleurs formellement indépendants, il convenait de réinterpréter le champ d'application de ces dispositions. Ce fut le cas pour le principe de participation, faisant alors l'objet d'une appréciation restrictive.

2. La conception restrictive du principe de participation par le Conseil constitutionnel

64. Si la question du champ d'application personnel du droit de grève ne s'est jamais posée devant le Conseil constitutionnel, le champ d'application personnel du principe de

⁴⁰⁵ Le texte initial du projet retenait une définition large de l'entreprise, comprenant les « établissements privés et services publics ». L'article 30 tel que voté par la constituante est donc plus restrictif. V. OGIER-BERNAUD, *Les droits constitutionnels des travailleurs*, op. cit., p. 64.

⁴⁰⁶ L'intervention du député Bardoux le 21 mars 1946 en témoigne : « Je ne vois pas en quoi le droit de grève intéresse la paysannerie. Je ne vois pas en quoi l'article 29 [relatif au principe de participation] intéresse le terrien (...). Je crois qu'il faut reconnaître très nettement que ces articles visent exclusivement le travail industriel, que ce soit le travail de l'ouvrier, de l'employé, du contremaître ou de l'ingénieur. », JO n° 29 de 1946, séance du 21 mars 1946, p. 953.

⁴⁰⁷ V. not. Loi n°46-1024 du 14 mai 1946, laquelle posait l'interdiction d' « exercer ou de tenter d'exercer, soit individuellement, soit par réunion ou coalition, une action en vue de faire échec à la réglementation des prix en menaçant de cesser son activité commerciale, industrielle ou artisanale, ou en cessant effectivement cette activité », art. unique. Évoquée dans les débats, cette loi s'est posée comme un obstacle à la reconnaissance du droit de grève des paysans par le constituant.

⁴⁰⁸ Rivero et Vedel notaient ainsi que le terme de travailleur « doit s'entendre (...) au sens étroit ; il s'agit par définition des seuls travailleurs salariés », J. RIVERO, G. VEDEL, *Les principes économiques et sociaux de la Constitution : le préambule*, DS 1947, fasc. XXXI, p. 25.

participation a elle donné lieu à un certain nombre de décisions, dont la dernière en date porte directement sur les travailleurs de plateformes⁴⁰⁹.

La position du Conseil constitutionnel s'est affinée au fil d'une série de décisions. Au titre d'une position principielle, sont titulaires du principe de participation « tous ceux qui sont intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail que constitue l'entreprise, même s'ils n'en sont pas les salariés »⁴¹⁰. Dans la mesure où la participation des travailleurs doit être utile et effective, le Conseil a jugé que doivent être considérés comme faisant partie de l'effectif de l'entreprise donneuse d'ordre les salariés mis à disposition sous réserve qu'ils satisfassent les critères précités⁴¹¹. Cette position s'est néanmoins avérée peu propice à une extension du champ d'application du principe de participation, comme en témoigne une décision relative aux salariés des réseaux de franchise. Le législateur avait créé la possibilité de créer au sein des réseaux de franchise totalisant au moins 300 salariés une instance de dialogue social par la loi du 8 août 2016⁴¹². Quoique son existence fut brève⁴¹³,

⁴⁰⁹ Le principe de participation, souvent ramené au rang de « principe programmatique », a connu une consécration juridique tardive et partielle, V. OGIER-BERNAUD, *Les droits constitutionnels des travailleurs*, op. cit., p. 283-285. Sur l'usage de cet alinéa par les juges, v. I. ODOUL-ASSOREY, « Le principe de participation des travailleurs devant le Conseil constitutionnel », *Dr. ouvr.*, 2016, p. 426 ; F. PETIT, « Constitution et droit social. L'application de la Constitution par le juge prud'homal », *RFDC*, 2012, p. 175 ; V. BERNAUD, « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », *Dr. soc.*, 2015, p. 960.

⁴¹⁰ Cons. const., décision n°2006-545 DC du 28 déc. 2006, §29 : « Considérant que le droit de participer "par l'intermédiaire de leurs délégués" à "la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises" a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés. » ; D. 2007. 1166, obs. V. Bernaud, L. Gay ; V. également A. LYON-CAEN, « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », *RDT*, 2007, p. 84 ; M.-L. MORIN, « Effectif et électorat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT*, 2007, p. 229.

⁴¹¹ Cons. const., décision n°2008-568 DC du 7 août 2008, D. 2009. 1852, obs. V. Bernaud, L. Gay ; *Dr. soc.* 2009. 147, étude V. Bernaud.

⁴¹² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 64 ; v. F.-L. SIMON, « L'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise », *Les Petites Affiches*, 2017, n°138, p. 4 ; A. FABRE, « L'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise », *Constitutions*, 2016 p. 446 ; X. DELPECH, « L'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise, un dispositif vidé de sa substance par le Conseil constitutionnel », *AJ Contrats d'affaires*, 2016, p. 360 ; F.-L. SIMON, « Réseaux de franchise : la constitutionnalité de l'instance de dialogue social », *Lettre des Réseaux*, juillet-août 2016.

⁴¹³ L'instance de dialogue social est supprimée par la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, art. 7.

cette loi donna l'occasion d'une saisine en deux temps du Conseil constitutionnel⁴¹⁴. Si celui-ci reconnaît qu'il existe entre les salariés des différentes entreprises franchisées une « communauté d'intérêt »⁴¹⁵, pour autant, le réseau de franchise ne constitue pas une communauté de travail justifiant un contrôle du respect du principe de participation⁴¹⁶. Faisant prévaloir une « conception étriquée »⁴¹⁷ du principe de participation, le Conseil constitutionnel circonscrit la communauté de travail aux salariés d'une entreprise, sans qu'il faille vérifier quelle entité détermine véritablement les « conditions de travail » évoquées par l'alinéa 8 du préambule.

65. Restait donc au Conseil constitutionnel à se prononcer sur une éventuelle extension du principe de participation à des travailleurs non salariés, ce qu'avait admis la Cour de cassation⁴¹⁸. Ce fut fait à l'occasion du contrôle de constitutionnalité d'un dispositif légal concernant directement les travailleurs de plateformes. Il s'agit du dispositif des chartes dites « sociales » établies par la loi du 24 décembre 2019 et pouvant être établies par les plateformes numériques afin de préciser les conditions d'exercice de leur responsabilité sociale à l'égard des travailleurs auxquelles elles ont recours⁴¹⁹.

La saisine des députés faisait notamment valoir qu'afin de garantir l'effectivité et l'utilité du principe de participation, il revenait au législateur d'élaborer des mécanismes permettant une détermination collective des conditions de travail, celui-ci ne pouvant se limiter à consacrer le pouvoir unilatéral des plateformes au moyen des chartes⁴²⁰. Pour ce

⁴¹⁴ Cons. const., décision n°2016-736 DC du 4 août 2016, *AJDA* 2016. 1604 ; *D.* 2016. 2252, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Cons. const., décision n°2018-761 DC du 21 mars 2018, *D.* 2018. 2203, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *D.* 2019. 1248, obs. E. Debaets et N. Jacquinot ; *Dr. soc.* 2018. 677, tribune C. Radé ; *Dr. soc.* 682, étude B. Bauduin ; *Dr. soc.* 688, étude A. Fabre ; *Dr. soc.* 694, étude Y. Pagnerre ; *Dr. soc.* 702, étude J. Mouly ; *Dr. soc.* 708, étude P.-Y. Verkindt ; *Dr. soc.* 713, étude G. Loiseau ; *Dr. soc.* 718, étude D. Baugard et J. Morin ; *Dr. soc.* 726, étude C. Radé ; *Dr. soc.* 732, étude P.-Y. Gahdoun ; *Dr. soc.* 739, étude L. He ; *RDT* 2018. 666, étude V. Champeil-Desplats.

⁴¹⁵ Cons. const., décision n°2016-736 DC du 4 août 2016, *op. cit.*, §29.

⁴¹⁶ *Ibid.*, §37 et Cons. const., décision n°2018-761 DC du 21 mars 2018, *op. cit.*, §75.

⁴¹⁷ A. FABRE, « L'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise », *op. cit.*

⁴¹⁸ La Cour de cassation a ainsi jugé qu'un gérant non salarié pouvait se prévaloir du principe de participation, v. Cass. soc., 8 déc. 2009, n°08-40.991.

⁴¹⁹ Loi n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, art. 44 ; v. *infra*, n°115.

⁴²⁰ Recours devant le Conseil constitutionnel sur le projet de loi d'orientation des mobilités, Saisine des députés, 26 nov. 2019, p. 6.

faire, il convenait de déterminer si les travailleurs de plateformes devaient être considérés comme entrant dans le champ d'application du principe de participation.

Dans une décision du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel répond par la négative⁴²¹. Selon lui :

« [L]es travailleurs recourant à une telle plateforme pour l'exercice de leur activité professionnelle sont des travailleurs indépendants n'entretenant pas avec cette plateforme une relation exclusive. Dès lors, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail. (...) Il résulte de ce qui précède que le grief relatif au principe de participation des travailleurs doit, en tout état de cause, être écarté. »⁴²² (nous soulignons)

Il ressort de cette solution que ce n'est pas tant la qualité d'indépendant des travailleurs de plateformes qui détermine l'exclusion du principe de participation, mais plutôt une caractéristique précise de leur indépendance, soit la circonstance au titre de laquelle ils n'entretiennent pas de relation exclusive avec la plateforme. Ce sont donc les caractères discontinu et non exclusif de la relation qui font obstacle au caractère permanent de l'intégration dans la communauté de travail, et qui conduit donc à l'exclusion de ces travailleurs du champ d'application du principe de participation⁴²³.

On peut douter de la pertinence d'une telle solution. En pratique, rien n'empêche que certains travailleurs tirent l'essentiel de leurs revenus d'une seule plateforme, voire qu'ils soient liés avec elle par une clause d'exclusivité⁴²⁴. Surtout, dans la mesure où le

⁴²¹ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, *AJCT* 2020. 5, obs. D. Necib ; v. également A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », *AJ Contrat*, 2020, p. 60 ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8.

⁴²² *Ibid.*, §13-14.

⁴²³ T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », *op. cit.*

⁴²⁴ La présence d'une clause d'exclusivité est un indice du lien de subordination, permettant de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail. Cependant, il est arrivé que l'existence d'un contrat de travail soit niée par les juges, même en présence d'une telle clause. V. par ex. CA Paris, pôle 6, ch. 7, 8 oct. 2020, n° 18/05469 : « Il ne peut être tiré aucune conséquence du contenu de l'article (...) que M. X. qualifie de clause

principe de participation garantit aux travailleurs la faculté de déterminer collectivement leurs conditions de travail, une conception fonctionnelle de son champ d'application devrait conduire à constater qu'il englobe l'ensemble des travailleurs ne déterminant pas eux-mêmes leurs conditions de travail, qu'ils soient ou non intégrés de façon permanente et étroite à une communauté de travail.

Quoiqu'elle ne soit pas exempte de critiques, cette solution n'en constitue pas moins l'aboutissement d'un processus historique qui traverse le droit national. L'exclusion des travailleurs indépendants du domaine du principe constitutionnel de participation apparaît en effet comme le parachèvement d'un processus entamé au début du 20^e siècle, au cours duquel le contrat de travail s'est imposé comme la référence incontournable de la réglementation des relations collectives de travail. Seule la liberté syndicale, expressément reconnue à la « personne » et non au « travailleur », semble désormais échapper à cette référence.

Conclusion de section

66. L'étude de la réglementation progressive des relations collectives de travail par le législateur au 20^e siècle en Angleterre et en France fait apparaître deux tendances lourdes qui, bien qu'elles obéissent à des logiques juridiques propres, sont comparables d'un système juridique national à l'autre.

Il s'agit, dans un premier temps, de la contractualisation croissante des relations de travail, permise en droit anglais par le *contract of employment*, et en droit français par le contrat de travail. Ce premier temps s'accompagne d'une mise en adéquation partielle du champ d'application des droits collectifs à ces instruments contractuels nouveaux, selon des méthodes propres aux droits nationaux. En droit français, le contrat de travail constitue la porte d'entrée pour l'exercice des droits collectifs dans l'entreprise. En droit anglais, la notion plus étendue de *worker* demeure le champ d'application de droit commun des

d'exclusivité ou de non concurrence, (...) la cour relevant que les clauses de non concurrence comme d'exclusivité peuvent être insérées dans un contrat de nature commerciale. »

garanties collectives. Ainsi, si les relations collectives de travail sont pensées sur le modèle d'un contrat individuel, le contrat se trouve enrichi d'un ensemble de droits collectifs destinés à compenser son déséquilibre structurel⁴²⁵. Cette soumission du collectif à l'individuel structure désormais le champ d'application personnel du droit des relations collectives.

CONCLUSION DE CHAPITRE

67. La délimitation progressive du champ d'application personnel des droits collectifs est ainsi traversée par un paradoxe⁴²⁶. Les droits collectifs naissent en effet dans un contexte marqué par la généralisation du travail indépendant ; la représentation collective, la grève et la négociation collective sont, au 19^e siècle, le fait de travailleurs formellement indépendants. Les premières lois réglementant les relations collectives de travail permettent la défense d'intérêts collectifs par ces travailleurs, sans que les législations nationales ne se risquent à définir limitativement le champ d'application personnel de ces règles.

L'essor ultérieur de la figure du travailleur salarié s'accompagne néanmoins d'un rétrécissement du champ d'application du droit des relations collectives, ce dont témoigne *in fine* la décision du Conseil constitutionnel français du 20 décembre 2019. Le travailleur salarié, défini comme la personne partie à un contrat de travail, s'impose comme le socle de référence du droit du travail salarié⁴²⁷. Certes, le rayonnement de cette notion ne parvient pas à effacer totalement une acception large du travailleur au sens du droit des relations collectives. En droit anglais, la notion de *worker* se veut plus large que la notion d'*employee*.

⁴²⁵ « Usant de cette terminologie, il est possible de conclure sur ce point que, dans tous les pays de l'Europe communautaire, c'est le contrat qui a servi de cadre à la définition juridique de la relation de travail, mais que ce maintien du cadre contractuel n'a été possible qu'au prix d'une absorption par le contrat d'un statut du travailleur salarié (...). Cet agencement a été réalisé sous des formes différentes selon les pays, mais il a partout conduit à définir un rapport de travail salarié, dont la teneur juridique n'est réductible ni à une logique purement contractuelle et marchande ni à une logique purement statutaire et personnelle. », A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 3e éd., Paris, PUF, 2015, p. 73-74.

⁴²⁶ S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405.

⁴²⁷ « Le droit du travail a cessé d'être le droit des ouvriers ou des employés pour devenir le droit commun de la relation de travail. », A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016, p. 31.

En droit français, le travailleur indépendant demeure titulaire du droit syndical. Néanmoins, dans l'un et l'autre cas, le travailleur indépendant (qu'il soit un travailleur non salarié ou un *independent contractor*) a été placé à la marge des droits collectifs.

Ce processus historique a une conséquence majeure pour le sujet qui nous occupe : les travailleurs de plateformes, pour autant qu'ils sont considérés comme des travailleurs formellement indépendants, se trouvent ainsi privés des droits collectifs exercés dans le cadre du salariat.

CHAPITRE 2

L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS L'OMBRE DU SALARIAT

68. Les plateformes imposent systématiquement aux travailleurs auxquels elles ont recours d'opérer en tant que travailleurs non salariés selon les catégories du droit national. Sous réserve qu'une décision de justice constate le contraire, il s'agit de travailleurs indépendants en droit français, de *independent contractors* en droit anglais. En raison de cette indépendance formelle, les travailleurs de plateformes sont mis à l'écart des formes de représentation, d'action et de négociation collectives dont bénéficient les travailleurs salariés.

Certes, certaines interventions législatives récentes se sont préoccupées de la dimension collective des relations de travail dans le contexte des plateformes numériques, en complétant des dispositions anciennes garantissant le droit syndical des travailleurs indépendants⁴²⁸. Néanmoins il convient de constater que l'organisation collective des travailleurs de plateformes surgit dans un premier temps comme un phénomène social échappant aux mailles du droit. En d'autres termes, l'organisation collective des travailleurs de plateformes ne correspond pas immédiatement à l'exercice de droits dont sont titulaires les travailleurs de plateformes, mais se situe d'abord dans un espace intermédiaire entre le droit et le fait⁴²⁹.

⁴²⁸ V. *infra*, Partie II, Titre II.

⁴²⁹ L'organisation collective des travailleurs de plateformes pourrait ainsi être rapprochée, en théorie du droit, des normes para-légales, qui désignent des normes contraires à l'ordre juridique étatique, constitutionnel ou conventionnel, mais considérées comme légitimes et effectivement pratiquées par un mouvement social. Une norme est para-légale si elle est apte à exercer une pression sur le système juridique visé, c'est-à-dire « induire un processus de changement juridique au sens fort ». Le concept de para-légalité permet ainsi d'analyser des « situations d'inadéquation du droit au fait », et donc de proposer un changement juridique lorsque cela apparaît nécessaire, v. H. DUMONT, « La para-légalité, un instrument de connaissance pour expliquer la mutation de certaines illégalités en sources formelles du droit », in I. HACHEZ, Y. CARTUYVELS, H. DUMONT,

L'encadrement juridique des formes d'organisation et d'action collectives des travailleurs « ne constitue ni une condition préalable, ni une condition nécessaire » à leur existence dans les faits⁴³⁰. Le phénomène d'organisation collective des travailleurs de plateformes en constitue une nouvelle illustration. Il doit donc être analysé dans les faits, en s'appuyant sur des études empiriques réalisées dans le champ des sciences sociales⁴³¹. Ces éléments empiriques nous permettent de constater une ambiguïté entre le statut formel de ces travailleurs et les formes que prend leur organisation collective. Certes, la revendication du salariat n'est pas partagée par tous les travailleurs de plateformes ni par tous les groupements qui défendent leurs intérêts. Certains revendiquent une liberté dans le choix de leur statut, tandis que d'autres nourrissent une certaine méfiance à l'égard des organisations syndicales de salariés. Néanmoins l'examen objectif de leurs pratiques fait apparaître un continuum entre les formes d'organisation et d'action empruntées par les travailleurs et celles qui sont habituellement l'apanage des salariés.

Ainsi, il peut être constaté que, si les travailleurs de plateformes s'organisent spontanément en groupements informels ou quasi syndicaux qui leur permettent d'affirmer leurs spécificités, les organisations syndicales de salariés jouent un rôle croissant dans l'organisation de leur mobilisation et la structuration de leurs revendications, créant ainsi une jonction entre les travailleurs de plateformes et le monde salarial (Section I).

Il ressort également des études empiriques que, en dépit de leur indépendance formelle et parfois d'une aspiration à une indépendance réelle, le répertoire d'actions que les travailleurs de plateformes mobilisent n'est pas entièrement nouveau. En effet, les

Ph. GÉRARD, F. OST, M. VAN DE KERCHOVE (dir.), *Les sources du droit revisitées. Volume 4. Théorie des sources du droit*, Anthémis, Bruxelles, 2012, p. 639. Le concept de para-légalité dérive des travaux du doyen Carbonnier sur la sociologie juridique. Il correspond à la situation du « fait qui se fait droit », J. CARBONNIER, *Sociologie juridique*, Paris, Quadrige / PUF, 1994, spéc. p. 291 et s. Ce dernier définit l'infra-droit comme l'« [e]nsemble des phénomènes qui, parmi les phénomènes de mœurs, tirent, de leur proximité, de leur ressemblance avec le droit, une coloration particulière, formant ainsi un système autonome de règles et de conduites en l'absence d'une sanction légale », A. J. ARNAUD (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2^e édition, LGDJ, 2018, v. « Infra-droit », p. 300 et s.

⁴³⁰ G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, 3^e éd. Paris, PUF, 2001, p. 10.

⁴³¹ H. DUMONT, A. BAILLEUX, « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et société*, 2010, n°75, p. 275.

travailleurs de plateformes font grève et vont même jusqu'à conclure avec les plateformes des accords collectifs *sui generis* (Section II).

Section I.- Les modalités de groupement des travailleurs de plateformes

69. L'organisation des travailleurs de plateformes prend la forme d'un phénomène de résistance collective au pouvoir unilatéral des plateformes. Les travailleurs font preuve d'une « créativité organisationnelle »⁴³² qui se matérialise aussi bien dans la nature des liens de solidarité qui s'expriment entre eux que dans les modalités d'action collective qu'ils mobilisent. L'apparition de ces « nouvelles identités collectives »⁴³³ survenant dans un contexte d'atomisation d'éclatement des collectivités de travail contribue à enrichir les formes d'organisation collective qu'ont à connaître les juristes.

La constitution des travailleurs en groupements constitue la première étape dans l'organisation collective des travailleurs de plateformes. La détermination des modalités de groupement des travailleurs de plateformes fait apparaître un reflux des organisations syndicales de salariés, quoique celles-ci soient concurrencées par des organisations informelles (§2). Mais l'analyse des modes d'organisation des travailleurs de plateformes suppose d'abord que soit identifiée la possibilité d'un engagement collectif de ces travailleurs (§1).

§1.- La perspective d'un engagement collectif des travailleurs de plateformes

En raison de leur indépendance formelle et de la dispersion géographique dans l'exercice de leur activité, les travailleurs de plateformes peuvent apparaître comme une population peu propice à des formes de contestation collective. L'existence certaine d'obstacles n'a pourtant pas eu pour effet d'annihiler toute forme d'engagement collectif

⁴³² K. VANDAELE, "Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?", in J. HAIDAR, M. KEUNE (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/ILO, 2021, p. 206.

⁴³³ A. DUFRESNE, « Coursiers de tous les pays, unissez-vous ! », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 14.

des travailleurs de plateformes. Leur mobilisation, bien réelle, s'inscrit dans la lignée des « mobilisations improbables » qui surgissent dans les secteurs professionnels précaires⁴³⁴ (A). Cet engagement est cependant limité (à quelques exceptions près) aux travailleurs qui fournissent leur travail pour une plateforme de livraison de biens ou de transport de personnes (B).

A. L'engagement des travailleurs face aux plateformes : une « mobilisation improbable »

70. Les premiers auteurs ayant réalisé des travaux relatifs aux phénomènes d'organisation collective dans le contexte des plateformes numériques exprimaient des doutes quant à la capacité d'organisation des travailleurs de plateformes. S'ils constataient des formes émergentes de mobilisation, les difficultés d'organisation semblaient importantes⁴³⁵. Il est vrai que les obstacles susceptibles d'entraver l'existence de relations collectives de travail dans le contexte des plateformes numériques sont nombreux (1). Ils n'ont cependant pas pour conséquence d'empêcher toute forme de mobilisation (2).

1. L'existence d'obstacles à l'engagement des travailleurs de plateformes

71. Il ne fait guère de doute que l'indépendance formelle qui les caractérise constitue le premier obstacle auquel sont confrontés les travailleurs de plateformes dans leur

⁴³⁴ Sur la notion de « mobilisation improbable », v. A. COLLOVALD, L. MATHIEU, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 2009, n°86, p. 119.

⁴³⁵ V. not. H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 94, 2019 ; ou encore K. VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018. Sur ces difficultés et leur dépassement, v. N. SALEHI, L. C. IRANI, M. S. BERNSTEIN, A. ALKHATIB, E. OGBE, K. MILLAND, "We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers", *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015, p. 1621 ; A. J. WOOD, V. LEHDONVIRTA, M. GRAHAM, "Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries", *New Technology, Work and Employment*, 2018, p. 95 ; A. J. WOOD, V. LEHDONVIRTA, « Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy », *Working Paper, Oxford Internet Institute*, 2019 ; v. également l'ensemble des contributions rassemblées autour de la conférence "Log Out!", McLuhan Center, 6 mars 2018, not. N. VAN DORN, "On the conditions of possibility for worker organizing in platform-based gig economies", *Notes From Below*, 8 juin 2019.

engagement collectif⁴³⁶. Outre le fait que les travailleurs sont privés des garanties qui entourent l'exercice des droits collectifs en droit du travail, cette circonstance favorise également un contexte de mise en concurrence des travailleurs, rendant plus difficile la reconnaissance d'un intérêt commun et l'établissement de liens de solidarité⁴³⁷. Cette indépendance s'accompagne également du fait que les travailleurs fournissent leurs prestations de travail de façon isolée et dispersée. L'expérience de travail est individualisée et souvent de courte durée, comme en témoigne une étude réalisée en 2018 auprès des chauffeurs Uber estimant que 68% d'entre eux quittent la plateforme dans les six mois⁴³⁸.

De surcroît, le fonctionnement de l'algorithme tend parfois à accentuer la difficulté qu'ont les travailleurs de se mobiliser et à organiser des actions collectives. Ainsi, certaines techniques sont utilisées par les plateformes pour assurer la continuité du service, telles que la majoration des tarifs en cas de forte demande (notamment dans le secteur des VTC)⁴³⁹ ou l'inscription préalable sur un calendrier et l'obligation de respecter un certain délai pour pouvoir se désinscrire (notamment dans le secteur de la livraison). La non-observation par le travailleur d'une de ces règles pouvant avoir pour effet une sanction du travailleur notamment par la diminution du nombre de prestations qui lui seront confiées à l'avenir, le recours à ces techniques est susceptible d'empêcher l'organisation d'une action collective.

À ces contraintes objectives s'ajoutent des comportements hostiles de la part des plateformes à l'égard des groupements de travailleurs. Au moyen de pratiques que l'on peut qualifier d'« *union busting* » (c'est-à-dire d'« extermination du syndicalisme »)⁴⁴⁰, certaines

⁴³⁶ V. DE STEFANO, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

⁴³⁷ « [L]es plates-formes de travail en ligne sont certainement conçues pour favoriser un sentiment de concurrence plutôt que de solidarité entre les travailleurs. », M. GRAHAM, « Digital work marketplaces impose a new balance of power », *New Internationalist*, 25 mai 2016, <https://www.oii.ox.ac.uk/blog/digital-work-marketplaces-impose-a-new-balance-of-power/> (dernière connexion oct. 2022, nous traduisons).

⁴³⁸ A. ROSENBLAT, *Uberland : How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland, University of California Press, 2018, p. 72.

⁴³⁹ S. ABDELNOUR, S. BERNARD, « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *op. cit.*

⁴⁴⁰ Sur la notion d'« *union busting* » v. E. JULLIARD, « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave au syndicalisme », *Agone*, 2013, p. 89. Ces pratiques rappellent des pratiques d'évitement syndical (*union avoidance*) auxquelles ont recours des firmes étatsuniennes, v. J. LOGAN, « The U.S. Union Avoidance Industry Goes Global », *New Labor Forum*, 2020, vol. 29(1), p. 76.

plateformes ont pu mettre en œuvre un ensemble de moyens visant à empêcher les travailleurs de rejoindre un syndicat ou de faire grève. Certaines de ces méthodes sont particulièrement dures. Bien entendu, la capacité qu'a la plateforme de déconnecter un travailleur de façon discrétionnaire constitue un puissant outil de répression à l'égard des travailleurs impliqués dans une action collective. Ainsi certains leaders de mouvements de grève ont pu voir leur contrat de prestation de service rompu, à l'image de certains livreurs Deliveroo ayant protesté contre les baisses de tarifs en 2019⁴⁴¹. Mais la déconnexion ne constitue pas la seule forme d'*union busting*. Un syndicat souhaitant représenter les travailleurs de plateformes face à la plateforme Deliveroo à Londres a ainsi démontré que Deliveroo avait activement cherché à empêcher l'adhésion des livreurs au syndicat au moyen d'une série de manœuvres. Par exemple, Deliveroo a modifié la répartition des zones de travail attribuées aux livreurs de façon à les éloigner des points de recrutement syndicaux, a organisé des réunions simultanées avec les réunions syndicales de façon à les empêcher de s'y rendre ou a attribué des bons de réduction à certains livreurs en l'échange de la signature d'une pétition hostile au syndicat⁴⁴².

En somme, l'organisation du travail par les plateformes et l'éclatement de la collectivité des travailleurs qui en résulte ainsi que l'hostilité des plateformes à l'égard des formes de mobilisation des travailleurs constituent autant d'obstacles à la formation d'une collectivité de travailleurs de plateformes consciente de ses intérêts communs et prête à les défendre⁴⁴³. Ces obstacles n'ont cependant pas empêché toute forme de mobilisation.

2. Le constat d'un engagement des travailleurs de plateformes

72. Un constat s'est pourtant imposé aux observateurs : les travailleurs de plateformes s'organisent. Certes improbable, parce qu'éloignée des circonstances qui favorisent

⁴⁴¹ F. AIZICOVICI, « Un livreur de Deliveroo radié après avoir organisé une grève », *Le Monde*, 6 sept. 2019 ; il fut démontré que la plateforme avait eu recours à la géolocalisation pour identifier les grévistes, v. Cash Investigation, « Au secours, mon patron est un algorithme », diffusé le 24 sept. 2019, France 2.

⁴⁴² *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, 2017 WL 05632856 ; v. « Employment status: Deliveroo riders not workers for purpose of union recognition », *IDS Employment Law Brief*, 2017, 1083, p. 6 ; M. VICENTE, « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *RDT*, 2018, p. 515.

⁴⁴³ N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 2016, p. 85.

généralement l'essor d'une action collective, cette mobilisation n'en est que plus remarquable⁴⁴⁴. Depuis lors, des études soutiennent que la représentation collective des travailleurs de plateformes n'est plus un phénomène émergent mais doit faire l'objet d'enquêtes empiriques : la question n'est plus tant de savoir s'ils peuvent s'organiser, mais comment ils s'organisent⁴⁴⁵.

Des travaux de sciences de l'information et de sociologie visent à donner une vue d'ensemble de l'engagement des travailleurs de plateformes dans le monde, d'abord au moyen d'outils statistiques. Un groupe de chercheurs rattachés au Centre for Employment Relations, Innovation and Change (CERIC) de l'Université de Leeds a élaboré un indice, appelé « Leeds Index », ayant pour fonction de recenser les actions collectives engagées par les travailleurs de plateformes⁴⁴⁶. Les auteurs remarquent ainsi une certaine vitalité dans l'engagement des travailleurs de plateformes⁴⁴⁷. Les premiers résultats publiés en 2020 relèvent une hausse tendancielle globale des actions collectives des travailleurs de plateformes dans le monde entre janvier 2015 et juillet 2019. Les résultats publiés en 2022 confirment cette dynamique et recensent 1271 actions collectives de travailleurs de plateformes entre 2017 et 2020 dans les secteurs de la livraison et du transport⁴⁴⁸.

Sur le territoire européen, a été créé un observatoire des plateformes numériques (« Digital platform Observatory »), fruit d'une initiative conjointe de la Confédération européenne des syndicats (CES), de l'Association travail emploi Europe Société (ASTREES), de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES). Cet observatoire effectue une veille continue des différentes modalités de représentation des travailleurs de plateformes en Europe depuis 2019 et fournit de ce fait des données empiriques⁴⁴⁹. En dépit des difficultés

⁴⁴⁴ A. COLLOVALD, L. MATHIEU, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *op. cit.*

⁴⁴⁵ J. WOODCOCK, C. CANT, "The end of the beginning. The struggles of platform workers", *Notes From Below*, 8 juin 2019.

⁴⁴⁶ S. JOYCE, D. NEUMANN, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global struggle: worker protest in the platform economy*, ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy, n°2, 2020.

⁴⁴⁷ *Ibid.*, p. 1 (nous traduisons).

⁴⁴⁸ I. BESSA, S. JOYCE, D. NEUMANN, M. STUART, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, ILO Working Paper, 2022.

⁴⁴⁹ Ces pratiques sont cartographiées et présentées de façon ordonnée dans une carte interactive accessible en ligne : <https://digitalplatformobservatory.org/> En parallèle, une agence de l'Union européenne, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), effectue une veille des

que rencontrent les travailleurs de plateformes, l'engagement collectif des travailleurs de plateformes apparaît donc comme un phénomène observable et mesurable.

73. La capacité de mobilisation des travailleurs de plateformes n'est cependant pas homogène et se concentre dans les secteurs d'activité au sein desquels l'organisation du travail est propice à la reconnaissance d'un intérêt commun par les travailleurs qui y opèrent. La distinction opérée entre le *crowdwork* au sens strict (ou *crowdworking* en ligne) et le travail à la demande via des applications mobiles (*work-on-demand via apps*)⁴⁵⁰ doit être retenue à cet égard. Le *crowdworking* en ligne désigne la réalisation de tâches informatiques sur des plateformes numériques. Elle ne suppose pas d'interaction physique entre le travailleur et le donneur d'ordre et peut donc se dérouler à l'échelle mondiale. Si cela peut comprendre des activités à forte valeur ajoutée (Malt, Upwork), il s'agit plus fréquemment de micro-tâches informatiques à faible valeur ajoutée qui sous-tendent le développement d'intelligences artificielles en contrepartie de rémunérations dérisoires (Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder)⁴⁵¹. Par contraste, le travail à la demande via des applications mobiles implique un service fourni de manière physique et localisée, supposant parfois une interaction personnelle entre le travailleur et le donneur d'ordre. C'est le plus souvent une activité de transport (Uber, Lyft), de livraison de repas (Deliveroo, UberEats) ou de services à domicile (Hilfr, Yoojo).

Dans la perspective des relations collectives de travail, cette typologie est utile dans la mesure où l'organisation collective des travailleurs de plateformes est soumise à des contraintes distinctes selon qu'il s'agit de travailleurs de plateformes dits « locaux » ou des travailleurs de plateformes dits « éloignés ». Dans le premier cas, l'éloignement

initiatives collectives au sein de l'économie des plateformes, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁵⁰ V. DE STEFANO, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016, p. 4. D'autres auteurs participent à forger cette distinction, not. M. A. CHERRY, « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », CLLPJ, 2016, vol. 37 ; A. TODOLÍ-SIGNES, « The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, p. 33.

⁴⁵¹ Pour une étude d'ensemble sur le *crowdworking* en ligne, v. l'étude de l'OIT : J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. SIX SILBERMAN, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, Genève, 2018 ; v. également A. CASILLI, *En attendant les robots*, Paris, Seuil, 2019.

géographique et l'isolement des travailleurs « éloignés » sont autant d'obstacles à la défense de leurs intérêts collectifs⁴⁵². Dans le second cas, la possibilité d'une rencontre des travailleurs en personne (même en l'absence de locaux dédiés à cette rencontre) constitue un terrain propice à la reconnaissance d'un intérêt commun. L'engagement des travailleurs de plateformes est donc surtout observable dans les plateformes de travail à la demande *via* des applications⁴⁵³, plus précisément des plateformes dans les secteurs de la livraison de biens et du transport de personnes (soit une variété de travailleurs de plateformes dits « locaux »).

B. Un phénomène observable dans les secteurs de la livraison de biens et du transport de personnes

Les secteurs de la livraison de biens et du transport de personnes regroupent, en Europe, une part importante des plateformes de service organisé. Outre le fait qu'elles constituent le terreau d'une mobilisation des travailleurs (2), elles sont également celles que l'on connaît le mieux (1).

1. Les caractéristiques des travailleurs de la livraison et du transport

74. Les plateformes ont longtemps été rétives à fournir des données statistiques, ce qui a généré une certaine opacité autour du nombre et des caractéristiques des travailleurs auxquels elles ont recours⁴⁵⁴. Deliveroo affirmait en 2019 opérer dans plus de 500 villes dans

⁴⁵² A. J. WOOD, V. LEHDONVIRTA, *op. cit.* Sur les obstacles, v. également la synthèse réalisée par J. PRASSL, *La voix collective dans l'économie de plateforme : Défis, opportunités, solutions*, Bruxelles, ETUC, 2018.

⁴⁵³ A. LAMINE, J. PRASSL, "Collective autonomy for on-demand workers? Normative arguments, current practices and legal ways forward", in S. LAULOM (dir.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2018, p. 269 ; J. PRASSL, *La voix collective dans l'économie de plateforme : Défis, opportunités, solutions*, Bruxelles, ETUC, 2018 ; A. ALOISI, *Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*, Florence, EUI Working Papers, Max Weber Programme, 2019 ; A. ALOISI, E. GRAMANO, "Workers without workplaces and unions without unity Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2019, Vol. 107.

⁴⁵⁴ Les plateformes ont longtemps refusé de fournir des données relatives à la rémunération à des chercheurs indépendants, arguant que ces données sont protégées par le droit de la propriété intellectuelle. Le cas des plateformes Uber et Lyft à Seattle est à ce titre symptomatique. Après plusieurs refus, elles ont accepté de fournir des données à un groupe de chercheurs dans des conditions opaques ; ces chercheurs ont bénéficié du financement des plateformes pour réaliser l'étude : L. HYMAN, E. L. GROSHEN, A. LITWIN, M. T. WELLS,

le monde et estimait le nombre de ses coursiers à 60 000, dont approximativement 25 000 au Royaume-Uni⁴⁵⁵ et 11 000 en France⁴⁵⁶. La plateforme Uber a avancé, elle, le nombre de 3,9 millions de chauffeurs dans le monde en 2018 et 5 millions en 2020⁴⁵⁷, dont 20 000 en France⁴⁵⁸. Une étude statistique menée en Angleterre et au Pays de Galles constate qu'entre 2016 et 2021, la part de la population active travaillant pour des plateformes de transport et de livraison a connu une croissance spectaculaire, passant de 1,9% en 2016 à 8,9 % en 2021⁴⁵⁹. Des données plus approfondies ont été recueillies en France par l'Autorité des relations des plateformes d'emploi (ARPE) chargée d'instaurer un dialogue social à l'horizon 2022⁴⁶⁰. Le secteur des VTC comprend 7 plateformes numériques (Uber, Le cab, Heetch, Freenow, Caocao, Marcel, Bolt) occupant au total 39 314 chauffeurs tandis que le secteur de la livraison comprend 3 plateformes de livraison (Uber Eats, Deliveroo, Stuart) occupant au total 84 243 livreurs⁴⁶¹. Depuis peu, la loi française impose aux plateformes de transport et de livraison de fournir des indicateurs relatifs à la durée et au revenu des travailleurs⁴⁶². Ainsi dispose-t-on d'indicateurs concernant la rémunération des prestations et le temps d'attente entre chacune des prestations⁴⁶³.

K. P. THOMPSON, K. CHERNYSHOV, *Platform driving in Seattle*, Ithaca, New-York, Cornell University, ILR School, Institute for Workplace Studies, 2020. La publication de cette étude a donné lieu à la rédaction d'une lettre ouverte réclamant la fin de la rétention des données par les plateformes et invitant à les chercheurs à respecter des règles d'éthique, v. « Open Letter and Principles for Ethical Research on the Gig Economy », 30 juill. 2020, <https://medium.com/@gigeconomyresearchersunited/open-letter-and-principles-for-ethical-research-on-the-gig-economy-3cd27924cc08> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁵⁵ <https://uk.deliveroo.news/news/creating-restaurant-jobs.html> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁵⁶ <https://fr.deliveroo.news/news/deliveroo-dialogue-social-forum-livreurs.html> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁵⁷ Uber, 2020 *Investor Presentation*, 2020, https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc_financials/2019/sr/InvestorPresentation_2020_Feb13.pdf (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁵⁸ E. EGLOFF, « Hémorragie de chauffeurs chez Uber », *Le Figaro*, 7 févr. 2018.

⁴⁵⁹ H. SPENCER, U. HUWS, « Background: how platform work is changing and growing Platformisation and the pandemic: changes in workers' experiences of platform work in England and Wales, 2016-2021 », in TUC, *Seven ways platform workers are fighting back*, TUC Research Analysis, 2021, p. 9 et s.

⁴⁶⁰ V. *infra*, Partie II, Titre II, Chapitre 2.

⁴⁶¹ Données transmises par l'Autorité des relations sociales des plateformes en mai 2022, calculées sur les critères de l'article L. 7342-1 du Code du travail.

⁴⁶² C. transp. art. L. 1326-3.

⁴⁶³ Ainsi en moyenne entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 une prestation effectuée pour la plateforme Uber rapporte au travailleur 4,63€ et dure 10,04 minutes, tandis que le temps d'attente entre chaque prestation est de 13,35 minutes. Du côté de Deliveroo, la durée moyenne des prestations est de 11 minutes pour un revenu de 5,6€, le temps d'attente entre chaque prestation étant de 8 minutes et 30

Ces plateformes ont fait l'objet d'analyses sociologiques. M. Arthur Jan et Mme Chloé Lebas relèvent plusieurs caractéristiques récurrentes des livreurs à vélo utilisant la plateforme Deliveroo en France⁴⁶⁴. Ils identifient ainsi la population initiale de ces travailleurs : il s'agit en général d'étudiants, âgés de 20 à 25 ans, majoritairement masculins. En dépit de faibles rémunérations, ils demeurent attirés par la flexibilité du travail ainsi que par l'autonomie promise par les plateformes et expriment un rejet du salariat. La baisse des rémunérations s'est néanmoins accompagnée de l'essor d'une population plus précaire, résultant de la diffusion de la pratique de sous-location de comptes. Cette pratique permet à des personnes de faire travailler d'autres personnes pour leur propre compte, moyennant une commission prélevée sur le tarif de la course. Les travailleurs sous-traités sont des personnes ne pouvant pas s'inscrire elles-mêmes sur la plateforme, généralement des étrangers en situation irrégulière ou des mineurs.

Les caractéristiques sont quelque peu distinctes dans les plateformes opérant dans le secteur du transport de personnes⁴⁶⁵. Mme Sophie Bernard remarque que le profil type du chauffeur a évolué⁴⁶⁶. Au sein de la plateforme Uber, une population initiale de « chauffeurs haut de gamme » a pour principale spécificité de disposer d'une clientèle privée et d'être propriétaires de leur véhicule. Ceux-ci jouissent d'une certaine autonomie dans l'exercice de leur activité et sont moins dépendants à l'égard de la plateforme. En raison de la dégradation continue des conditions de rémunération ainsi que de l'accroissement de la

secondes ; V. les indicateurs fournis par Deliveroo : https://riders.deliveroo.fr/fr/indicateurs_activite ; par Uber : <https://www.uber.com/fr/blog/indicateurs-dactivite-des-plateformes-mentionnes-a-larticle-l-1326-3-du-code-des-transports-pour-lannee-2021/> (dernière connexion septembre 2022).

⁴⁶⁴ A. JAN, « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La Nouvelle revue du travail*, 2018, n°13 ; C. LEBAS, « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La revue de l'IRE*, 2019, n°3, p. 37. V. également F. LEMOZY, « La tête dans le guidon. Être coursier avec Deliveroo », *La Nouvelle revue du travail*, 2019, n°14 ; et A. MIAS, « "J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse". Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo », *La Nouvelle revue du travail*, 2018, n°13.

⁴⁶⁵ Avec des différences au niveau national. Si l'activité de chauffeur est plutôt une activité d'appoint aux États-Unis, elle est plus fréquemment réalisée à titre principal en France, v. J. HALL, A. KRUEGER, « An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States », *Industrial and Labor Relations Review*, 2018, p. 705 ; A. LANGIER, D. SZOMORU, D. THESMAR, « Travailler sur une plateforme Internet, une analyse des chauffeurs Uber travaillant en France », rapport commissionné par Uber, 2016, <http://pinguet.free.fr/landieruber16.pdf> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁶⁶ S. BERNARD, « De l'indépendance des chauffeurs "haut de gamme" à la dépendance des chauffeurs "des applis" », *Connaissance de l'emploi*, 2020, n°162, p. 1.

concurrence, cette population a progressivement été marginalisée au profit d'une population de « travailleurs des applis » dont les caractéristiques sont distinctes de celles des « chauffeurs haut de gamme ». Ces derniers constituent une population plus précaire : ils sont contraints de louer un véhicule et travaillent exclusivement par l'intermédiaire des plateformes. Entièrement dépendants à l'égard des plateformes, ils se trouvent dans une position de vulnérabilité particulière.

Cette vulnérabilité est accentuée par le développement de pratiques de sous-traitance aussi bien dans les plateformes de livraison que de transport. Face à la récurrence de ces pratiques frauduleuses, la plateforme Uber s'est vu suspendre son autorisation d'opérer dans la ville de Londres en 2019⁴⁶⁷. En France, quoiqu'interdite⁴⁶⁸, cette pratique n'en reste pas moins répandue⁴⁶⁹. Il a ainsi été révélé en 2020 que la plateforme de livraison de repas Frichti reposait pour moitié sur l'activité de travailleurs étrangers en situation irrégulière⁴⁷⁰. Ces pratiques témoignent d'une précarisation parfois extrême des travailleurs de plateformes causée par des formes de sous-traitance évocatrices du *putting-out system*.

2. Les dispositions à l'engagement des travailleurs de plateformes

75. S'ils constituent une population précaire, ces travailleurs sont néanmoins susceptibles de s'organiser, notamment dans les grandes villes de l'Ouest de l'Europe⁴⁷¹. L'engagement collectif est permis par la possibilité qu'ont ces travailleurs de se rencontrer et d'échanger, par exemple lorsqu'ils attendent des commandes ou des courses⁴⁷².

⁴⁶⁷ « Uber loses licence to operate in London », *BBC News*, 25 nov. 2019. G. TOPHAM, « Uber loses London licence after TfL finds drivers faked identity », *The Guardian*, 25 nov. 2019.

⁴⁶⁸ C. trav. art. L. 8221-1 et s.

⁴⁶⁹ A. BENJAMIN, « Deliveroo, Uber Eats... Les sans-papiers, sous-traitants des coursiers », *L'Express*, 24 oct. 2018 ; L. ALDERMAN, « Food-Delivery Couriers Exploit Desperate Migrants in France », *The New York Times*, 16 juin 2019 ; « Uber Eats, Deliveroo... quand des travailleurs précaires profitent d'autres plus précaires encore », *Le Monde*, 17 juin 2019.

⁴⁷⁰ « Près de la moitié des livreurs autoentrepreneurs de Frichti étaient sans papiers », *Libération*, 6 juin 2020 ; v. B. GOMES, L. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans papiers », *RDT*, 2020, p. 728.

⁴⁷¹ S. JOYCE, D. NEUMANN, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global struggle: worker protest in the platform economy, op. cit.*, p. 3.

⁴⁷² K. VANDAELE, « Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? », in J. HAIDAR, M. KEUNE (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Elgar/ILO, 2021, p. 206.

Certaines initiatives directement prises par des plateformes renforcent la faculté qu'ont les livreurs d'échanger sur leurs conditions de travail. Par exemple, la plateforme Deliveroo a mis en place en France à compter de 2020 un « Forum Deliveroo » visant à « permettre aux livreurs partenaires de partager leurs idées et leur expérience directement avec Deliveroo ». À cette fin, des représentants sont élus chaque année et se réunissent tous les 3 mois pour discuter de problématiques telles que « la sécurité, le design des équipements ou les avantages proposés aux livreurs »⁴⁷³. Deliveroo s'étant montrée particulièrement hostile aux organisations de travailleurs⁴⁷⁴, le Forum peut être analysé comme une méthode visant à garantir une voix aux travailleurs dans un cadre entièrement maîtrisé par la plateforme. Il n'en demeure pas moins un vecteur de rencontre et d'échange des livreurs, favorisant un éventuel engagement collectif⁴⁷⁵.

76. Une enquête réalisée en 2020 sur la base de questionnaires auprès de coursiers de la plateforme Deliveroo en Belgique par les chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI) scrute l'engagement collectif de ces travailleurs⁴⁷⁶. Cette étude est cantonnée à une plateforme, à une ville et à un profil type de travailleurs. Ses résultats ne peuvent donc pas être tenus pour représentatifs à l'échelle de l'ensemble des secteurs d'activité concernés par l'économie des plateformes. Elle n'en demeure pas moins utile à la compréhension de l'engagement des travailleurs de plateformes dans les secteurs de la livraison de biens. Les

⁴⁷³ <https://deliverooforum.com/fr-fr/faq>; pour un compte rendu du Forum de juin 2022, v. <https://deliverooforum.com/fr-fr/news/compte-rendu-du-10eme-forum-deliveroo> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁷⁴ F. ORTONA, « [Révélations] "Il ne faut pas rencontrer les syndicats" : le dialogue social chez Deliveroo », *Le Media*, 18 févr. 2020, https://www.lemediatv.fr/articles/2020/revelations-il-ne-faut-pas-rencontrer-les-syndicats-le-dialogue-social-chez-deliveroo-CwsQbrtXQcyr_s8O5LE8UA (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁷⁵ S. EL GRABLI, « Opinion. Il faut inclure les travailleurs indépendants dans le dialogue social », *Les Échos*, 9 juill. 2020 ; D. ISRAËL, « Deliveroo peine à inventer son dialogue social », *Médiapart*, 24 juill. 2020 : « "On ne peut pas négocier, et même si on a le temps de les donner, nos avis ne sont pas pris en compte, estime Marine Stieber, venue de Strasbourg. Nos retours venant du terrain ne sont pas bons, mais la direction de l'entreprise s'appuie sur des petits sondages maison pour assurer que tout va bien." Jérémie Wick, livreur bordelais syndiqué à la CGT, résume : "Les représentants de Deliveroo nous servent de punching-ball pendant trois heures. On vient pour leur dire tout ce qui ne va pas, sans réellement discuter. Et on ressort plus énervés que lorsqu'on est arrivés." »

⁴⁷⁶ K. VANDAELE, A. PIASNA, J. DRAHOKOUPIL, *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, Bruxelles, ETUI Working Papers, 2019. Cette enquête est prolongée par les travaux de K. VANDAELE, *From street protest to improvisational "unionism". Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

auteurs remarquent que, si leur engagement est faible dans l'absolu (3% des livreurs ont été ou sont syndiqués et 4% ont déjà assisté à une réunion syndicale), il n'est pas inférieur à la moyenne des travailleurs salariés travaillant dans le même secteur. Pour autant, l'important *turnover* et la dimension temporaire de ces situations professionnelles n'ont pas pour effet de décourager les travailleurs à s'engager. En effet, les raisons avancées par les travailleurs eux-mêmes pour expliquer leur faible engagement de ces travailleurs tiennent essentiellement à un manque d'exposition syndicale (raison choisie par 56% des interrogés non syndiqués) ou à l'ignorance du rôle des syndicats (30%) et non à une hostilité de principe à l'action syndicale (14%). Les auteurs en concluent ainsi que « [d]ans l'ensemble, ces résultats contrastent avec le puissant discours de Deliveroo qui met l'accent sur le contrôle et la flexibilité des travailleurs et qui affirme que les coursiers en tant qu'"entrepreneurs indépendants" ne sont pas du tout intéressés par la syndicalisation. »⁴⁷⁷ Ils ajoutent que le niveau de syndicalisation augmente selon le degré de mécontentement des coursiers. Plus ceux-ci font l'expérience d'une faible sécurité économique, d'une faible autonomie au travail et d'un faible degré de plaisir au travail, plus ces travailleurs ont tendance à se syndiquer.

Bien que peu exposés au discours syndical, ceux-ci constituent une population pouvant s'avérer favorable à des formes d'engagement collectif, dans des proportions proches de celles des travailleurs salariés du secteur de la livraison. Il suffit de constater la vivacité des formes d'organisation collective pour s'en assurer.

§2.- De l'organisation informelle à un syndicalisme de type salarié

L'engagement des travailleurs de plateformes se matérialise par le développement de groupements visant à défendre les intérêts des travailleurs de plateformes. Si ceux-ci ont une tendance à privilégier des formes d'auto-organisation relativement informelles afin d'affirmer leurs spécificités (A), la représentation par des organisations syndicales de salariés

⁴⁷⁷ *Ibid.*, p. 23.

s'est néanmoins affirmée au cours des dernières années, moyennant une prise en compte de leurs singularités par ces organisations (B)⁴⁷⁸.

A. Une organisation spécifique prenant la forme de groupements informels et/ou auto-organisés des travailleurs de plateformes

Se plaçant à l'écart des organisations syndicales de salariés, les travailleurs de plateformes ont créé des groupements ayant exclusivement pour vocation d'exprimer leurs préoccupations, ce qui tend à leur conférer une place particulière dans le paysage des relations professionnelles. Ces organisations auto-organisées et parfois informelles sont surtout visibles dans le secteur de la livraison (1). Elles débouchent parfois sur la création de coopératives (2).

1. Les collectifs de livreurs de plateformes

77. Dans le secteur de la livraison, les travailleurs de plateformes ont fréquemment eu recours à des formes souples et auto-organisées pour structurer leur engagement collectif. Ces collectifs prennent d'abord la forme de forums en ligne ou de groupes de discussion via Whatsapp ou Facebook. Ceux-ci permettent d'échanger des informations relatives à l'activité des plateformes (informations sur le régime de la micro-entreprise, modalités d'inscription sur les plateformes, modalités de déclaration des revenus, etc.). Le groupe Facebook « Deliveroo & Uber Eat France », regroupant plus de 23 000 membres, permet ainsi aux livreurs d'échanger des informations ou des conseils et de poster des annonces de vente de matériel (quoiqu'il serve surtout de support pour des offres de sous-location de compte)⁴⁷⁹. Ces forums servent également à l'organisation des actions collectives. Par exemple, le groupe Facebook « Collectif Coursier (Page d'Informations) »⁴⁸⁰, ou le groupe

⁴⁷⁸ Nous nous appuyons ici sur les travaux de Kurt Vandaele, Agnieszka Piasna et Jan Drahokoupil, qui opèrent une distinction au sein des groupements de travailleurs de plateformes entre les collectifs informels (« alt-unions »), les organisations syndicales spécifiques (« grassroot unions ») et les organisations syndicales traditionnelles (« long-standing unions »), K. VANDAELE, A. PIASNA, J. DRAHOKOUPIL, *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, op. cit.

⁴⁷⁹ <https://www.facebook.com/groups/627146464868019> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁸⁰ <https://www.facebook.com/groups/1123687711007257> (dernière connexion oct. 2022).

« 2CL-Club des coursiers (Lyon) » constituent des canaux d'information auxquels ont notamment recours les organisations syndicales⁴⁸¹.

Passant de « l'agrégation à l'organisation »⁴⁸², les forums ou groupes de discussion peuvent se structurer davantage et former des collectifs quasi syndicaux. La création de collectifs de ce type constitue une méthode d'organisation très largement usitée par les livreurs. N'ayant pas nécessairement de personnalité juridique, ces collectifs informels sont tournés vers l'action collective. Selon M. Kurt Vandaele, Mme Agnieszka Piasna et M. Jan Drahokoupil, ces collectifs ont plusieurs caractéristiques récurrentes : ils sont basés sur internet (et non pas un lieu de travail) ; ils regroupent les travailleurs d'une même plateforme (et non d'un secteur d'activité) ; l'adhésion y est gratuite (et ne prend donc pas la forme d'une cotisation syndicale) ; ils revendiquent une autonomie à l'égard du champ politique et des organisations syndicales. Du fait de leur grande souplesse (l'adhésion se limitant parfois à un simple « Like » sur la page d'un réseau social), ils constituent une porte d'accès pour l'engagement collectif⁴⁸³.

Des collectifs de coursiers ont été créés à cette fin à partir de 2015 dans plusieurs villes d'Europe. Il en existe aujourd'hui un grand nombre. Peuvent ainsi être cités le « Koerierscollectief/Collectif des coursier.e.s » en Belgique⁴⁸⁴, le collectif « Riders X Derechos » en Espagne⁴⁸⁵, le collectif « Deliverunion Berlin » en Allemagne⁴⁸⁶, « Riders Union Bologna » en Italie⁴⁸⁷, le « Collectif des coursiers de Lille Métropole » (CCLM)⁴⁸⁸, le

⁴⁸¹ <https://www.facebook.com/groups/544977725666207> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁸² A. DUFRESNE, « Les acteurs de la lutte : collectifs et syndicats. Vers de nouvelles identités collectives ? », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 14.

⁴⁸³ K. VANDAELE, A. PIASNA, J. DRAHOKOUPIL, *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁸⁴ <https://www.facebook.com/collectif.coursiers> (dernière connexion oct. 2022) ; v. A. DUFRESNE, C. LETERME, J. VANDEWATTYNE, « Les mobilisations du Collectif des coursier.e.s contre Deliveroo », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2018, n°2383-2384.

⁴⁸⁵ <https://twitter.com/ridersxderechos?lang=fr> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁸⁶ <https://www.facebook.com/deliverunionberlin/> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁸⁷ <https://www.facebook.com/ridersunionbologna/> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁸⁸ <https://www.facebook.com/CollectifCoursiersLilleMetropole> (dernière connexion oct. 2022).

collectif « Livreur Nantais »⁴⁸⁹ ou encore le Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP, **Annexe 4**) en France.

Ce dernier s'est formé en 2017 à la suite d'une modification tarifaire de la plateforme Deliveroo à Paris. Début 2020, le collectif a pris la forme associative⁴⁹⁰. Il a contribué à organiser la mobilisation des livreurs de la capitale au moyen d'actions collectives⁴⁹¹ et a revendiqué une tarification à l'heure, le retour des créneaux horaires ou la fin des déconnexions injustifiées⁴⁹². En dépit d'une volonté originelle de se tenir à l'écart du syndicalisme traditionnel, ce collectif a fait preuve au fil des années d'une certaine proximité avec des organisations syndicales de salariés, que ce soit à l'occasion des procès engagés contre la plateforme Deliveroo (certains représentants du CLAP s'étant constitués partie civile en leur nom propre) ou à l'occasion de certaines actions collectives⁴⁹³.

Les collectifs informels constituent donc un canal favorisant l'action collective des travailleurs de plateformes dans le secteur de la livraison. Ils se structurent en général au niveau d'une ville (Paris, Lille, Bologne, etc.), voire d'un quartier. Sur cette base, ils peuvent ensuite s'étendre et s'unir au niveau national, à l'image du collectif national « Coordination d'Action visant l'Autonomie des Livreurs » (CAVAL) en France, de la « Asociación Nacional de Ciclomensajería » en Espagne, ou de la « Camere del Lavoro Autonomo e Precario » en Italie. Ils s'organisent également à l'échelle internationale.

78. Au niveau européen, un certain nombre de collectifs de coursiers ont ainsi participé à l'Assemblée générale européenne des coursiers à vélo à Bruxelles les 25 et 26 octobre 2018, assemblée regroupant des travailleurs de treize organisations issues de douze pays

⁴⁸⁹ <https://www.facebook.com/profile.php?id=100016417842034> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁹⁰ Le choix de la forme associative par le CLAP semble révéler une volonté de se tenir à distance des organisations syndicales de salariés et de leurs modes d'actions traditionnels, cette organisation étant parfois directement entrée en conflit avec des organisations syndicales, comme à l'occasion de la régularisation des livreurs Frichti en 2020, v. G. KRISTANDADAJAJA, « Fin de lutte. La moitié des livreurs Frichti sans papiers bientôt régularisés », *Libération*, 22 juill. 2020 ; <https://twitter.com/CLAP75/status/1285880248177963009> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁹¹ V. par ex. « Un collectif de livreurs appelle au boycott de Deliveroo pour la Saint-Valentin », *Le Point*, 12 janv. 2020.

⁴⁹² CNUM, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, op. cit., p. 140.

⁴⁹³ V. pour un exemple récent le courrier adressé au Ministre du travail portant sur la situation des livreurs sans-papiers, signé par le CLAP, le syndicat CNT-SO et la Fédération Sud Commerces & Services : https://mobile.twitter.com/cntso_fr/status/1571785413337182209/photo/1 (dernière connexion oct. 2022).

européens. Cette rencontre a donné naissance à la Déclaration internationale des coursiers du 26 octobre 2018 et à la création de la Fédération transnationale des coursiers (TFC)⁴⁹⁴. Celle-ci a fourni l'occasion d'une formalisation des revendications communes à l'ensemble de ces groupements. La Déclaration établit ainsi une liste de 15 revendications communes aux collectifs de coursiers européens (**Annexe 1**).

Les rédacteurs du texte affirment clairement que l'autonomie et l'indépendance promises par les plateformes sont largement fictives⁴⁹⁵ : « Nous, Coursiers de 12 pays européens (...) Faux indépendants ou employés, mais tous sous-employés, sous-payés, sous-protégés (...) exigeons : (...) 8. La Reconnaissance que les plateformes sont des employeurs ». Partant, la Déclaration comprend des revendications relatives à l'application d'une série de garanties que l'on peut rattacher au droit du travail, tel qu'un « Salaire horaire minimum garanti » (point 2), la « Sécurité d'emploi » (point 5) ou encore (quoique de façon plus originale) des « négociations régulières par l'intermédiaire des villes et des conseils municipaux » (point 10). Il est néanmoins remarquable que la question du statut de l'emploi est laissée à la discrétion des travailleurs : la revendication n°7 exige « Le choix pour les travailleurs entre les statuts d'employé ou d'indépendant ». Cette position paradoxale rend compte du fait qu'une partie des collectifs n'a pas pour finalité la reconnaissance de la qualité de salarié au profit des coursiers, mais plutôt l'amélioration des conditions de travail au sein du travail non salarié. Cette revendication rend ainsi compte de l'hétérogénéité au sein de ce mouvement et l'aspiration à l'autonomie d'un certain nombre de livreurs.

L'attraction pour le salariat est exprimée plus clairement au sein de l'alliance internationale Alianza Unidos World (**Annexe 2**). Construite en vue de coordonner l'action collective des travailleurs de plateformes au niveau international, elle regroupe plus de 30 collectifs de travailleurs de plateformes à travers le monde. Dans un prospectus diffusé en

⁴⁹⁴ A. DUFRESNE, « Dépasser les frontières : la naissance de la fédération transnationale des coursiers », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 34. C. CANT, C. MOGNO, « Platform Workers of the World, Unite! The Emergence of the Transnational Federation of Couriers », *South Atlantic Quarterly*, 2020, n°119, p. 401.

⁴⁹⁵ Ce constat ressort clairement des entretiens réalisés par des chercheurs auprès des coursiers ; v. C. LEBAS, *op. cit.*, A. JAN, *op. cit.*, v. les témoignages recueillis à la demande de l'Institut syndical européen, et compilés sur le site Internet *Paroles de travailleurs* : « Dans la roue d'un Deliveroo », 19 oct. 2017 ; « Des coursiers parlent de leur travail », 27 oct. 2017 ; « Livrer pour la Food Tech : à vos risques et périls », 10 janv. 2018.

2020, celle-ci se prononce très clairement en faveur du salariat : « Les travailleurs de plateformes sont des salariés – pas des “partenaires” sans droits ! »⁴⁹⁶.

Les collectifs de livreurs et leurs prolongements internationaux confèrent ainsi aux livreurs un espace d'organisation autonome et permettant l'élaboration de stratégies de mobilisation communes face aux plateformes. S'il permet aux travailleurs de plateformes d'exprimer la spécificité de leurs revendications, notamment à l'égard des syndicats de salariés⁴⁹⁷, peut être observé un continuum objectif entre ces revendications et des revendications de nature salariale. Parallèlement à la création de ces groupements, l'organisation collective des travailleurs de plateformes débouche parfois sur la création de coopératives.

2. Le coopérativisme de livreurs

79. En permettant une gestion démocratique de l'activité par les travailleurs, les coopératives se présentent comme une alternative aux plateformes⁴⁹⁸. Elles constituent ainsi un instrument de lutte contre les conditions de travail dégradées au sein des plateformes numériques⁴⁹⁹. Là encore, le coopérativisme des travailleurs de plateformes se développe principalement dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison de biens et prend plusieurs formes.

⁴⁹⁶ <https://securservercdn.net/198.71.233.83/5gl.3e3.myftpupload.com/wp-content/uploads/2021/07/auwa8pfrlr.pdf> (dernière connexion oct. 2022).

⁴⁹⁷ La sociologue Anne Dufresne relate ainsi que les organisations syndicales n'étaient invitées qu'à titre d'observatrices lors de l'Assemblée générale de 2018, signe d'une méfiance réciproque entre collectifs informels et organisations syndicales, A. DUFRESNE, « Dépasser les frontières : la naissance de la fédération transnationale des coursiers », *op. cit.* ; v. également A. DUFRESNE, « Les acteurs de la lutte : collectifs et syndicats. Vers de nouvelles identités collectives ? », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 14.

⁴⁹⁸ Dans sa Recommandation sur la promotion des coopératives, l'OIT a défini les coopératives comme « une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement. », Recommandation n°193 sur la promotion des coopératives, 2002, art. 2.

⁴⁹⁹ T. SHOLZ, *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, New York, Rosa Luxemburg Stiftung, 2016 ; M. KULLMAN, A. IOSSA, "Subordination in Solidarity? The Labour Law of Workers", *Regulating for Globalization*, 23 mars 2020 ; J. GIUSTI, T. THÉVENOUD, *Pour travailler à l'âge du numérique défendons la coopérative !*, Rapport de la Fondation Jean Jaurès, 2020 ; F. ROSA, « Une alternative au modèle capitaliste : le "coopérativisme de plateforme" », *Dr. soc.*, 2021, p. 610.

En Belgique, la « Société mutuelle pour artistes » (Smart) constitue un exemple de ce que l'on pourrait qualifier de coopérativisme d'intermédiation⁵⁰⁰. À compter de 2016, un accord entre la plateforme Deliveroo et la Smart permettait aux coursiers belges de travailler pour la plateforme tout en étant salariés de la Smart qui intervenait donc en tant que société de portage conformément au droit belge. Moyennant une commission de 6,5% de leurs revenus totaux versés à la Smart, ces travailleurs pouvaient ainsi bénéficier des garanties attachées au statut de travailleur salarié. Dans cette configuration, bien que la coopérative fût l'employeur formel, le lien de subordination entre les travailleurs et la Smart prenait la forme d'une « ombrelle juridique »⁵⁰¹, c'est-à-dire un lien fictif. L'activité de la coopérative était donc à mi-chemin entre celle d'un employeur et celle d'un syndicat, dans la mesure où son rôle consistait essentiellement à négocier les modalités de rémunération avec la plateforme Deliveroo lors d'une négociation commerciale⁵⁰². Ainsi le salaire minimum établi par une négociation entre la Smart et Deliveroo était fixé à 9,49€ net par heure en juin 2017 (hors bonus et primes), 3 heures de travail quotidiennes étant garanties. 3 828 coursiers travaillaient sous ces modalités en octobre 2017, soit 90% des coursiers travaillant pour Deliveroo. En octobre 2017, Deliveroo a mis un terme à sa collaboration

⁵⁰⁰ Créée par des artistes en 1998, la Smart a peu à peu intégré d'autres types de travailleurs autonomes, et notamment les travailleurs de plateformes à partir de 2015. Cette intégration dans la Smart a donné lieu à plusieurs études mêlant approches sociologiques et juridiques, v. J. DRAHOKOUPIL, A. PLASNA, *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019 ; J. CHARLES, I. FERRERAS, A. LAMINE, "A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work: a case study of Smart-Belgium", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2002, p. 157 ; A. MURGIA, S. DE HEUSCH, "It Started with the Arts and Now It Concerns All Sectors: The Case of Smart, a Cooperative of 'Salaried Autonomous Workers'", in S. TAYLOR, S. LUCKMAN, *Pathways into Creative Working Lives*, Cham, Springer, 2020, p. 211 ; S. CAPIAU, A. LAMINE, « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 223 ; v. également l'entretien avec M. Maxime Dechesne, directeur opérationnel de Smart en Belgique, G. COMPAIN, « Smart, c'est l'anti-ubérisation du travail », *Socialter*, 22 mai 2017.

⁵⁰¹ S. CAPIAU, A. LAMINE, « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », *op. cit.*

⁵⁰² L'accord conclu étant distinct d'une convention collective de travail au sens du droit belge, et plus précisément de l'art. 5 de la loi du 5 décembre 1968. Il constitue plutôt « une convention commerciale entre opérateurs économiques (les plateformes et la Smart) réglant les conditions d'une mise à disposition de travailleurs », F. DELCHEVALERIE, M. WILLEMS, « Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 171.

avec Smart ainsi qu'aux négociations avec les organisations syndicales⁵⁰³ et a décidé de ne plus recourir qu'à des autoentrepreneurs payés à la tâche (entre 5 et 7,25€ par livraison). Cette décision a soulevé une vague de contestations pendant l'hiver 2018⁵⁰⁴, notamment à l'initiative de collectifs de travailleurs⁵⁰⁵. Cette mobilisation n'a pas permis de contrer la décision de Deliveroo.

Les coopératives constituent en somme une forme d'organisation collective permettant aux travailleurs de plateformes de se réappropriier une certaine maîtrise collective de leurs conditions de travail. C'est particulièrement le cas lorsqu'elles ont pour fonction d'étendre les garanties du salariat aux travailleurs de plateformes.

À la suite de l'échec de la coopérative Smart avec Deliveroo, d'autres coopératives ont été créées en Europe⁵⁰⁶. Ces initiatives sont parfois soutenues par des collectifs informels de travailleurs de plateformes, à l'image du collectif espagnol « Riders X Derechos », voire par des organisations syndicales⁵⁰⁷. Néanmoins ces coopératives

⁵⁰³ Dans un document interne (rendu public) relatif à sa collaboration avec Deliveroo, la Smart précise qu'« [e]n septembre [2017], nous avons alors invités via leurs centrales respectives les représentants de l'UBT (FGTB), d'HORVAL (FGTB) et de la CNE (CSC) à entamer un dialogue social permettant d'envisager d'une convention collective de travail d'entreprise sur ce métier, qui nous aurait permis d'avancer dans la négociation commerciale avec Deliveroo. », <https://Smartbe.be/wp-content/uploads/2014/01/251017-Deliveroo.pdf> (dernière connexion oct. 2022) ; v. également J. DRAHOKOUPIL, A. PLASNA, *op. cit.*, p. 8-10.

⁵⁰⁴ C. BERKENBAUM, « Les coursiers Deliveroo en grève : "Soit les restaurants s'allient, soit nous mettons la pression" », *Le Soir*, 20 janv. 2018.

⁵⁰⁵ A. DUFRESNE, R. CUSTERS, « "Deliveroo, t'es foutu, les vélos sont dans la rue !" », *GRESEA*, 1^e déc. 2017 ; A. DUFRESNE, C. LETERME, J. VANDEWATTYNE, « Les mobilisations du Collectif des coursier.e.s contre Deliveroo », *op. cit.*

⁵⁰⁶ Dans le secteur de la livraison de biens, plusieurs coopératives se sont groupées au sein de la fédération CoopCycle. Cette fédération met à disposition un logiciel et fournit un support commercial aux coopératives de livraison qui se développent au niveau local, <https://coopcycle.org/fr/federation/> (dernière connexion oct. 2022) ; v. CoopCycle, « CoopCycle : une coopérative contre l'ubérisation », *Médiapart*, 25 août 2017 ; A. CHERIF, « CoopCycle : un logiciel libre comme alternative à Deliveroo et UberEats », *La Tribune*, 29 nov. 2018 ; B. BORRITS, « "Nous sommes une start-up anarcho-communiste" : Coopcycle organise les coursiers à vélo », *Basta*, 16 janv. 2019. 56 coopératives y sont rattachées sur le territoire européen, dont 36 en France ; v. par ex. Olvo à Paris, <http://olvo.fr/> ; Sicklo à Grenoble, <https://sicklo.fr/> ; Kooglof à Strasbourg, v. G. KREMPP, « Dégoutés de Deliveroo, des coursiers strasbourgeois lancent Kooglof, une plateforme de livraison locale », *Rue 89 Strasbourg*, 4 nov. 2020 ; ou encore les Coursiers Bordelais à Bordeaux, <http://coursiersbordelais.fr/> (dernière connexion oct. 2022) , v. M. CHARRUAU, « Coursiers à Bordeaux : trois alternatives à l'ubérisation », *Sud Ouest*, 16 sept. 2019.

⁵⁰⁷ Sur les liens entre les organisations syndicales et les coopératives, v. le document de travail rédigé à destination de l'OIT, M. MONACO, L. PASTORELLI, *Trade unions and worker cooperatives in Europe: A win-win relationship*, Meeting Document, 2014 ; v. également K. VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, *op. cit.*, p. 21.

s'éloignent d'un registre revendicatif et se posent comme des concurrentes aux plateformes. L'enjeu est alors distinct de celui sur lequel se concentre notre étude.

La constitution par les travailleurs de plateformes de groupements auto-organisés (tels que les collectifs de livreurs et dans certaines circonstances les coopératives) témoigne ainsi du particularisme des formes d'engagement empruntées par ces travailleurs. Celui-ci n'est pas exclusif d'une certaine perméabilité des registres revendicatifs, l'extension des garanties contenues dans le salariat constituant souvent une revendication commune à ces groupements. En outre, en parallèle de l'apparition de ces collectifs autonomes, les syndicats de salariés se sont progressivement impliqués dans le contexte des plateformes numériques.

B. Le reflux d'un syndicalisme de type salarié

Lorsqu'ils structurent leur engagement au sein de groupements plus pérennes que de simples collectifs informels, les travailleurs de plateformes ont recours à des groupements associatifs ou syndicaux. Dans le secteur du transport de personnes, ces organisations sont marquées par une certaine spécificité, quoiqu'elles entretiennent parfois des liens avec des organisations de salariés (1). La représentation croissante des travailleurs de plateformes par des organisations syndicales de salariés accentue ce reflux d'un syndicalisme de type salarié (2).

1. Les organisations professionnelles des chauffeurs de plateformes

80. Compte tenu de leur ancrage historique dans le travail indépendant, les collectifs de chauffeurs impliqués dans le contexte des plateformes numériques empruntent un registre pouvant paraître plus singulier que celui des livreurs. En France, des groupements visant à défendre les intérêts des chauffeurs tels que l'Association des chauffeurs indépendants lyonnais (ACIL)⁵⁰⁸, l'Intersyndicale Nationale VTC (INV)⁵⁰⁹ ou encore de l'Association des VTC

⁵⁰⁸ <https://acil-5c09336e4c033.assoconnect.com/collect/description/94992-v-adhesion-association-des-chauffeurs-independants-lyonnais-2019> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁰⁹ <https://twitter.com/invsyndicat?lang=fr> (dernière connexion oct. 2022).

de France (AVF)⁵¹⁰ revendiquent plus fréquemment la liberté pour les travailleurs de fixer leurs tarifs sur la base de tarifs minima décidés collectivement, la fin des déconnexions abusives et injustifiées, une plus grande transparence de l'algorithme, une amélioration de la protection sociale ou encore des garanties de formation professionnelle⁵¹¹.

Pourtant, certains d'entre eux se sont joints aux demandes de requalification, à l'image de l'ACIL qui a appuyé la demande en requalification de leur relation de travail introduite par des chauffeurs VTC devant le conseil de prud'hommes de Lyon⁵¹². Surtout, certaines de ces organisations ont développé des liens ténus avec des organisations syndicales de salariés. En 2015, le syndicat de salariés Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) a ainsi changé ses statuts pour accueillir les chauffeurs indépendants, permettant au syndicat UNSA-VTC d'y être brièvement affilié. Devenue Syndicat des chauffeurs privés/VTC (SCP/VTC), cette organisation syndicale prévoit dans ses statuts l'adhésion des travailleurs indépendants (**Annexe 5**). Parallèlement, l'association Capa-VTC a rejoint le syndicat Force Ouvrière (FO) en 2017 et s'est constituée en union syndicale en 2020 (**Annexe 6**). La même année, est créée au sein de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) une section CFDT-VTC-Loti⁵¹³. Quoiqu'il ne faille pas sous-estimer les spécificités des revendications des chauffeurs, ces exemples témoignent d'un rapprochement certain des organisations de chauffeurs avec les syndicats de salariés.

81. Le Royaume-Uni connaît également des groupements destinés à représenter les chauffeurs face aux plateformes. Cependant, pour pouvoir bénéficier d'une existence légale et être enregistrées dans la liste tenue par le Certification Officer, ces organisations doivent être composées « entièrement ou principalement » de *workers* conformément à la

⁵¹⁰ <https://www.vtcdefrance.org/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵¹¹ Synthèse réalisée sur la base des documents de propagande transmis à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), v. *infra*, n°304.

⁵¹² <https://www.leprogres.fr/transport/2022/06/10/info-traffic-vos-conditions-de-circulation-ce-vendredi-10-juin-dans-l-agglomeration-lyonnaise> (dernière connexion oct. 2022).

⁵¹³ R. CARELLI, D. KESSELMAN, « La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit », *Chronique internationale de l'IRES*, 2019/4, n°168, p. 29.

définition du *trade union* par le TULRCA⁵¹⁴. S'il n'est donc pas exclu que des travailleurs indépendants adhèrent à un syndicat, l'enregistrement de ce syndicat suppose qu'il soit constitué par des *workers*. Partant, les organisations syndicales spécialisées dans la défense des travailleurs de plateformes revendiquent fréquemment la requalification de ces travailleurs au sens des différents textes qui composent la législation sociale. Ainsi, le syndicat United Private Hire Drivers (UPHD) fut spécifiquement créé en 2015 en vue de défendre la requalification des chauffeurs Uber en *workers*. En 2020, il est devenu le App Drivers & Couriers Union (ADCU) afin d'affirmer sa vocation à représenter les travailleurs de plateformes (**Annexe 14** : « recruter, organiser et représenter tous les travailleurs des applis opérant dans le secteur du transport dont le travail est principalement fourni par intermédiation numérique », Rule 2, nous traduisons).

De façon remarquable, les membres de l'ADCU sont à l'origine de la création d'une organisation internationale, appelée International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW), à laquelle sont affiliées 25 organisations de chauffeurs des applis à travers le monde⁵¹⁵. Dans un manifeste approuvé par consensus en date du 30 janvier 2020, ceux-ci ont formalisé une liste de revendications (**Annexe 3**) qui, quoiqu'elles soient spécifiques aux chauffeurs des applis, témoignent là encore d'un certain rapprochement avec des revendications salariales.

Dénonçant « l'exploitation et les conditions de travail dévastatrices » qu'engendrent les plateformes numériques et considérant que celles-ci « détruisent les normes du travail à travers le monde », le manifeste encourage à l'union et à la coordination des chauffeurs des applis notamment par le recours à la grève (tel que ce fut le cas contre Uber le 8 mai 2019 à l'occasion de son introduction en bourse). Lorsqu'il revendique le bénéfice pour les chauffeurs des « garanties universelles du travail » (*Universal Labour Guarantees*), il précise aussitôt : « aucune classification erronée par les plateformes numériques pour contourner les normes du travail ne sera tolérée ». À cette revendication première s'ajoute celles

⁵¹⁴ TULRCA, s. 1 : « *an organisation (whether temporary or permanent) (a) which consists wholly or mainly of workers of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers or employers' associations; (...)* ».

⁵¹⁵ <https://www.iaatw.org/affiliates> (dernière connexion oct. 2022).

relatives à des garanties de sécurité au travail, au droit à la vie privée au travail, à des garanties en matière de « santé, d’allocations chômage ou de couverture des accidents du travail et de pension/retraite » ou encore « le droit pour tous les chauffeurs de constituer des syndicats démocratiques, responsables et dirigés par des chauffeurs en vue d’obtenir des conventions collectives dotées d’un effet obligatoire » (nous traduisons). Si l’ancrage de certaines de ces organisations au sein du travail indépendant est visible dans certaines revendications, notamment celles relatives à la protection de l’autonomie professionnelle des chauffeurs ou aux méthodes de fixation de la rémunération⁵¹⁶, on remarquera là encore la place centrale qu’occupent les revendications relatives à l’application de la législation sociale.

Le reflux du syndicalisme salarié s’opère de façon plus nette encore lorsque les syndicats de salariés s’engagent directement pour représenter les travailleurs de plateformes.

2. La représentation des travailleurs de plateformes par des syndicats de salariés

82. Pour les organisations syndicales de salariés, l’enjeu de la représentation des travailleurs de plateformes s’inscrit dans la problématique, plus vaste, de l’intégration des travailleurs précaires, à laquelle elles ont fait face à compter du début du 21^e siècle⁵¹⁷. La spécificité du travail par intermédiation numérique a supposé l’élaboration de nouvelles stratégies syndicales ainsi que la prise en compte de la spécificité des travailleurs de

⁵¹⁶ Not. : « *The protection of flexibility, including being able to work when we desire, the right to be able to work for multiple companies* » ; ou en matière de rémunération : « - *A cap on fare commissions collected by companies; - Fair per mile/per minute minimum fares; (...) - A cap on the number of vehicles and drivers in the regions we work - important to driver earning potential as well as carbon emissions standards* ».

⁵¹⁷ Dépassant l’objet de la présente étude, ce phénomène fait l’objet d’une vaste littérature depuis une dizaine d’années ; pour une analyse synthétique et globale, v. *Chronique Internationale de l’IRES*, 2005, spéc. A. HEGE, « Les emplois précaires, enjeu de représentation syndicale ? » ; plus récemment, v. le numéro « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique Internationale de l’IRES*, 2017, n°160. V. également le rapport de L. OLSEN, *Organizing workers in the informal economy : trade union strategies to extend membership, services and organizing activities to workers in the informal economy and facilitate transition from the informal to the formal economy*, ILO ACTRAV Policy Brief, ILO Publications, 2016.

plateformes. Certains auteurs évoquent à ce titre un « tournant organisationnel » au sein de ces syndicats⁵¹⁸.

Ce tournant a eu lieu de façon spectaculaire en France au sein de la Confédération générale du travail (CGT)⁵¹⁹. À l'occasion du 51^e congrès de la CGT, il fut décidé de se « tourner vers les nouveaux travailleurs afin de répondre aux changements induits par le numérique »⁵²⁰. Ce changement d'approche s'est matérialisé par l'affiliation à la CGT de plusieurs organisations syndicales de travailleurs de plateformes formellement indépendants dans le secteur de la livraison de repas à partir de 2017. Peuvent ainsi être cités le syndicat CGT des coursiers à vélo de Gironde (SCVG) créé en 2017 (**Annexe 8**) ; le Syndicat des Coursiers Autonomes de Loire-Atlantique (SCALA, **Annexe 9**), le Syndicat CGT des coursiers unis dijonnais (SCCUD, **Annexe 10**) créé en 2019 ; le Syndicat des Livreurs Ubérisés Toulousains (SLUT) créé en 2020⁵²¹ ; ou encore le Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon créé en 2020 (**Annexe 11**). Disposant d'une existence juridique propre, ces syndicats sont affiliés à la confédération CGT et sont composés pour tout ou partie de travailleurs formellement indépendants.

Depuis lors, l'ensemble des organisations syndicales de salariés se sont efforcées de représenter les travailleurs de plateformes, notamment dans le secteur de la livraison. C'est notamment le cas de la Confédération nationale des travailleurs-Solidarité ouvrière (CNT-SO)⁵²², ou encore du syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD), le syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France créé en 2019 ayant vocation à défendre les travailleurs

⁵¹⁸ H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, *op. cit.*, p. 7 et s.

⁵¹⁹ Les statuts constitutifs de la CGT ne font pas mention d'une possible adhésion par les non-salariés. Ils se contentent de mentionner que « [l]es syndicats peuvent regrouper les salariés actifs et retraités correspondant à leurs champs d'activité, ainsi que les salariés privés d'emploi. » CGT, Statuts adoptés au 51^e congrès de la CGT, Marseille, 18 au 22 avril 2016. Une lecture *a contrario* de ces statuts laisse donc entendre que les travailleurs non-salariés sont privés du droit d'adhérer aux organisations syndicales affiliées à la CGT. Cette lecture devait donc être remise en cause au sein de l'organisation.

⁵²⁰ « Les livreurs à vélo Deliveroo organisent leur colère », 30 août 2017, <https://www.cgt.fr/actualites/nouvelle-aquitaine/services/conditions-de-travail/les-livreurs-velo-de-deliveroo> (dernière connexion oct. 2022).

⁵²¹ <https://twitter.com/uberises?s=09> ; « Toulouse : les livreurs à vélo créent leur syndicat pour défendre leurs droits », *Ladepeche.fr*, 2 oct. 2020.

⁵²² <https://cnt-so.org/category/syndicalisme/livreurs-travailleurs-euses-des-plateformes/> (dernière connexion oct. 2022).

de plateformes (**Annexe 12**). C'est plus récemment le cas de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFCT)⁵²³.

83. Un phénomène semblable s'est produit au Royaume-Uni. Le Trade Union Congress (TUC), principale fédération de syndicats du pays, s'est rapidement préoccupé de la dégradation des conditions de travail des travailleurs engagés dans la « *gig economy* » (l'économie des petits boulots)⁵²⁴. Le syndicat General, Municipal, Boilermakers' and Allied Trade Union (GMB, **Annexe 15**), membre du TUC et constituant l'un des trois plus gros syndicats du pays, s'est ainsi vigoureusement engagé pour défendre les travailleurs de plateformes et a multiplié les actions en ce sens⁵²⁵.

Les organisations syndicales historiques sont néanmoins concurrencées par des organisations syndicales alternatives. Le Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) est une organisation syndicale qui s'est imposée comme un acteur majeur dans les mobilisations des travailleurs de plateformes. Créée en 2013, elle se veut plus proche des intérêts des travailleurs précaires, sous-traitants et indépendants que ne le sont les principales organisations syndicales. Pour assurer la défense des intérêts des travailleurs de plateformes, cette organisation autorise l'adhésion des travailleurs formellement indépendants. Cela se vérifie à la lecture du texte constitutif de l'IWGB, qui précise que l'adhésion syndicale est ouverte aux *employees*, aux *workers* ainsi qu'à « tout autre personne » (**Annexe 13**, nous traduisons). Constituée de sections autonomes, elle comprend notamment une branche « Couriers and Logistics » et a accueilli l'organisation des chauffeurs UPHD de 2017 à 2020 avant que cette dernière ne décide de rester indépendante. L'IWGB n'est pas la seule organisation visant à représenter les travailleurs de plateformes. Le syndicat Industrial Workers of the World (IWW) a également participé à organiser les livreurs au sein d'un « Couriers Network ». Créée en 1905, cette organisation privilégie l'action directe. L'IWGB et l'IWW sont des organisations autonomes non-membres

⁵²³ <https://www.cftc.fr/actualites/representation-des-travailleurs-de-plateformes-la-cftc-entendue> (dernière connexion oct. 2022).

⁵²⁴ V. le rapport : TUC, *The Gig is Up. Trade Unions Tackling Insecure Work*, TUC Publications, 2017 ; plus récemment TUC, *Seven ways platform workers are fighting back*, TUC Research Analysis, 2021.

⁵²⁵ <https://www.gmb.org.uk/uber> (dernière connexion oct. 2022).

du Trade Union Congress (TUC), mais dont l'existence légale est reconnue par le Certification Officer (soit les autorités publiques chargées de l'enregistrement des syndicats). Développant une culture organisationnelle horizontale, ils défendent une approche plus combative que ne peuvent l'être certains syndicats traditionnels⁵²⁶.

La plupart de ces organisations syndicales en France et au Royaume-Uni ont adopté une stratégie défensive prenant la forme « résistance par la voie du droit »⁵²⁷ visant à faire échec à la stratégie de contournement du droit du travail par les plateformes. Ils ont contesté le recours systématique à des travailleurs indépendants par les plateformes et ont fait preuve à cet égard d'un certain activisme judiciaire. C'est particulièrement le cas des syndicats de salariés (à l'image de la CGT, de FO, de la CNT et de SUD en France) du GMB au Royaume-Uni. En particulier, l'IWGB a œuvré à la reconnaissance du droit de négociation collective des coursiers dans le Nord de Londres et a agi en justice à cette fin⁵²⁸.

84. Force est de constater pourtant que la représentation des travailleurs de plateformes par les organisations de salariés s'est aussi traduite par une évolution de leur registre revendicatif. Certaines organisations syndicales se sont tournées vers des stratégies de conquête de nouveaux droits pour les travailleurs indépendants, laquelle se traduit notamment par un lobbying auprès des pouvoirs publics⁵²⁹. Ainsi, bien que la CGT n'ait pas abandonné l'action en justice, les organes confédéraux se sont prononcés en faveur de droits spécifiques à destination des travailleurs de plateformes nonobstant leur statut

⁵²⁶ A. BERTOLINI, R. DUKES, « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *ILJ*, 2021, 50(4), p. 662.

⁵²⁷ R. CARELLI, D. KESSELMAN, « La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit », *Chronique internationale de l'IRE*, 2019/4, n°168, p. 29.

⁵²⁸ V. *infra*, n°168. V. également M. DIAS-ABEY, « Legal Mobilization and Identity Formation in British Trade Unions: Bridging the Spaces In-Between? » in S. BOUTCHER, C. SHDAIMAH, M. YARBROUGH (dir.), *Handbook on Law, Social Movements and Social Change* (à paraître).

⁵²⁹ À titre d'exemple, une tribune publiée en 2019 dans le journal *Le Monde* et intitulée « Les nouvelles formes d'activité du 21e siècle méritent mieux que de calquer les règles du louage et du marchandage du XVIIIe siècle ! » comptait parmi ses signataires des organisations syndicales (SUD-Commerces et Services, CNT-Solidarité ouvrière), des organisations syndicales affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national (Syndicat CGT des Coursiers à vélo de la Gironde, CGT-Services à la personne) ainsi que des collectifs de coursiers (Bikers nantais, CLAP), v. https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/05/18/les-nouvelles-formes-d-activite-du-21e-siecle-meritent-mieux-que-de-calquer-les-regles-du-louage-et-du-marchandage-du-xviii-siecle_5463915_3232.html (dernière connexion oct. 2022).

professionnel⁵³⁰. C'est aussi le cas au sein de la CFTC, qui considère que les travailleurs de plateformes doivent avoir le choix dans la détermination de leur statut professionnel⁵³¹, ou encore de l'UNSA⁵³². Nous le verrons, c'est tout particulièrement le cas du syndicat GMB au Royaume-Uni, qui a conclu des accords avec certaines plateformes sans remettre frontalement en question le statut des travailleurs formellement indépendants.

Le cas de l'association « Union, 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants » (UNION-Indépendants, **Annexe 7**) constitue une nouvelle étape à cet égard : il s'agit d'une association de travailleurs indépendants pilotée par un syndicat de salariés. Sa création est le fruit d'une expérimentation menée au sein de la fédération F3C (Communication Conseil Culture) de la CFDT. À la suite du Congrès de Rennes de 2018, il fut décidé d'étendre l'action revendicative de la CFDT aux travailleurs indépendants au moyen d'une structure exorbitante. C'est à cette fin que fut créée l'association UNION-Indépendants, intégrant notamment la défense des intérêts des travailleurs de plateformes dans les secteurs de la livraison et des VTC⁵³³. L'existence de cette structure permet à la confédération syndicale de garder la main sur l'organisation collective des travailleurs indépendants⁵³⁴. Elle témoigne d'un virage stratégique emprunté par certains syndicats de salariés, qui n'hésitent plus désormais à représenter les travailleurs indépendants.

⁵³⁰ « Beaucoup de coursiers pensaient que les syndicats étaient réservés aux salariés. Et certains voient ce statut comme une contrainte. Si nous continuerons à mener des actions en justice pour demander des requalifications de ces travailleurs indépendants en salariés – comme nous l'avons fait dans le procès Take Eat Easy –, la CGT va aussi se battre pour que ceux qui ne désirent pas le devenir puissent avoir les mêmes droits en termes de représentation syndicale, de droit de négociation, mais aussi de protection sociale. C'est à la CGT de s'adapter à ces travailleurs, pas l'inverse. », P. MARISSAL, « Fabrice Angei : "À la CGT de s'adapter à ces travailleurs" », *L'Humanité*, 30 sept. 2019.

⁵³¹ <https://www.cftc.fr/actualites/representation-des-travailleurs-de-plateformes-la-cftc-entendue> (dernière connexion oct. 2022).

⁵³² V. de nouveau la propagande électorale pour les élections de l'ARPE, *infra*, chap. 8.

⁵³³ S. JOSEPH, « Travail en plateforme, protégez-vous. Les ambitions CFDT pour les nouveaux travailleurs », *Cadres*, 2020, n°485, p. 37 ; v. également M. LÉON, « La CFDT défend tous les travailleurs », *Cadres*, 2020, n°485, p. 37 ; et E. PIRAT, « Avec la plate-forme Union nous volons "créer une communauté CFDT des indépendants" », 9 avril 2020, https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/avec-la-plate-forme-union-nous-voulons-creeer-une-communaute-cfdt-des-independants-srv1_1112287 (dernière connexion oct. 2022).

⁵³⁴ À ce titre, il est remarquable que les statuts d'Union prévoient que 10 des 19 membres du conseil d'administration sont directement issus de composantes de la CFDT (art. 11), les 9 restants étant issus d'organisations de travailleurs indépendants ou de travailleurs indépendants adhérant directement ; les organes de la CFDT sont donc assurés de disposer d'une majorité de voix en permanence (art. 13), quelle que soit la composition des adhérents de l'association.

Si les organisations spécifiquement dédiées à la défense de travailleurs de plateformes (ou de travailleurs précaires dans le cas de l'IWGB) semblent ainsi partager certaines revendications ou modes d'action avec les syndicats de salariés, le reflux d'un syndicalisme salarié s'exprime très nettement lorsque les organisations syndicales historiques s'engagent à représenter les travailleurs de plateformes. Cette intégration des travailleurs de plateformes dans le périmètre de représentation des syndicats suppose une prise en compte de la spécificité des travailleurs de plateformes et se traduit par l'essor de pratiques syndicales nouvelles au sein de ces organisations.

Conclusion de section

85. En dépit des difficultés d'organisation auxquelles font face les travailleurs de plateformes, ceux-ci ont progressivement pérennisé leur engagement au moyen de groupements collectifs, en particulier dans les secteurs de la livraison et du transport de personnes. Donnant naissance à de « nouvelles identités collectives »⁵³⁵, ces travailleurs ont d'abord privilégié des formes de groupement informels telles les collectifs informels. Ces formes de groupement se caractérisent néanmoins par un reflux du syndicalisme salarié. Ce reflux s'exprime indirectement lorsque des groupements de travailleurs de plateformes agissent devant les tribunaux pour demander la reconnaissance de la qualité de salariés de ces travailleurs. Il est plus direct lorsque les organisations syndicales de salariés s'assurent de représenter directement les travailleurs de plateformes, moyennant une prise en compte de la singularité de ces travailleurs.

Ainsi regroupés, les travailleurs de plateformes peuvent élaborer des formes d'action collective.

⁵³⁵ A. DUFRESNE, « Coursiers de tous les pays, unissez-vous ! », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 14.

Section II.- Les phénomènes d'action et de négociation collectives des travailleurs de plateformes

86. Les travailleurs de plateformes et leurs groupements ont engagé des actions collectives qui prennent des formes relativement semblables à plusieurs endroits du globe, notamment en Europe. La principale spécificité de ces actions tient au fait qu'elles sont le fait de travailleurs formellement indépendants. Par voie de conséquence, ces travailleurs ne bénéficient pas des protections dont bénéficient les travailleurs salariés et leurs organisations dans l'exercice de la grève ou de la négociation collective. Il n'en demeure pas moins que les travailleurs de plateformes mobilisent un « répertoire d'action collective »⁵³⁶ propre au monde salarial. Ainsi, les travailleurs de plateformes organisent des actions visant à faire pression sur les plateformes et dans le but d'obtenir la satisfaction de leurs revendications professionnelles : en d'autres termes, ils font grève (§1). Les relations entre les travailleurs et leurs organisations et les plateformes aboutissent parfois à la signature d'accords collectifs. Si leur valeur juridique est incertaine et qu'ils ont pour principale spécificité de viser des travailleurs indépendants, ils visent à reproduire certaines garanties issues du droit du travail salarié (§2).

§1.- La grève des travailleurs de plateformes

87. Les conflits collectifs comprennent une variété de situations au cours desquelles les travailleurs de plateformes coordonnent leurs actions de façon à peser sur les décisions de la

⁵³⁶ Sur la notion de « répertoire d'action collective », v. C. TILLY, « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle*, 1984, vol. 4, n°1, p. 89. L'auteur définit le répertoire comme « un modèle où l'expérience accumulée d'acteurs s'entrecroise avec les stratégies d'autorités, en rendant un ensemble de moyens d'action limités plus pratique, plus attractif, et plus fréquent que beaucoup d'autres moyens qui pourraient, en principe, servir les mêmes intérêts. » ; v. également C. TILLY, *La France conteste*, Paris, Fayard, 1986, spéc. p. 541-542 : « Toute population a un répertoire limité d'actions collectives, c'est-à-dire de moyens d'agir en commun sur la base d'intérêts partagés. (...) On en connaît plus ou moins bien les règles, qu'on adapte au but poursuivi. (...) Le répertoire en usage dicte l'action collective. » ; v. également M. OFFERLÉ, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe – XXIe siècles) », *Politix*, 2008, vol. 81, n°1, p. 181.

plateforme. En dépit de l'usage fréquent du terme de « grève »⁵³⁷ (ou « *strike* » en langue anglaise)⁵³⁸ par les travailleurs et les observateurs, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas de grèves au sens juridique du terme mais bien de « faits de grèves ». Les travailleurs de plateformes demeurant exclus du salariat, ils ne sont a priori pas titulaires du droit de grève au sens du droit du travail. L'acception de grève doit donc être entendue dans un sens étendu, c'est-à-dire au sens d' « arrêts collectifs de travail entrepris pour faire pression sur ceux qui dépendent de la vente ou de l'utilisation des produits de ce travail »⁵³⁹.

Donner vie à une grève au-delà du salariat suppose de la part des travailleurs de plateformes de faire preuve d'une certaine « créativité organisationnelle »⁵⁴⁰ notamment en vue d'en garantir l'efficacité. Quoique ces actions s'inscrivent dans la lignée des formes de coalition caractéristiques du syndicalisme d'action directe du début du 20^e siècle⁵⁴¹, les travailleurs de plateformes en proposent une forme renouvelée⁵⁴² (A). Les revendications exprimées à l'occasion de ces conflits sont, elles, plus classiques (B).

A. Des faits de grève revisités

Le répertoire d'action collective des travailleurs de plateformes comprend des cessations collectives de travail également appelées déconnexions collectives (1). Figurent également d'autres formes de lutte collective visant à faire pression sur les plateformes (2).

⁵³⁷ V. par ex. R. DOS SANTOS, C. MAÇANEIRO VIANA, « “Breque dos Apps” : La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association », *RDCTSS*, 2022, n°1, p. 20.

⁵³⁸ V. par ex J. WOODCOCK, L. HUGUES, « The View from the Picket Line: Reports from the food platform strike on October 4th », *Notes From Below*, 11 oct. 2018.

⁵³⁹ « *Strikes in the broad sense – collective stoppages of work undertaken in order to bring pressure to bear on those who depend on the sale or use of the products of that work – are almost as old as work itself.* », K. G. J. C. KNOWLES, *Strikes: a study in industrial conflict, with special reference to British experience between 1911 and 1947*, New York: Philosophical Library, 1952.

⁵⁴⁰ K. VANDAELE, “Collective resistance and organization creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement?”, in J. HAIDAR, M. KEUNE (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/ILO, 2021, p. 206.

⁵⁴¹ K. VANDAELE, “Collective resistance and organization creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement?”, *op. cit.*

⁵⁴² A. TASSINARI, V. MACCARRONE, “The mobilisation of gig economy couriers in Italy : some lessons for the trade union movement”, *Transfer*, 2017, Vol. 23(3), p. 353.

1. La déconnexion collective

88. L'existence même d'une grève des travailleurs de plateformes est compromise par l'organisation des rapports de travail au sein des plateformes numériques. L'absence de relation contractuelle formalisée par un contrat de travail tout autant que la répartition automatique des tâches aux travailleurs par l'application constituent des obstacles qu'il convenait de surmonter. Les travailleurs de plateformes ont ainsi été conduits à faire preuve d'une certaine créativité afin d'assurer l'efficacité de leur action collective.

L'algorithme régit le fonctionnement de l'application et pourvoit à l'organisation du travail, notamment en répartissant les tâches entre les travailleurs. Aussi, les travailleurs ont eu recours à des modalités de grève prenant la forme de déconnexions collectives et simultanées de l'application visant à perturber le fonctionnement de la plateforme en le laissant « mouliner dans le vide » jusqu'à l'interruption de l'activité, notifiée par l'indisponibilité des services sur l'application⁵⁴³. À l'occasion de la déconnexion les travailleurs deviennent momentanément des « casseurs d'algorithmes »⁵⁴⁴ : d'outil d'organisation, celui-ci devient un outil de désorganisation⁵⁴⁵. Le terme de déconnexion collective (« *log out* ») recouvre en pratique plusieurs situations⁵⁴⁶. Dans l'hypothèse où les travailleurs sont tenus de s'inscrire à un calendrier prévisionnel, l'action collective peut prendre la forme d'une non-inscription collective sur le calendrier, d'une inscription sur le calendrier mais d'une absence de connexion collective ou d'une inscription sur le calendrier, d'une connexion mais d'une non-exécution des commandes⁵⁴⁷. En l'absence de calendrier prévisionnel, la grève peut simplement consister dans le fait de se connecter à l'application mais de refuser systématiquement les prestations de services proposées. La déconnexion

⁵⁴³ V. GLAD, « Face à l'algorithme, l'impossible grève des livreurs à vélo », *Libération*, 16 juill. 2018.

⁵⁴⁴ K. VANDAELE, A. PIASNA, J. DRAHOKOUPIL, « *Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, *op. cit.*

⁵⁴⁵ M. VICENTE, « Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme », in P. ADAM, M. Le FRIANT, Y. TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 187.

⁵⁴⁶ S. SHARMA, A. DELFANTI, « Log Out! The Platform Economy and Worker Resistance », *Notes From Below*, 8 juin 2019 ; J. WOODCOCK, C. CANT, « The end of the beginning. The struggles of platform workers », *Notes From Below*, 8 juin 2019 ; C. DEGRYSE, « La grève chez Deliveroo vient s'ajouter à la longue liste des mobilisations sociales dans l'économie numérique », *Le Monde*, 13 août 2019.

⁵⁴⁷ F. DELCHEVALERIE, M. WILLEMS, « Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.*

collective se matérialise ainsi par différents actes manifestant un refus de fournir une prestation de travail. Le fait de se connecter à l'application et de refuser les prestations proposées se rapproche de l'inexécution contractuelle qui caractérise la grève en droit du travail (quoique l'obligation d'accepter des courses ne soit pas toujours formalisée, cette circonstance variant d'une plateforme à l'autre, sur une même plateforme au fil du temps)⁵⁴⁸. Elle est aussi la plus risquée, dans la mesure où elle s'accompagne de façon quasi automatique de sanctions pour ces travailleurs.

Ces actions collectives se combinent à des manifestations, à des occupations de locaux, à des piquets de grève, des pétitions en ligne⁵⁴⁹, ainsi qu'à des appels au boycott, notamment à l'attention des restaurateurs partenaires dans la mesure où en se déconnectant de l'application, ceux-ci peuvent aussi participer à stopper l'activité. Dans le cadre d'un mouvement de déconnexion collective visant à contester la fin du recours à la Smart, le siège de la plateforme Deliveroo à Bruxelles a été occupé par des manifestants pendant plusieurs jours en janvier 2018⁵⁵⁰.

89. On peut ainsi relever un grand nombre de conflits collectifs de la sorte au sein des plateformes numériques de livraison. Une première vague de déconnexions collectives a eu lieu à Londres durant l'été 2016 et s'est propagée dans la plupart des capitales européennes durant les années suivantes, par exemple à Brighton⁵⁵¹, Bruxelles⁵⁵² ou Paris⁵⁵³. Les modalités d'action collective sont semblables dans chacun de ces cas de figure, qu'elles visent une ou plusieurs plateformes. Si elles se déploient généralement à l'échelle d'une ville, elles peuvent également se déployer au niveau national⁵⁵⁴.

⁵⁴⁸ V. *infra*, n°286 et s.

⁵⁴⁹ V. par ex. : <https://www.change.org/p/mathieu-de-lophem-deliveroo-pas-d-ind%C3%A9pendant-forc%C3%A9-geen-gedwongen-zelfstandig-no-forced-freelance> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁵⁰ « Deliveroo : le siège social de l'entreprise toujours occupé par des coursiers », *Le Soir*, 28 janv. 2018.

⁵⁵¹ C. CANT, « Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, Transnational Social Strike Platform », <https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁵² « Plus de 130 coursiers de Deliveroo en grève à Bruxelles et à Liège », *RTBF Info*, 13 janvier 2018.

⁵⁵³ G. KRISTANADAJA, « Mobilisation des livreurs Deliveroo : "On était là la semaine dernière, on reviendra la semaine prochaine" », *Libération*, 19 oct. 2018.

⁵⁵⁴ V. par ex. « Appel à la grève des livreurs Deliveroo, Ubereats, etc. : "Ils nous font travailler malgré l'épidémie !" », *La Voix du Nord*, 19 mars 2020.

La mobilisation des travailleurs de plateformes s'est parfois étendue au niveau sectoriel et a ainsi permis l'action concertée de travailleurs de plateformes et de travailleurs salariés. Pour illustration, le 4 octobre 2018 s'est tenue une action collective coordonnée des travailleurs de la restauration rapide au Royaume-Uni, réunissant les travailleurs des plateformes Deliveroo et UberEats ainsi que des salariés des chaînes de restaurants McDonalds et TGI Fridays⁵⁵⁵. Ce type d'action transversale participe à réduire la singularité des travailleurs de plateformes au sein des travailleurs précaires⁵⁵⁶.

Paradoxalement, l'absence de formalisme encadrant l'exercice de la grève a pu encourager leur essor⁵⁵⁷. Selon certaines estimations, « il y a eu au Royaume-Uni 41 % de plus de jours de grève chez les livreurs Deliveroo que pour le reste des travailleur.ses du pays » en 2018⁵⁵⁸. En raison de leur singularité cependant, ces conflits collectifs échappent à la statistique des grèves. Au niveau mondial, les résultats du Leeds Index publiés en 2022 indiquent que les grèves et les déconnexions collectives constituent 38,1% des formes de contestation dans le contexte des plateformes numériques, soit la forme la plus usitée, la seconde étant la manifestation (36%)⁵⁵⁹.

⁵⁵⁵ « McDonald's, UberEats and Wetherspoon workers strike over pay », *BBC News*, 4 oct. 2018 ; J. WOODCOCK, L. HUGUES, « The View from the Picket Line: Reports from the food platform strike on October 4th », *Notes From Below*, 11 oct. 2018 ; C. CANT, « McNetworks: Two current modes of struggle », *Notes From Below*, 11 oct. 2018.

⁵⁵⁶ « "Le fait que les chauffeurs d'UberEats aient décidé de faire grève le même jour que nous montre que les bas salaires sont un problème qui touche les gens de toute la branche d'activité" a déclaré un porte-parole de la Bakers, Food and Allied Workers Union (BFAWU) », *BBC News*, *op. cit.* (nous traduisons) ; v. M. VICENTE, "Collective Relations in the Gig Economy", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2019, n°1.

⁵⁵⁷ A. BOGG, "Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed", *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

⁵⁵⁸ S. BOUVIER, « Livreur.ses de tous les pays, unissons-nous ! », *Mouvements*, 2018, n°95, p. 140 ; C. CANT, « 2016-2017 : La vague de résistance des travailleurs des plateformes de livraisons européennes », *Notes From Below*, 29 janv. 2019 ; S. JOYCE, D. NEUMANN, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global struggle: worker protest in the platform economy*, *op. cit.*

⁵⁵⁹ L'indice révèle également que ces actions sont le fait d'une minorité : 62,2% des mouvements de contestations recensés comptent moins de 100 participants. 83,6% durent moins de 24 heures. Dans plus de 75% des cas, les actions collectives des travailleurs de plateformes sont le fait de groupes de travailleurs auto-organisés et non d'organisations syndicales. On peut donc en déduire qu'il s'agit globalement d'actions brèves, minoritaires et auto-organisées, I. BESSA, S. JOYCE, D. NEUMANN, M. STUART, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, ILO Working Paper, 2022, p. 36-37.

2. Les autres formes de lutte collective

90. Parallèlement aux déconnexions collectives, les travailleurs de plateformes déploient des stratégies visant à se servir de la réputation publique des plateformes pour les pousser à améliorer les conditions de travail. En 2015, le syndicat allemand IG Metall, le syndicat suédois Unionen et la chambre du travail autrichienne (Arbeiterkammer) ont créé le site Internet « FairCrowdWork », dont l'objet est d'évaluer les conditions de travail au sein de différentes plateformes numériques⁵⁶⁰. Pour ce faire, la page « Platform Reviews » du site FairCrowdWork met à disposition un système de notation, faisant état des principales caractéristiques des plateformes et permettant d'orienter les travailleurs vers la plateforme la plus adaptée à leurs besoins. En rendant visible et en comparant les conditions de travail au sein des différentes plateformes, le site permet ainsi aux travailleurs comme aux destinataires des services de privilégier les plateformes bien notées et donc, par effet de symétrie, de ne pas avoir recours aux plateformes au sein desquelles les conditions de travail sont les plus mal notées. Pour appuyer l'ensemble de ces initiatives, la Fairwork Foundation, créée en 2018 à l'initiative de l'Université d'Oxford et de l'OIT, vise à produire des données statistiques et à dénoncer les mauvaises pratiques dans l'économie des plateformes, chaque plateforme étant évaluée sous l'angle d'une série de principes préétablis⁵⁶¹. Cette forme de mobilisation évoque naturellement le boycott. Si de nos jours il semble davantage le propre des mouvements de consommateurs, le recours au boycott (ou mise à l'index) a longtemps fait partie du répertoire d'action collective du mouvement ouvrier, notamment à compter de la seconde moitié du 19^e siècle⁵⁶². Utilisé contre une plateforme, le boycott vise

⁵⁶⁰ <http://faircrowd.work/en/index.html> (dernière connexion oct. 2022) ; v. H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, op. cit., p. 9.

⁵⁶¹ <https://fair.work/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁶² La mise à l'index se définit comme « l'interdiction d'exercer son activité professionnelle faite par un syndicat à une personne, en faisant appel à d'autres personnes ou pression sur elles pour qu'elles refusent ou rompent les rapports d'ordre professionnel avec la personne visée » ; par effet d'extension, la mise en interdit vise également des employeurs, les organisations syndicales interdisant alors de travailler pour certains employeurs, J. M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 568 ; pour une étude complète du phénomène v. G. BLACHE, « La mise à l'index », Thèse de l'Université de Paris, Faculté de droit et des sciences économiques, Paris, M. Giard et E. Brière, 1913.

simultanément à dés-inciter les travailleurs à réaliser une prestation de travail pour le compte d'une plateforme et les utilisateurs à avoir recours aux services de la plateforme⁵⁶³.

Un continuum apparaît également dans les revendications exprimées par les travailleurs de plateformes.

B. Les revendications exprimées à l'occasion des conflits collectifs

91. En bloquant le processus de production ou en faisant pression sur les plateformes, les travailleurs visent à peser sur les décisions de la plateforme en vue de satisfaire des revendications⁵⁶⁴. Celles-ci peuvent être identifiées au moyen d'outils statistiques.

Le Leeds Index fournit des informations relatives aux conflits collectifs initiés par des travailleurs de plateformes, sur la base de 300 conflits survenus au sein de plateformes numériques entre 2015 et 2020. Il apparaît que la rémunération et les conditions de travail constituent les principales revendications exprimées à l'occasion des conflits collectifs des travailleurs de plateforme à travers le monde. Figurent ensuite une série de revendications plus spécifiques, portant sur la qualification juridique et le régime juridique de la mise au travail (statut de l'emploi et réglementation) ou le pouvoir de contrôle exercé par la plateforme (désactivation et système de notation). La volonté commune d'obtenir une représentation syndicale peut être comprise comme la volonté d'assurer une représentation collective permanente des travailleurs auprès de la plateforme⁵⁶⁵. Elle arrive en cinquième position. Ces données sont confirmées par l'étude de 2022. La rémunération constitue la cause du conflit collectif dans 62% des cas étudiés. Les revendications relatives au statut de l'emploi sont présentes dans 30,3% des cas, tandis que la question des conditions de travail est évoquée dans 26,9% des cas⁵⁶⁶.

⁵⁶³ Pour un exemple en France : « Grève des livreurs Deliveroo : un collectif parisien appelle les clients à "se mobiliser" en boycottant la plateforme », *France Info*, 7 août 2019.

⁵⁶⁴ VANDAELE K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018, p. 10.

⁵⁶⁵ S. JOYCE, D. NEUMANN, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global struggle: worker protest in the platform economy*, ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy, n°2, 2020.

⁵⁶⁶ I. BESSA, S. JOYCE, D. NEUMANN, M. STUART, V. TRAPPMANN, C. UMNEY, *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, ILO Working Paper, 2022, p. 25.

Les observations empiriques complètent ces données statistiques. Il apparaît ainsi que la plupart des conflits collectifs survenus en Europe de l'Ouest sont directement le fruit d'une modification unilatérale de l'organisation du travail par la ou les plateformes. La rémunération étant la pierre angulaire de l'organisation du travail par la plateforme, la modification unilatérale de ses modalités par la plateforme constitue un point de tension particulièrement vif. Par rémunération, il faut ainsi entendre les modalités de calcul de cette rémunération (par ex. le passage d'une rémunération horaire à une rémunération à la tâche) mais également la commission prélevée par la plateforme (par ex. l'augmentation du pourcentage de prélèvement de la plateforme) ou encore le nombre de travailleurs pouvant simultanément se connecter à l'application (dans la mesure où plus l'offre de travail sera élevée, moins la demande de travail sera à même de garantir un revenu à ces travailleurs). La mobilisation des chauffeurs Uber en 2016 à Paris est à ce titre emblématique. Elle s'est construite en réponse à la décision de la plateforme de baisser les tarifs des courses (de 20% en moyenne), d'augmenter la commission perçue sur le montant des courses (passant de 20% à 25%), ainsi que d'augmenter le nombre total de chauffeurs⁵⁶⁷.

Du côté des coursiers, la raison principale des différentes vagues de mobilisation est le passage progressif d'une rémunération horaire à une rémunération à la tâche, puis d'une baisse progressive de la rémunération des courses. C'est le cas en 2016 à Londres, lorsque la plateforme change son modèle de rémunération, passant d'une rémunération de £7 par heure (8,2€) à laquelle s'ajoutait £1 (1,17€) par livraison, à un forfait de £3,75 (4,4€) par livraison⁵⁶⁸. C'est également le cas la même année à Turin au sein de la plateforme Foodora, passant d'une rémunération horaire de 5,40€ par heure à 2,70€ par commande, en 2017 lors de la rupture du partenariat entre Deliveroo et la Smart, ou encore en France où les mobilisations des coursiers Deliveroo en août 2017, en octobre 2018 et en août 2019 ont été causées par la mise en place unilatérale de nouvelles grilles tarifaires entraînant une baisse tendancielle des rémunérations. Plus précisément, le conflit collectif s'étant déroulé en août

⁵⁶⁷ S. BERNARD, « De l'indépendance des chauffeurs "haut de gamme" à la dépendance des chauffeurs "des applis" », *op. cit.*

⁵⁶⁸ A. DUFRESNE, « Les formes de la la lutte : de la vague de grèves nationales aux enjeux du salariat », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 24.

2019 est une réponse à la stratégie de la plateforme de favoriser les courses sur de longues distances. Pour cela, la plateforme a supprimé le tarif minimum des courses les plus courtes (variable selon les villes, le plancher était jusqu'alors fixé à 4,70€ par course à Paris) et a réduit les tarifs des courses les plus courtes par le biais d'un changement de l'algorithme (le tarif des courses courtes évoluant entre 2 et 3€ à l'issue du changement)⁵⁶⁹.

Enfin, il convient de noter l'essor de conflits collectifs visant à revendiquer la régularisation de travailleurs sans-papiers. Ainsi en 2020, après que la plateforme Frichti a mis fin à ses relations contractuelles les livreurs sans-papiers, une action collective fut menée conjointement par des collectifs de travailleurs de plateformes et la CGT dans l'objet de revendiquer leur régularisation auprès des pouvoirs publics⁵⁷⁰. Plus récemment, les organisations syndicales se sont mobilisées de nouveau après que 2500 livreurs sans-papiers ont vu leurs comptes désactivés par la plateforme Uber Eats. Une manifestation regroupant plusieurs centaines de livreurs s'est ainsi tenue à Paris le 12 septembre 2022⁵⁷¹.

92. Quoiqu'ils fassent état d'une pluralité de revendications, les conflits collectifs survenant dans l'économie de plateformes se cristallisent autour de la question des rémunérations. Si les modalités de ce conflit renouvellent le répertoire d'action collective, on peine à y voir là une revendication spécifique aux travailleurs de plateformes. Celle-ci témoigne donc d'un certain continuum avec des revendications de type salarial.

⁵⁶⁹ Le mouvement a été largement relayé par les organes de presse, v. par ex. M. CHEREAU, « Deliveroo : la grève gronde face à la suppression du tarif minimum par course », *Marianne*, 2 août 2019 ; « Les nouveaux tarifs Deliveroo font sortir les livreurs à vélo de leurs gonds », *France Inter*, 3 août 2019 ; « Des livreurs dénoncent la nouvelle grille tarifaire de Deliveroo », *Le Monde*, 7 août 2019 ; F. AIZICOVICI, M. SONGNE, « “Parfois deux euros pour une course, c'est quoi ça ?” : grève des livreurs de Deliveroo à Paris », *Le Monde*, 8 août 2019 ; « Deliveroo, la révolte des tâcherons », *Le Monde*, 9 août 2019.

⁵⁷⁰ J. PASCUAL, « Des livreurs sans-papiers employés par Frichti réclament leur régularisation », *Le Monde*, 8 juin 2020. La régularisation de travailleurs autoentrepreneurs constitue un fait inédit, l'administration privilégiant « les situations où l'étranger bénéficie d'un contrat à durée indéterminée », Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

⁵⁷¹ J. PASCUAL, « Des livreurs Uber Eats sans-papiers réclament leur régularisation », *Le Monde*, 24 sept. 2022 ; G. KRISTANADJAJA, « Uber Eats met 2500 sans-papiers à la rue et on les regarde sans broncher », *Libération*, 30 sept. 2022.

L'action revendicative des travailleurs et de leurs organisations découle parfois sur la conclusion d'accords *sui generis* en dehors du cadre légal.

§2.- Les accords collectifs volontaires entre les organisations de travailleurs et plateformes

Exclus du champ d'application du droit de grève, les travailleurs de plateformes sont également exclus du champ d'application du droit de négociation collective dont bénéficient les travailleurs salariés. C'est le cas dans un certain nombre de pays européens : afin d'être intégrés dans le champ d'application des conventions collectives sectorielles, ceux-ci doivent préalablement apporter la preuve que la plateforme est un employeur⁵⁷². Pour autant les travailleurs, leurs organisations syndicales et les plateformes ont fait preuve de créativité et ont donné naissance, parfois avec le soutien des autorités publiques, à des accords collectifs d'un genre nouveau. Ces accords constituent des initiatives ne correspondant pas à l'exercice d'un droit dont sont titulaires les travailleurs. Leur principale particularité réside ainsi dans leur champ d'application personnel : ils s'appliquent aux relations contractuelles entre des plateformes et des travailleurs formellement indépendants. Ils témoignent donc d'une volonté des plateformes de s'engager dans le sens d'une amélioration des conditions de rémunération et de travail des travailleurs sans pour autant reconnaître que ces derniers sont des salariés. Certains de ces accords peuvent être cités à titre d'exemple, qu'il s'agisse de chartes tripartites (A) ou d'accords bilatéraux (B).

⁵⁷² Ainsi à la suite d'un mouvement social engagé en 2017, le syndicat IWGB a obtenu la reconnaissance de la part de la plateforme The Doctors Laboratory (TDL) que les travailleurs sont des *workers* ou des *employees*. Un accord collectif garantissant un salaire horaire et des meilleures conditions de travail fut ainsi conclu en 2019, v. <https://www.union-news.co.uk/iwgb-wins-historic-pay-deal-for-gig-economy-workers/> ; v. également en Suisse l'intégration des livreurs salariés dans la convention collective conclue en 2019 entre le syndicat Syndicom et l'association patronale Swissmessengerlogistic dans le secteur de la livraison à vélo : Convention collective de travail (CCT) pour les coursiers à vélo et les services coursiers urbains, v. J.-P. DUNAND, P. MAHON, « Suisse », in I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHE (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019, p. 139. C'est également le cas en Autriche, où un accord conclu en 2020 par le syndicat Vida, l'Association pour le Transport de Marchandises et la Chambre de Commerce autrichienne établissent des garanties collectives pour les livreurs salariés, v. <https://digitalplatformobservatory.org/fr/initiative/convention-collective-pour-les-livreurs-et-les-operateurs-de-livraison-de-denrees-alimentaires/> (dernière connexion oct. 2022).

A. Un accord tripartite : la Charte de Bologne en Italie

93. Une Charte des droits fondamentaux des travailleurs de plateformes a été signée en mai 2018 dans la ville de Bologne en Italie. Concrétisant la revendication de « négociations régulières par l’intermédiaire des villes et des conseils municipaux » figurant dans la Déclaration internationale des coursiers (point n°10), elle est tripartite : parmi ses signataires figurent la municipalité de Bologne, les organisations de travailleurs Riders Union Bologna, la fédération syndicale CGIL CISL UIL, ainsi que les plateformes Snam et Mymenu (rejointes en 2019 par Dominos’ Pizza). Elle vise à s’appliquer à tous les travailleurs de plateformes, quel que soit leur statut⁵⁷³. L’acteur public apparaît donc comme un tiers dont la présence vise à garantir l’application de l’accord par les plateformes.

La Charte s’articule autour de plusieurs chapitres. Tandis que le premier chapitre fixe le champ d’application personnel et matériel de la Charte, un deuxième chapitre, intitulé « Droits à l’information », attribue une série d’obligations d’information à la charge de la plateforme signataire, comprenant une information préventive et complète sur l’opération contractuelle (notamment : lieu de réalisation de l’activité, durée du contrat, procédure de résiliation du contrat)⁵⁷⁴ ainsi qu’une information relative aux mécanismes de réputation et leur utilisation par la plateforme⁵⁷⁵. Un troisième chapitre, intitulé « Droits à la protection de la personne et de ses biens fondamentaux » attribue une série de droits aux travailleurs de plateformes. Figurent en premier lieu un ensemble de droits individuels attribués aux travailleurs de plateformes, telles qu’un « Droit à une rémunération équitable et digne »⁵⁷⁶ (soit un droit à un salaire horaire au moins égal aux minima figurant dans les conventions collectives sectorielles), un droit à la « Protection du traitement des données à caractère

⁵⁷³ Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, Comune di Bologna, 2018, disponible en ligne : http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf (dernière connexion oct. 2022) ; v. S. BORELLI, « Italy », in in I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHET (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019, p. 63 ; pour une vision d’ensemble sur le droit italien, v. B. GOMES, *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Paris, Bureau International du Travail, 2017 ; A. PERULLI, « Le droit du travail “au-delà de la subordination” », *RDT*, 2020, p. 309.

⁵⁷⁴ *Ibid.*, Capo II, art. 2, « Obbligo di informazione » (nous traduisons).

⁵⁷⁵ *Ibid.*, Capo II, art. 3, « Meccanismi reputazionali ».

⁵⁷⁶ Art. 4, « Diritto a un compenso equo e dignitoso ».

personnel »⁵⁷⁷ (permettant aux travailleurs de contrôler l'usage fait par les plateformes de leurs données personnelles) et des « Droits de connexion et de déconnexion »⁵⁷⁸. Ces garanties sont assorties d'obligations à la charge des plateformes, telles qu'un droit de « Non-discrimination et retrait »⁵⁷⁹ (interdisant aux plateformes de fonder leurs décisions sur une série de critères interdits ainsi que sur l'éventuelle absence du travailleur, et obligeant les plateformes à motiver les ruptures contractuelles) et un « Droit à la santé et à la sécurité »⁵⁸⁰ (obligeant les plateformes à assumer les risques liés à l'activité, notamment en prenant en charge les frais d'assurance accident du travail ou maladie professionnelle). Figurent enfin des garanties collectives, telles que la « Liberté d'organisation syndicale »⁵⁸¹ (garantissant un crédit de dix heures rémunérées à fin d'exercice de la liberté syndicale ainsi qu'un droit de réunion dans des locaux mis à disposition par la plateforme ou par la municipalité) et un « Droit au conflit »⁵⁸² (garantissant aux travailleurs la faculté de cesser collectivement le travail pour la défense d'un intérêt collectif). Ce texte vise donc à importer dans les relations contractuelles entre des plateformes et des travailleurs formellement indépendants une série de garanties très fortement inspirées par le droit du travail.

La principale originalité de ce texte se situe dans son champ d'application personnel. L'article 1 stipule ainsi que « [l]a présente Charte établit des normes minimales de protection qui s'appliquent à tous les travailleurs et collaborateurs, opérant sur le territoire de la ville métropolitaine de Bologne, indépendamment de la qualification des relations de travail qu'ils utilisent pour effectuer leur travail sur une ou plusieurs plateformes numériques » (nous traduisons et soulignons)⁵⁸³. Il s'agit donc d'une négociation collective

⁵⁷⁷ Art. 7, « Tutela del trattamento dei dati personali ».

⁵⁷⁸ Art. 8, « Diritti di connessione e disconnessione ».

⁵⁷⁹ Art. 5, « Non discriminazione e recesso ».

⁵⁸⁰ Art. 6, « Diritto alla salute e sicurezza ».

⁵⁸¹ Art. 9, « Libertà di organizzazione sindacale ».

⁵⁸² Art. 10, « Diritto al conflitto ».

⁵⁸³ *Ibid.*, Capo I, art. 1, « Scopo oggetto e ambito di applicazione ».

hors du champ d'application du droit du travail, fruit d'un engagement volontaire des cocontractants⁵⁸⁴.

Des évolutions législatives ultérieures ont réduit l'intérêt de ce type d'accords collectifs volontaires⁵⁸⁵. La loi du 2 novembre 2019 a introduit dans le Code du travail italien un chapitre intitulé « Protection du travail intermédié par une plateforme numérique » reconnaissant aux travailleurs indépendants des plateformes des protections issues du salariat, et notamment la possibilité de négocier des tarifs minima par voie d'accord collectif⁵⁸⁶. Il n'en demeure pas moins que la Charte de Bologne témoigne de la « créativité organisationnelle »⁵⁸⁷ dont font preuve les travailleurs de plateformes dans le champ des relations collectives de travail. Repoussés aux marges du salariat, ceux-ci s'efforcent de reproduire certaines des garanties du droit du travail hors de son empire, qu'il s'agisse d'un salaire minimum ou d'un ensemble de prérogatives leur permettant d'exercer un contre-pouvoir.

D'autres accords collectifs volontaires, cette fois bipartites, ont été conclus en Europe.

B. Les accords bilatéraux

Des accords bilatéraux entre des plateformes et des organisations syndicales furent conclus au Danemark (1) et au Royaume-Uni (2).

⁵⁸⁴ Quoique volontaire, ce texte n'en demeure pas moins doté d'une force obligatoire. Au titre d'un dernier chapitre, les autorités municipales s'engagent à mettre en œuvre des mesures administratives dans l'objet de veiller à la bonne application des principes contenus dans la charte, Capo IV, « Sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta », art. 11 et 12.

⁵⁸⁵ Un accord fut conclu le 15 septembre 2020 entre la principale organisation représentative des plateformes, AssoDelivery, regroupant les plateformes Deliveroo, Glovo, Just Eat, Social Food et Uber Eats et le syndicat Unione Generale del Lavoro (UGL) de façon à faire échec à l'application des garanties sectorielles pourtant prévues par la loi du 2 novembre 2019. Cet accord fut très vivement critiqué en raison de la faiblesse des garanties dont bénéficient les travailleurs ainsi qu'en raison du caractère minoritaire du syndicat signataire, v. « Delivery companies unveil labor deal with Italian far-right union », *Politico*, 16 sept. 2020 ; v. également le communiqué de la fédération CGIL, CISL, UIL. « The national agreement signed by AssoDelivery and UGL on september 15 is an agreement of doubtful legality that, instead of improving the conditions of Italian riders, makes them worse ! », 23 sept. 2020.

⁵⁸⁶ Legge 2 novembre 2019, n. 128, art. 47-quater ; v. S. BORELLI, *op. cit.*

⁵⁸⁷ K. VANDAELE, « Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? », *op. cit.*

1. La convention Hilfr-3F au Danemark

94. Une convention collective pionnière a été conclue au Danemark entre l'organisation syndicale 3F et la plateforme numérique Hilfr opérant dans le secteur des services ménagers. S'il est vrai que le droit danois constitue un contexte propice aux relations conventionnelles⁵⁸⁸, cette convention, en raison de son contenu, demeure originale dans le paysage des relations professionnelles en Europe⁵⁸⁹.

Hilfr est une plateforme de services ménagers créée en 2017 visant à mettre en relation des particuliers avec des prestataires de service ménagers à domicile⁵⁹⁰. Ces prestataires sont entrés en contact avec 3F⁵⁹¹, une des plus grosses confédérations syndicales du pays, laquelle s'est engagée à les représenter. Des négociations se sont tenues entre 3F et la plateforme Hilfr sous la supervision du « Disruption Council », une commission tripartite composée de représentants gouvernementaux, de représentants d'organisations syndicales et de représentants d'organisations patronales visant à encourager les initiatives sociales au sein de l'économie des plateformes⁵⁹². À l'issue de cette négociation, une convention collective a été signée par les deux parties en 2018⁵⁹³.

⁵⁸⁸ Compte tenu de l'importante tradition d'organisation des relations de travail par la voie de la négociation collective, il n'est pas surprenant qu'une telle convention ait vu le jour au Danemark. Elle n'était d'ailleurs pas la première du genre au niveau national : des journalistes *freelances* ou des photographes ont déjà eu recours à la négociation collective pour améliorer leurs conditions de travail, v. N. VIDEBÆK MUNKHOLM, « Chapter 7. Collective Agreements and Social Security Protection for Non-Standard Workers and Particularly for Platform Workers: The Danish Experience », in U. BECKER, O. CHESALINA (dir.), *Social Law 4.0. New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Band 74, Baden Baden, Nomos, 2021, p. 171.

⁵⁸⁹ N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « Collective-bargaining rights for platform workers », *Social Europe*, 6 oct. 2020.

⁵⁹⁰ <https://hilfr.dk/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁹¹ Pour « Fagligt Fælles Forbund », soit la Fédération unie des travailleurs du Danemark, v. <https://www.3f.dk/> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁹² K. JESNES, A. ILSØE, M. J. HOTVEDT, *Collective agreements for platform workers ? Examples from the Nordic countries*, Nordic future of work Brief 3, FAFO, 2019 ; A. ILSØE, « The Hilfr agreement. Negotiating the platform economy in Denmark », *FAOS Research Paper 176*, Copenhagen: Employment Relations Research Centre, 2020 ; A. ILSØE, K. JESNES, « Collective agreements for platforms and workers – two cases from the Nordic countries », in Nordic Council of Ministers, *Platform Work in the Nordic Models. Issues, Cases and Responses. Report from The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models*, 2020, p. 53.

⁵⁹³ Collective agreement between Hilfr ApS. CBR.no. : 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant, traduction réalisée par la Confederation of Danish Trade Unions (FH), disponible en ligne : http://static.ow.ly/docs/Hilfr%20collective%20agreement%202018_83Wv.pdf (dernière connexion oct. 2022) ;

La convention collective établit un salaire horaire minimum (DKK 141,21 soit 18,96€) ainsi que des congés payés, une assurance maladie et une contribution à la pension de retraite à la charge de la plateforme. La convention prévoit également qu'une déconnexion de la plateforme s'analyse comme un licenciement, doit faire l'objet d'une justification et est soumise à une période de préavis variant selon l'ancienneté du travailleur⁵⁹⁴. Surtout, et c'est là où se situe la principale originalité du texte, la convention collective détermine elle-même son champ d'application personnel. Elle ne s'applique qu'aux travailleurs salariés dits « Super Hilfrs ». Les travailleurs indépendants dits « freelance Hilfrs » sont expressément exclus de son champ d'application. Le passage du statut de freelance Hilfr à Super Hilfr est établi conventionnellement. À l'issue de 100 heures de travail réalisées pour la plateforme, les travailleurs freelances obtiennent automatiquement le statut de travailleur salarié⁵⁹⁵. Un freelance Hilfr n'ayant pas réalisé 100 heures de travail pour la plateforme peut néanmoins demander l'obtention du statut de Super Hilfr, la plateforme se réservant le droit de refuser sur la base de critères factuels et objectifs ; *a contrario* le travailleur ayant réalisé 100 heures de travail peut décider de rester un freelance Hilfr, c'est-à-dire de ne pas être couvert par l'accord collectif et doit pour cela formuler une demande à la plateforme en ce sens. En somme, la convention collective établit un mécanisme d'*opt-in-opt-out* permettant aux travailleurs de décider librement d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, sous le contrôle de la plateforme.

Considérée comme « historique » en raison de son contenu original⁵⁹⁶, la convention collective est restée en vigueur du 1^e août 2018 au 31 juillet 2019 et fait depuis l'objet de négociations visant à intégrer les freelance Hilfrs dans son champ d'application. Elle fut

pleinement conscients de fournir un travail d'expérimentation, les négociateurs prennent le soin de préciser dans la convention collective : « Les parties déclarent conjointement que cette convention collective à l'essai est une tentative de jeter un pont entre les plateformes numériques et le modèle du marché du travail danois. » Et poursuivent : « L'objectif de la convention collective à l'essai est, en partie, de recueillir des expériences en vue d'établir des relations permanentes de négociation collective. » (traduction par nous), *ibid.* « Joint Declaration ».

⁵⁹⁴ *Ibid.*

⁵⁹⁵ *Ibid.*, §1, « Scope ».

⁵⁹⁶ ETUC, « Un accord "historique" pour les travailleurs des plateformes au Danemark », <https://www.etuc.org/fr/un-accord-historique-pour-les-travailleurs-des-plateformes-au-danemark> ; v. également <https://fagbladet3f.dk/artikel/anbefaler-feriepenge-og-pension-til-loestansatte> (dernière connexion oct. 2022).

néanmoins déclarée illégale par une décision des autorités de la concurrence en date du 26 août 2020⁵⁹⁷. Celles-ci ont en effet considéré que la convention établissait un tarif minimal aussi bien à l'égard des Super Hilfrs qu'à l'égard des Freelance Hilfrs, constitutif d'une restriction de concurrence. La menace de sanctions de la part des autorités de la concurrence a poussé la plateforme à supprimer les tarifs minima⁵⁹⁸. Si nous aurons l'occasion d'examiner la légalité des accords collectifs conclus entre des plateformes et des organisations représentant des travailleurs indépendants⁵⁹⁹, il apparaît à ce stade que cette expérience s'est soldée par un échec. Cela n'a pas empêché la conclusion de nouveaux accords de ce type ailleurs en Europe.

2. Les accords de partenariat volontaire au Royaume-Uni

95. La conclusion d'accords de partenariat volontaire s'observe également au Royaume-Uni. Il s'agit d'un fait surprenant, dans la mesure où ces accords constituent des objets juridiques se situant hors de portée du droit syndical.

Un premier accord collectif a été conclu entre le syndicat GMB et la plateforme de livraison Hermes en 2019⁶⁰⁰. L'originalité de cet accord réside là encore dans la détermination de son champ d'application personnel. Le champ d'application de l'accord comprend les travailleurs indépendants (*independent contractors*) fournissant des services pour le compte de la plateforme Hermes. L'accord attribue à ces travailleurs la faculté de devenir des « indépendants-plus » (*“self-employed plus”*) afin de bénéficier des avantages établis par l'accord collectif. Cette qualité leur ouvre droit à un salaire minimum horaire (£8,21, soit environ 9€) ainsi qu'un droit à des congés payés. La création d'une catégorie tierce *sui generis* est surprenante compte tenu du fait que, dans un jugement du 25 juin

⁵⁹⁷ Konkurrencerådsafgørelse, 26 août 2020, Minimumspriser på Hilfrs platform, n°19/05552. V. sur cette décision N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « Collective-bargaining rights for platform workers », *Social Europe*, 6 oct. 2020.

⁵⁹⁸ <https://fagbladet3f.dk/artikel/forbudt-kraeve-minimumspriser-rengoeringsarbejde> (dernière connexion oct. 2022).

⁵⁹⁹ V. *infra*, Partie II, Titre I, Chapitre 2.

⁶⁰⁰ “Hermes in ‘ground-breaking’ pay deal for couriers”, *BBC News*, 4 févr. 2019 ; v. également la notice d'information réalisée par le « Digital platform Observatory » : <https://digitalplatformobservatory.org/fr/initiative/gmb-hermes/> (dernière connexion oct. 2022).

2018, le Employment Tribunal de Leeds avait reconnu que certains des coursiers de la plateforme ayant agi en justice contre la plateforme Hermes étaient des *workers* et non des *independent contractors* conformément à la loi relative au salaire minimum et au temps de travail⁶⁰¹. Ayant appuyé l'action en justice, le syndicat GMB y avait vu une victoire susceptible de concerner les 14 500 coursiers formellement indépendants de la plateforme⁶⁰². L'accord collectif signé quelques mois plus tard prend pourtant ce jugement à contre-pied. La création de toutes pièces d'une catégorie de « indépendant-plus » venant s'intercaler entre les catégories de *worker* et de *independent contractor* est justifiée par la volonté des parties de laisser aux travailleurs de plateformes la liberté de déterminer le régime juridique applicable à leur relation de travail⁶⁰³. L'accord vise donc à garantir des droits sans que les travailleurs n'aient à s'engager dans une voie contentieuse⁶⁰⁴.

96. Un nouvel accord de partenariat volontaire (Voluntary Partnership Agreement) a été conclu plus récemment encore par le même syndicat GMB, cette fois avec la plateforme Deliveroo⁶⁰⁵. Datant du 12 mai 2022, il s'applique à l'ensemble des livreurs contractant avec la plateforme Deliveroo, soit plus de 90 000 livreurs.

L'accord pérennise les relations entre la plateforme et le syndicat GMB au moyen d'un conseil paritaire de partenariat (Joint Partnership Council). Celui-ci est d'abord destiné à servir de support à la négociation collective. Si Deliveroo s'engage à rémunérer les livreurs sur la base d'un montant plancher au moins égal au salaire minimum national, une négociation collective pourra se tenir sur les rémunérations et la santé sécurité. Le conseil

⁶⁰¹ *Mr C Hutchinson v Hermes Parcelnet Ltd*, Employment Tribunal, 2411694/2018.

⁶⁰² H. SIDDIQUE, « Hermes couriers are workers, not self-employed, tribunal rules », *The Guardian*, 25 juin 2018.

⁶⁰³ Le syndicat GMB a précisé que l'accord « n'affectera pas les coursiers qui souhaitent conserver leur statut d'indépendant sous la forme actuelle et conserver le montant de leurs cotisations », « Hermes in 'ground-breaking' pay deal for couriers », *op. cit.* (nous traduisons).

⁶⁰⁴ Selon un représentant du syndicat GMB : « *Litigation may be one route to establish status, but our agreement gives rights to those who sign up to it where presently there is no proper regulation and where the only alternative of litigation still cannot achieve what we have achieved through the recognition agreement with Hermes.* », propos recueilli par A. BERTOLINI, R. DUKES, « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *ILJ*, 2021, 50(4), p. 662.

⁶⁰⁵ <https://www.gmb.org.uk/news/gmb-and-deliveroo-sign-historic-recognition-deal> ; <https://uk.deliveroo.news/news/deliveroo-gmb-union-deal.html> ; v. Deliveroo-GMB Voluntary Partnership Agreement, <https://drive.google.com/file/d/15s0lNqxsCCvOPDNylxAAWnwL3-9xvba/view> (dernière connexion oct. 2022).

permet également la consultation du syndicat, notamment sur les garanties en cas de maladie, le congé parentalité, l'assurance de certains risques ainsi que la sécurité, la santé mentale et le bien-être physique des livreurs. Par cet accord, Deliveroo reconnaît le droit du syndicat de représenter les livreurs selon les principes de bonne foi et de respect mutuel, et s'interdit de discriminer les livreurs sur la base de leur activité syndicale.

À nouveau, l'engagement des parties repose sur un accord préliminaire au titre duquel les livreurs demeurent exclus du champ d'application du droit du travail. Dans les principes de partenariat (Partnership Principles), les partenaires acceptent que les coursiers soient des travailleurs indépendants exerçant leur activité pour leur propre compte et que Deliveroo ne soit qu'un des nombreux clients avec lesquels ils peuvent travailler⁶⁰⁶. Cet accord préliminaire témoigne du virage stratégique spectaculaire emprunté par le syndicat. En reconnaissant que les livreurs Deliveroo sont des travailleurs indépendants, il abandonne (au moins temporairement) la voie de l'action contentieuse pour conquérir de nouveaux droits au moyen d'accords collectifs échappant au domaine du droit des relations collectives de travail. Des syndicats dédiés à la défense des travailleurs indépendants, notamment l'IWGB, se sont montrés très critiques à l'égard de cet accord, dénonçant une stratégie syndicale défavorable aux travailleurs⁶⁰⁷.

97. À travers ces quelques exemples, il apparaît que les travailleurs de plateformes et les organisations syndicales qui les représentent parviennent parfois à conclure des accords collectifs avec une ou plusieurs plateformes. En accordant aux travailleurs des garanties individuelles et collectives relatives à la rémunération, à la protection sociale, au pouvoir exercé par la plateforme ou encore aux libertés collectives, ces accords collectifs ont pour

⁶⁰⁶ « *The Partners accept that Riders for Deliveroo are self-employed and in business on their own account and Deliveroo is just one of many clients and customers with whom they may work. Riders have an unfettered right to substitution with Deliveroo.* » Sur le droit de substitution et ses conséquences sur la qualification de la relation contractuelle, v. *infra*, n°168 et s.

⁶⁰⁷ IWGB, *IWGB Couriers statement on Deliveroo's partnership agreement with GMB*, 12 mai 2022, <https://iwgb.org.uk/en/post/deliveroo-gmb/> (dernière connexion oct. 2022) : « Ce n'est pas la première fois qu'un syndicat sape les efforts des travailleurs, en prétendant représenter leurs meilleurs intérêts mais en renonçant en fait à leurs droits fondamentaux. Et ce ne sera pas la dernière. Les chauffeurs Uber de l'IWGB signalent qu'un an après le partenariat Uber-GMB, les conditions sont pires que jamais. Quel espoir y a-t-il pour la main-d'œuvre de Deliveroo qui gagne déjà aussi peu que 2 £/heure ? » (nous traduisons).

ambition d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes. Ces accords supposent nécessairement que les organisations syndicales acceptent, au moins temporairement, que les travailleurs de plateformes ne sont pas des salariés et que les plateformes ne sont pas des employeurs. Ce faisant, ils témoignent d'une volonté des travailleurs et de leurs organisations de reproduire certaines des garanties dont sont titulaires les travailleurs salariés dans le cadre du travail indépendant tout en restant dans l' « ombre du droit »⁶⁰⁸.

Ces formes d'organisation ne découlent pas de l'exercice de droits collectifs dont sont titulaires les travailleurs ou leurs organisations, mais correspondent davantage à l'exercice de la liberté qu'ont les parties d'organiser librement et volontairement leurs relations contractuelles⁶⁰⁹. Pour cette raison, leur application nécessite parfois la présence d'une autorité publique, comme dans le cas de la Charte de Bologne, et leur légalité demeure douteuse, à l'image de la convention Hilfr-3F au Danemark. Cette circonstance justifie que certains législateurs soient intervenus pour poser le cadre d'un droit à la négociation collective des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant. C'est précisément le cas en France, où le législateur a érigé un dispositif de négociation collective visant à régir les relations entre les plateformes de mobilité et les travailleurs indépendants auxquels elles ont recours. Cette dernière initiative se traduit l'attribution de droits collectifs aux travailleurs : il ne s'agit donc plus simplement d'une forme d'organisation collective « para-légale » par les acteurs eux-mêmes⁶¹⁰, mais bien d'un régime juridique spécifique échappant au domaine du droit du travail⁶¹¹.

⁶⁰⁸ A. BERTOLINI, R. DUKES, « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *ILJ*, 2021, 50(4), p. 662.

⁶⁰⁹ A. BOGG, « Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed », *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

⁶¹⁰ H. DUMONT, « La para-légalité, un instrument de connaissance pour expliquer la mutation de certaines illégalités en sources formelles du droit », *op. cit.* ; J. CARBONNIER, *Sociologie juridique, op. cit.*, spéc. p. 291 et s.

⁶¹¹ V. *infra*, Partie II, Titre II, Chapitre 2.

Conclusion de section

98. Bien qu'exclus du champ d'application du droit de grève ou du droit de négociation collective propres au travail salarié dans les ordres juridiques nationaux, force est de constater que les travailleurs de plateformes font grève et concluent parfois par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales des accords collectifs *sui generis* visant à leur conférer des garanties directement inspirées du salariat. La représentation des travailleurs par des organisations syndicales a également donné naissance à des formes d'accords collectifs d'un genre nouveau, de type volontaire et dont le champ d'application personnel est original.

Si ces phénomènes rendent compte de la vivacité de l'engagement collectif des travailleurs de plateformes⁶¹², ils font également apparaître un continuum entre le répertoire d'action collective mobilisé par ces travailleurs et celui dont disposent les travailleurs salariés conformément aux droits nationaux⁶¹³. Les notions juridiques qui composent le droit du travail salarié, quoiqu'elles ne soient pas nécessairement mobilisées par les acteurs, semblent alors faire office de modèle implicite dans leur action⁶¹⁴.

CONCLUSION DE CHAPITRE

99. L'indépendance formelle des travailleurs de plateformes tout autant que le fonctionnement opaque et souvent arbitraire des plateformes constituent des éléments qui entravent l'engagement collectif des travailleurs. Pour autant, ceux-ci ne se sont pas résolus au silence. En particulier, les travailleurs de plateformes dans les secteurs de la livraison et du transport sont parvenus à s'organiser ainsi qu'à engager des actions en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Afin de créer des liens de solidarité dans un contexte

⁶¹² A. TASSINARI, V. MACCARRONE, « The mobilisation of gig economy couriers in Italy : some lessons for the trade union movement », *Transfer*, 2017, Vol. 23(3), p. 353.

⁶¹³ S. ABDELNOUR, S. BERNARD, « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *op. cit.*

⁶¹⁴ A. JEAMMAUD, « La règle de droit comme modèle », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 1990/2, Vol. 25, p. 125.

marqué par l'atomisation et la concurrence, les travailleurs de plateformes ont fait preuve d'une certaine « créativité organisationnelle »⁶¹⁵. Cette créativité s'exprime d'abord au moment de constituer des groupements, les travailleurs de plateformes ayant fréquemment recours à des groupements informels spécialisés dans la défense de leurs intérêts (forums en ligne, collectifs informels quasi syndicaux) ainsi qu'à des coopératives.

Pris dans sa globalité néanmoins, ce phénomène d'organisation collective semble marqué par le reflux de revendications, de modes d'organisation et de modes d'action qui proches de celles des salariés. Si toutes les organisations de travailleurs de plateformes ne sont pas favorables à la reconnaissance d'un lien de nature salariale, un certain nombre d'entre elles ont appuyé des demandes en ce sens. Surtout, la présence désormais incontournable des organisations syndicales de salariés a permis une diffusion de registres revendicatifs et de pratiques syndicales dans un contexte pourtant marqué par le travail formellement indépendant. Il apparaît clairement qu'à défaut d'être titulaires du droit de grève dont jouissent les salariés, les travailleurs de plateformes font grève pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles, au rang desquelles figurent le montant de la rémunération, les conditions de travail ou l'attribution de droits collectifs. De surcroît, certaines organisations traditionnellement attachées à la représentation des travailleurs salariés ont conclu des accords collectifs *sui generis* prenant la forme de chartes tripartites ou d'accords bilatéraux. Si ces objets juridiques originaux participent à maintenir les travailleurs de plateformes hors du périmètre du salariat, ils ont paradoxalement pour finalité d'importer dans le cadre du travail indépendant une série de garanties directement inspirées du salariat.

Ainsi, si le constat au titre duquel l'organisation collective des travailleurs de plateformes s'organisent dans les faits ne résout pas la question de la détermination juridique du champ d'application personnel des droits collectifs, il fait apparaître le caractère incongru de leur mise à l'écart des droits collectifs propres au droit du travail salarié. En

⁶¹⁵ K. VANDAELE, « Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? », in J. HAIDAR, M. KEUNE (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/ILO, 2021, p. 206.

d'autres termes, l'observation de ces pratiques plaide pour la reconnaissance aux travailleurs de plateformes des droits collectifs dont jouissent les travailleurs salariés.

CONCLUSION DE TITRE

100. Le mouvement ouvrier est apparu au cours du 19^e siècle comme un « fait incontestable »⁶¹⁶ s'exprimant au travers des « mailles du droit »⁶¹⁷. Il en va de même à certains égards du phénomène d'organisation collective des travailleurs de plateformes. En dépit d'une légalité peu favorable à l'essor d'actions collectives visant à contrer le pouvoir unilatéral des plateformes ou de négociations visant à déterminer conjointement les modalités d'organisation de l'activité, ceux-ci se sont malgré tout mobilisés, témoignant de ce fait du caractère irrésistible du phénomène d'engagement collectif dans le contexte des plateformes numériques.

Néanmoins, l'indépendance des travailleurs au 19^e siècle était avant tout une indépendance par défaut, le caractère précaire des formes de négociation collective qui se déployaient dans le contexte du *putting out system* étant dû à l'inexistence d'un ensemble de règles visant à régler juridiquement les rapports entre la collectivité des travailleurs et les donneurs d'ordre. Tel n'est pas le cas des travailleurs de plateformes. Un corps de règles composant la « relation salariale standardisée »⁶¹⁸ s'est construit au cours du 20^e siècle et constitue désormais le statut salarial. Il s'est édifié autour d'un socle contractuel permettant d'identifier une relation de travail de nature bilatérale : d'un côté, la notion de travailleur salarié constitue le centre de gravité des droits qui composent le statut salarial, et délimite ainsi le périmètre de titularité des droits collectifs qui s'y rattachent, tandis que de l'autre la notion d'employeur constitue le « pôle d'imputation de responsabilités établies notamment

⁶¹⁶ J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2019, p. 258.

⁶¹⁷ H. SINAY et J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail. La grève*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1984, p. 2.

⁶¹⁸ B. VENEZIANI, « The employment relationship », in B. HEPPEL, B. VENEZIANI (dir.), *The transformation of labour law in Europe : a comparative study of 15 countries : 1945-2004*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009, p. 99 ; S. DEAKIN, « The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prognosis », *Soziale Recht*, 2014, n°5, p. 89 ; v. plus largement les études comparatives de M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, OUP, 2011 ; A. SUPLOT, (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016.

par la loi et pôle d'application de règles »⁶¹⁹ garantissant l'exercice des droits collectifs. Entre les deux réside un lien de droit, le contrat de travail en droit français et le *contract of employment* en droit anglais, dont la qualification emporte l'application du statut salarial⁶²⁰.

Ainsi, là où la titularité des droits collectifs des ouvriers-journaliers du 19^e siècle était avant tout un enjeu de création d'un cadre juridique favorable à la pérennisation de leur action collective (au moyen d'une intervention du législateur ou d'une abstention du celui-ci ainsi que des juges conformément à la doctrine du *collective laissez-faire*), la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes se traduit aujourd'hui nécessairement par un enjeu de qualification juridique. La réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel de règles qui préexistent à l'essor des plateformes numériques constitue le chemin le plus rapide permettant de satisfaire à l'exigence de titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. C'est donc cette voie qu'il convient à présent d'examiner.

⁶¹⁹ A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in H. PETIT, N. THEVENOT (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

⁶²⁰ « Le droit du travail fond dans deux catégories juridiques extrêmement compréhensives – celle de salarié et d'employeur – la diversité infinie des professions. Cette réduction est le résultat direct de l'analyse contractuelle de la relation de travail et de l'anéantissement de l'organisation corporative d'Ancien Régime. (...) Au lieu d'être enracinée dans l'exercice d'une profession, d'un art déterminé, l'identité s'origine alors dans une position contractuelle. Patron ou ouvrier, employeur ou travailleur, capitaliste ou prolétaire : toutes ces oppositions binaires correspondent à celle de l'analyse contractuelle. La notion abstraite de travail, et son corollaire juridique, le contrat de travail, viennent ainsi transformer profondément le contenu de l'identité professionnelle, qui cesse d'être juridiquement définie par l'appartenance à une corporation déterminée, pour résulter de la position, dominante ou dominée, conférée par le contrat. (...) Le développement du droit social a ainsi provoqué un total renversement du rôle joué par le contrat : expression initiale d'une conception purement individuelle de la relation de travail, le contrat est devenu au fil des ans le sésame permettant d'accéder à un droit des travailleurs défini collectivement. », A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 136.

TITRE II

LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT

101. Les opérateurs qui se présentent comme des plateformes numériques contournent l'application du droit du travail et réclament l'application d'un ensemble de règles destinées à régir l'activité des intermédiaires en ligne. S'il existe, dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux, plusieurs notions de plateformes aux frontières variables, ces notions ne se confondent pas avec la notion d'employeur. Dans la qualification de la relation entre une collectivité de travailleurs et un opérateur qui se présente comme une plateforme numérique, les deux qualifications ne peuvent pas être retenues simultanément, du moins en l'état actuel du droit⁶²¹. Cette incompatibilité se comprend aisément. La notion juridique d'employeur constitue en droit un « pôle d'imputation de responsabilités »⁶²² propres au droit du travail. L'employeur, dont le pouvoir exercé sur la collectivité de travailleurs est reconnu est encadré par le droit, est juridiquement responsable de l'application du droit du

⁶²¹ Sur la 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, 2021/0414 (COD), v. *infra*, n°129 et 141.

⁶²² A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in H. PETIT, N. THEVENOT (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

travail, y compris pour garantir l'exercice des droits collectifs des travailleurs salariés⁶²³. Par contraste, la plateforme se définit en droit comme un intermédiaire en ligne. Les responsabilités qui lui incombent sont proportionnelles à son rôle de mise en relation, c'est-à-dire qu'elles sont considérablement allégées. L'incompatibilité réside en somme dans la différence de nature entre la subordination (qui caractérise en droit la relation salariale) et l'intermédiation (qui caractérise en droit la relation entre la plateforme et les travailleurs indépendants qui y ont recours) : « si pouvoir il y a, et si le droit participe de ce pouvoir, il ne relève pas, à première vue, du champ du droit du travail, la plateforme n'étant pas un employeur, le travailleur de plateforme, un salarié »⁶²⁴. L'hypothèse d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat suppose alors de contester la qualification de plateforme et de rechercher les éléments qui permettent de déceler la qualité d'employeur des plateformes. C'est à cette double condition que les travailleurs de plateformes peuvent se voir reconnaître la titularité de cette variété de droits collectifs.

La première qualification qu'il convient de discuter à cet égard est celle de plateforme. L'essor d'un « droit des plateformes » aux frontières étendues peut avoir pour effet de faire écran à l'appréciation des relations de travail qui se déploient dans le contexte des plateformes numériques. L'édifice du droit des plateformes est cependant morcelé. Certains opérateurs que le droit identifie comme des plateformes ne se contentent pas d'un rôle d'intermédiation et exercent un pouvoir d'organisation prenant la forme d'une influence décisive (Chapitre 1).

La mise à l'écart de la simple intermédiation ouvre dès lors la voie à ce que la qualité d'employeur soit retenue. Il convient alors d'examiner dans quelle mesure l'exercice par les plateformes numériques d'un pouvoir d'organisation sur l'activité fournie par les travailleurs est de nature à placer ces derniers dans un état de dépendance ou de subordination

⁶²³ « L'employeur, cocontractant du salarié, désigne la partie du contrat de travail qui, dans le cas de loin le plus fréquent d'une entreprise dotée de la personnalité morale (société, association, GIE), sera la personne morale elle-même. », P. LOKIEC, *Droit du travail*, Paris, PUF, 2019, p. 67 ; pour une définition fonctionnelle de l'employeur v. J. PRASSL, *The Concept of the Employer*, Oxford, OUP, 2015.

⁶²⁴ T. PASQUIER, « La plateforme, le travailleur et l'entreprise », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 91.

caractérisant une relation de travail salariée au sens des droits français et anglais (Chapitre 2).

CHAPITRE 1

LES FRONTIÈRES ÉTENDUES DE LA NOTION DE PLATEFORME

102. La réglementation des activités des intermédiaires en ligne a fait l'objet d'un vaste débat dans la littérature économique et juridique en Europe, opposant les partisans du statu quo aux partisans d'une nouvelle réglementation⁶²⁵. Pour certains auteurs, la diversité des modèles d'affaire des opérateurs susceptibles d'être définis comme des plateformes, tout autant que la préexistence de règles « technologiquement neutres » susceptibles de régir leur comportement sur le marché, constituaient des arguments forts en défaveur d'une réglementation spécifique⁶²⁶. Ces arguments n'ont pas convaincu. Les législateurs européens et nationaux se sont efforcés d'élaborer un cadre juridique permettant de régir l'activité des plateformes numériques au moyen d'un ensemble de règles spéciales. Un certain nombre de textes participent à la naissance d'un nouvel édifice normatif, prenant la forme d'un « droit des plateformes en ligne »⁶²⁷, ou un « droit des plateformes numériques »⁶²⁸. Ces

⁶²⁵ Pour une synthèse de ces débats, v. W. MAXWELL, T. PÉNARD, *La régulation des plateformes numériques en Europe*, Livre blanc, 10 déc. 2015 ; v. également J. ROCHFELD, C. ZOLYNSKI, « La "loyauté" des "plateformes". Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? », *Dalloz IP/IT*, 2016, p. 520.

⁶²⁶ Deux arguments vont dans ce sens : 1) le fait que le droit positif régit déjà l'activité des plateformes ; 2) le fait que la réglementation de ces activités suppose comme point de départ une neutralité technologique. V. dans ce sens W. MAXWELL, T. PÉNARD, *La régulation des plateformes numériques en Europe*, op. cit., p. 4 : « Il n'existe aucune preuve avérée de comportements préjudiciables de la part des plateformes qui ne soient pas déjà couverts par le droit existant. L'obligation de loyauté existe déjà dans la législation sur la protection des données à caractère personnel, dans le Code de la consommation et dans le Code de commerce, et ce principe a déjà été appliqué aux plateformes numériques par les tribunaux. Le droit de la concurrence a aussi été utilisé avec succès à l'égard des abus de position dominante ou des accords anticoncurrentiels imposés par certaines de ces plateformes. Les procédures d'urgence existent et ont été mobilisées pour empêcher des risques immédiats d'atteinte à la concurrence. » ; p. 17 : « Les lois existantes sont pour la plupart technologiquement neutres. Elles ne font pas de distinction entre les activités numériques, analogiques ou physiques. Par exemple, une clause contractuelle peut être considérée comme "abusive", indépendamment du fait que le prestataire fournisse ses services via une plateforme en ligne, par voie postale ou par téléphone. ». V. également C. FÉRAL-SCHUHL, « Plateformes en ligne », *Praxis Cyberdroit*, 2020-2021, n°626-121 : « Réguler les plateformes est une "fausse bonne idée" ».

⁶²⁷ C. ZOLYNSKI, « Ubérisation et plateformes : l'émergence d'un droit des plateformes en ligne », in M. BEHAR-TOUCHAIS (dir.), *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie*, Paris, IRJS Éditions, 2017, p. 19 ; la question s'est posée en premier lieu pour les plateformes de location de logements par des

dispositions se ramifient dans plusieurs branches du droit, telles que le droit de la consommation, le droit de la concurrence, ou encore le droit de la propriété intellectuelle, et jouxtent parfois les frontières du droit du travail. Il s'agit en toute hypothèse d'un droit spécial⁶²⁹, qui vise tout autant à donner une assise juridique aux plateformes numériques en consacrant leur pouvoir de détermination unilatérale des termes contractuels qu'à atténuer les effets de ce pouvoir à l'égard des consommateurs ou des prestataires indépendants qui y ont recours⁶³⁰. Cet édifice contient ainsi un certain nombre de dispositions juridiques qui garantissent des droits collectifs.

Au moment d'interroger la voie d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat, l'examen de ces notions se pose comme une étape indispensable. En effet, la notion de plateforme est susceptible de faire obstacle à la reconnaissance d'un lien de nature salariale entre les plateformes et les travailleurs. Il n'est donc pas envisageable de faire l'économie d'une analyse des champs d'application des règles qui se déploient dans le contexte des plateformes numériques. Compte tenu de l'absence de développements législatifs en ce sens dans le droit anglais⁶³¹, ces analyses se concentrent sur le droit de l'Union européenne et sur le droit français.

particuliers : « Alors osons ceci, ceci qu'un "droit Airbnb" naît, échafaudé sur la base des plateformes en ligne collaboratives, d'une nouvelle forme d'intermédiation communautaire, des places de marché numériques. », P. STORRER, « Les premiers pas d'un "droit Airbnb" », *D.*, 2016, p. 265 ; puis elle s'est étendue dans la sphère professionnelle.

⁶²⁸ G. LOISEAU, « Vers un droit des plateformes numériques », *CCE*, 2016, comm. 51 ; T. DOUVILLE, « Quel droit pour les plateformes ? », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 217.

⁶²⁹ T. DOUVILLE, « Quel droit pour les plateformes ? », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 217.

⁶³⁰ Certains auteurs relèvent que ces règles visent à « corriger les excès de l'économie des plateformes », S. ZINTY, « Droit commun des plateformes numériques. Le déroulement de la relation entre la plateforme et les usagers », *JurisClasseur Contrats – Distribution*, Fasc. 1210, 2019, n°6 ; d'autres remarquent qu'elles visent à « discipliner, sans les contrarier, les relations entre les fournisseurs de services d'intermédiation en ligne et les entreprises qui font appel à leur concours. », G. LOISEAU, « Le règlement Platform To Business », *CCE*, 2020, n°7-8, n°13.

⁶³¹ L. MASON, « À la recherche de l'unité dans l'économie de plateforme fragmentée : le cas du droit du travail anglais », in P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 209. V. le rapport de M. TAYLOR, *Good Work : The Taylor Review of Modern Working Practices*, 2017, ayant fait l'objet de critiques, v. K. BALES, A. BOGG, T. NOVITZ, « 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices : Problems with the Taylor Review », *ILJ*, 47(1), 2018, p. 46.

Loin de dissiper les doutes sur l'activité des plateformes numériques, les catégories juridiques entérinent une confusion entretenue dans le langage courant par les plateformes elles-mêmes. En effet dans cet édifice naissant, les catégories juridiques de plateforme sont ramenées à un « critère d'appartenance », l'activité d'intermédiation sur le marché des services électroniques⁶³² (Section I). Une variété d'opérateurs susceptibles d'être intégrés dans cet ensemble exercent néanmoins un pouvoir qui déborde largement la simple intermédiation, ce qui entraîne une fissuration de l'édifice juridique. La notion de plateforme se pose alors comme une notion-écran parfois maintenue au moyen de fictions et qu'il convient de percer pour pouvoir rechercher l'existence d'une relation de travail salariée (Section II).

Section I.- La centralité du critère de l'intermédiation dans la définition juridique des plateformes

Conscients des difficultés relatives à une définition juridique des plateformes numériques, le législateur européen (§1) et le législateur français (§2) ont proposé une définition des plateformes numériques sur la base d'un critère commun : l'intermédiation.

§1.- Des services d'intermédiation en ligne au sens du droit de l'Union européenne

103. L'intervention législative de l'Union européenne se fonde sur la base de l'article 114 du TFUE relatif aux mesures législatives de rapprochement en vue de la construction du marché intérieur. L'approfondissement du marché intérieur et la levée des entraves réglementaires constituent donc l'objectif central de cette réglementation. Partant, les catégories juridiques qui structurent la notion de plateforme numérique en droit de l'Union

⁶³² J. ROCHFELD, C. ZOLYNSKI, « La "loyauté" des "plateformes". Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? », *Dalloz IP/IT*, 2016, p. 520.

européenne ont pour critère qualificatif commun l'activité d'intermédiation (A). Tout en consacrant le pouvoir exercé par les plateformes, le régime crée à leur charge une série d'obligations principalement de nature interindividuelle (B).

A. L'intermédiation, critère de qualification

La consécration juridique des plateformes numériques (B) se situe dans le prolongement d'une intervention antérieure des autorités européennes relative aux acteurs dits de la société de l'information, c'est-à-dire aux opérateurs économiques du numérique, ces définitions structurant la notion d'intermédiaire en ligne (A).

1. Une notion socle : les services de la société de l'information

104. Le droit applicable aux services de la société de l'information découle d'un ensemble de cinq directives dont la directive 2000/31/CE (ci-après « directive sur le commerce électronique ») constitue la clé de voûte⁶³³. La directive 2015/1535 définit les services de la société de l'information comme

« tout service presté normalement contre rémunération, à distance par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services »⁶³⁴

Ce sont donc ces trois éléments qui déterminent la qualification de service de la société de l'information. Si entrent dans le champ d'application de la directive une pluralité de services en ligne, des simples services d'information aux fournisseurs d'accès à

⁶³³ Directive 98/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 1998 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des normes et réglementations techniques (bien qu'elle ne fasse pas directement référence à la société de l'information) ; directive 98/48/CE du Parlement européen et du conseil du 20 juillet 1998, portant modification de la directive 98/34/CE ; directive 98/84/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 1998 concernant la protection juridique des services à accès conditionnel et des services d'accès conditionnel ; directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information ; directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, abrogeant la directive 98/34/CE ; v. C. CASTETS-RENARD, « Commerce électronique », *Répertoire de droit européen*, 2016.

⁶³⁴ Directive (UE) 2015/1535, art. 1^{er}, 1. b).

Internet⁶³⁵, d'autres activités en sont exclues. C'est par exemple le cas de la livraison de biens ou la fourniture de services hors ligne ou, plus particulièrement, « la relation contractuelle entre un employé et son employeur » laquelle est expressément exclue de la définition des services de la société de l'information⁶³⁶.

La directive sur le commerce électronique offre à ces services un accès au marché privilégié, ce qui signifie que les États membres ne sont pas autorisés à limiter la fourniture de services protégés provenant d'un autre État membre, à limiter leur circulation, ou à les soumettre à un régime d'autorisation préalable⁶³⁷. En outre, les opérateurs fournissant un service de la société de l'information ne sont pas responsables des informations transmises⁶³⁸. La qualification de service de la société de l'information s'accompagne ainsi d'une importante immunité juridique au profit de ces opérateurs, raison pour laquelle son champ d'application ne saurait être interprété de façon extensive⁶³⁹.

Les plateformes numériques n'étant pas directement visées par la directive sur le commerce électronique, il convenait d'enrichir ce cadre réglementaire.

⁶³⁵ Cela comprend : « les services d'information en ligne (comme les journaux en ligne), la vente en ligne de produits et de services (livres, services financiers, voyages), la publicité en ligne, les services professionnels (avocats, médecins, agents immobiliers), les services de loisirs et les services intermédiaires de base (accès à Internet ainsi que transmission et hébergement d'informations) », J. BOURDIN, Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective sur le commerce électronique, n°272, 2012, p. 105. Plus précisément, la directive 2000/31/CE distingue deux acteurs d'Internet en fonction de leurs degrés de responsabilité respectifs. Il s'agit en premier lieu des « intermédiaires techniques ». Ce sont les fournisseurs d'accès à Internet et ceux qui assurent l'interconnexion sans lien direct avec les utilisateurs finaux (art. 12) ; les opérateurs de « caching », c'est-à-dire les opérateurs de stockage automatique, intermédiaire et temporaire de l'information (art. 13) ; les hébergeurs, soit les prestataires de services consistant à stocker les informations fournies par un destinataire du service (art. 14). Les intermédiaires techniques se caractérisent par leur rôle purement « technique et passif » dans l'acheminement des informations. Ils font donc l'objet d'un régime de responsabilité limitée. Il s'agit en second lieu des éditeurs. Définis en creux par la directive, ils se caractérisent par un rôle plus actif, et ne font pas partie des catégories bénéficiant d'un régime de responsabilité limitée.

⁶³⁶ Directive 2000/31/CE, considérant n°18. V. notamment l'Annexe I de la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 sept. 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, comprenant une liste indicative des services non couverts par cette définition. V. P. THIEFFRY, « L'émergence d'un droit européen du commerce électronique », *RTD eur.*, 2000, p. 649.

⁶³⁷ Directive 2000/31/CE, art. 4.

⁶³⁸ Directive 2000/31/CE, art. 12.

⁶³⁹ La directive permet aux États membres de déroger au principe de libre circulation des services de la société de l'information en prenant des mesures spéciales, à condition que ces mesures soient motivées par l'ordre public, la protection de la santé publique, la sécurité publique, la protection des investisseurs, que le service en question porte atteinte à l'une de ces exigences, et que la mesure soit proportionnelle à l'objectif visé, directive 2000/31/CE, art. 3 4. a).

2. Les services d'intermédiation en ligne : le germe d'une confusion

105. La Commission européenne a lancé à compter de 2015 une « Stratégie pour un marché unique numérique en Europe » visant à l'élaboration d'une réglementation harmonisée au niveau de l'Union pour favoriser le développement des plateformes et approfondir le cadre réglementaire existant⁶⁴⁰. Il s'est alors agi de créer un environnement réglementaire propice au développement des plateformes sur le marché européen tout en limitant les risques de trop forts déséquilibres sur le marché⁶⁴¹. La réglementation des plateformes en ligne vise ainsi à tempérer « leur pouvoir de négociation par rapport à celui de leurs clients »⁶⁴². C'est donc dans un double objectif de consécration de la spécificité des plateformes et de réglementation de leur activité qu'est instaurée la nouvelle législation.

En dépit de la pluralité des opérateurs susceptibles d'être regardés comme des plateformes, la Commission identifie un critère qualificatif commun. Dans sa communication de 2016, la Commission proposait de conceptualiser l'activité des plateformes dites de « l'économie collaborative » comme :

« iii) les intermédiaires qui mettent en relation — via une plateforme en ligne — les prestataires et les utilisateurs et qui facilitent les transactions entre eux (“plateformes collaboratives”). »⁶⁴³

Pour la Commission, le terme de plateforme en ligne désigne les opérateurs économiques dont le modèle d'affaires repose sur une activité d'intermédiation, indépendamment de la qualité des prestataires qui l'utilisent, qu'il s'agisse de pairs ou de professionnels. La Commission émet néanmoins un certain nombre de réserves. Les

⁶⁴⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Stratégie pour un marché unique numérique en Europe*, 6 mai 2015, SWD (2015) 100 final ; v. V. HATZOPOULOS, S. ROMA, « Caring for sharing ? Collaborative economy under EU law », *Common Market Law Review*, 2017, 54(1), p. 81 ; P. VAN CLEYNENBREUGEL, « Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative », *RTD eur.*, 2017, p. 697.

⁶⁴¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Un agenda européen pour l'économie collaborative*, Bruxelles, COM (2016) 356 final.

⁶⁴² « La puissance sur le marché de certaines plateformes en ligne peut être une source de préoccupation, notamment dans le cas des plateformes les plus puissantes dont dépendent sans cesse davantage les autres acteurs du marché. », SWD (2015) 100 final, *op. cit.*

⁶⁴³ COM (2016) 356 final, *op. cit.*, p. 3.

plateformes qui exercent un service sous-jacent au service d'intermédiation, ainsi que les plateformes qui ont recours à des travailleurs, échappent au domaine de cette réglementation spécifique. Les premiers sont des prestataires de service, tandis que les seconds sont des employeurs⁶⁴⁴. C'est la circonstance au titre de laquelle la plateforme *met en relation* un fournisseur de service et un destinataire du service qui justifie l'attribution d'un régime spécifique. Le degré de contrôle exercé par cette plateforme tout comme le statut professionnel du travailleur sont, à ce titre, des données secondaires. Le critère de l'intermédiation est donc le socle de toute intervention législative.

Compte tenu de la diversité des modèles d'affaire des opérateurs qui se présentent comme étant des plateformes, ainsi que de leur volonté récurrente d'échapper à leurs obligations à l'égard des tiers, le choix d'une politique juridique consistant à ramener l'ensemble des plateformes numériques à un critère unique, l'intermédiation, pouvait sembler périlleux.

106. La première pierre d'une réglementation spécifique des plateformes numériques à l'échelle de l'Union européenne fut malgré tout posée par le règlement 2019/1150 relatif à l'équité et à la transparence des entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne (ci-après « règlement intermédiation »)⁶⁴⁵. Ce texte vise à encadrer davantage l'activité des plateformes ainsi qu'à remédier aux déséquilibres créés au profit des plateformes. Applicable à partir du 12 juillet 2020, le règlement intermédiation vise les plateformes assurant un rôle d'intermédiation entre entreprises⁶⁴⁶. Le champ d'application du règlement intermédiation suscite de prime abord des interrogations.

Dans son article premier, le règlement intermédiation précise qu'il s'applique « aux services d'intermédiation en ligne et aux moteurs de recherche en ligne fournis, ou proposés

⁶⁴⁴ *Ibid.*

⁶⁴⁵ 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. Le fondement de l'intervention de l'Union européenne repose sur l'article 114 du TFUE.

⁶⁴⁶ G. LOISEAU, « Le règlement Platform To Business », *CCE*, 2020, n°7-8, n°13 ; du même auteur, « La protection contractuelle des travailleurs de plateformes », *D.*, 2021, p. 147 ; F. VIANGALLI, « Le règlement européen du 29 juin 2019 sur les services d'intermédiation en ligne : de la loyauté commerciale à la transparence algorithmique », *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n°175, 1^{er} nov. 2020.

à la fourniture, aux entreprises utilisatrices et aux utilisateurs de sites internet d'entreprise dont le lieu d'établissement ou de résidence se situe dans l'Union et qui, au travers de ces services d'intermédiation en ligne ou de ces moteurs de recherche en ligne, proposent des biens ou services à des consommateurs situés dans l'Union ». Davantage, au sens de l'article 2 du règlement, trois conditions cumulatives concourent à la définition du « service d'intermédiation en ligne » :

« a) ils constituent des services de la société de l'information au sens de l'article 1er, paragraphe 1, point b), de la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil (12) ;

b) ils permettent aux entreprises utilisatrices d'offrir des biens ou services aux consommateurs, en vue de faciliter l'engagement de transactions directes entre ces entreprises utilisatrices et des consommateurs, que ces transactions soient ou non finalement conclues ;

c) ils sont fournis aux entreprises utilisatrices sur la base de relations contractuelles entre le fournisseur de ces services et les entreprises utilisatrices qui offrent des biens ou services aux consommateurs ; » (nous soulignons)⁶⁴⁷

Dans la mesure où la notion de service de la société de l'information sous-tend la notion de service d'intermédiation en ligne, le champ d'application de la directive sur le commerce électronique détermine alors celui du règlement intermédiation. À l'autre bout de la chaîne, constitue une « entreprise utilisatrice » : « tout particulier qui agit dans le cadre de son activité commerciale ou professionnelle ou toute personne morale qui, par le biais de services d'intermédiation en ligne, offre des biens ou services aux consommateurs à des fins liées à son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale »⁶⁴⁸

La définition du champ d'application du règlement intermédiation donne à voir une relation bilatérale entre la plateforme, définie comme un service d'intermédiation en ligne et devant correspondre à la définition des services de la société de l'information, et une

⁶⁴⁷ Règlement intermédiation, art. 2. 2).

⁶⁴⁸ Règlement intermédiation, art. 2. 1).

entreprise utilisatrice à travers laquelle on n'aura pas de difficulté à déceler le travailleur de plateforme.

107. D'un point de vue matériel, le champ des activités pouvant être supportées par la plateforme est vaste : il s'agit de tous les fournisseurs de services d'intermédiation en ligne dans leurs relations contractuelles avec des entreprises utilisatrices. Ainsi posée, cette définition semble englober, *a priori*, la plupart des plateformes numériques. Les travaux préparatoires réalisés en amont du règlement intermédiation s'avèrent particulièrement éclairants pour déterminer l'étendue de ce champ d'application. Dans une étude d'impact, les services de la Commission précisent que l'intervention du législateur européen concerne deux types de plateformes⁶⁴⁹ : 1) les places de marché sur lesquelles a lieu une transaction commerciale entre un client et un utilisateur commercial ; et 2) les plateformes en ligne mettant en relation des utilisateurs dans le but de « faciliter » une transaction commerciale (qui n'a pas nécessairement lieu sur la plateforme elle-même). Parmi la première catégorie de plateformes, c'est-à-dire les plateformes faisant office de place de marché, l'étude intègre explicitement les plateformes eBay, Booking.com, Expedia, Etsy ou Airbnb, mais aussi et de façon beaucoup plus étonnante Uber, Deliveroo, Uber Eats, ou Upwork⁶⁵⁰. Les plateformes numériques susceptibles d'organiser un travail figurent donc, selon la Commission, dans son champ d'application. Quoique n'ayant pas de portée normative, cette précision surprend. Le champ d'application du règlement est limité aux activités d'intermédiation entendues au sens de services de la société de l'information ; on voit mal, dès lors, comment une plateforme organisant un travail pourrait tenir dans le cadre étroit des services d'intermédiation. Ainsi, il apparaît clairement que la Commission européenne vise à inclure la plupart des opérateurs que l'on qualifie dans la langue courante de plateforme numérique dans la catégorie juridique de service d'intermédiation en ligne. À cet égard, il est surprenant que le législateur n'ait pas souhaité exclure de façon plus catégorique les plateformes organisant un travail dont la qualification de service de la

⁶⁴⁹ Commission européenne, Impact Assessment, Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services, SWD (2018) 138 final, part 1.

⁶⁵⁰ SWD (2018) 138 final, *op. cit.*, p. 7.

société de l'information est a priori douteuse. Il en résulte une confusion quant au champ d'application du texte. De surcroît, il n'est pas inintéressant de relever que l'article 18 du règlement intermédiation prévoit une évaluation trisannuelle du règlement destinée à « déterminer si le champ d'application du règlement, en particulier en ce qui concerne la définition d'«entreprise utilisatrice», est adapté en ce qu'il n'encourage pas le faux travail indépendant »⁶⁵¹. Le législateur avait donc conscience des difficultés causées par une définition large du champ d'application du règlement.

108. L'entrée en vigueur à l'horizon 2023 du Digital Market Act⁶⁵² (ci-après « DMA ») et du Digital Services Act⁶⁵³ (ci-après « DSA ») annonce une série de nouvelles obligations à l'égard des plateformes⁶⁵⁴. Le champ d'application de ces textes affine la définition des plateformes. Le DMA s'adresse aux grandes plateformes considérées comme des « contrôleurs d'accès » dont il vise à réguler le comportement sur le marché⁶⁵⁵. Les services d'intermédiation en ligne, directement visés par le texte, sont des services tels qu'ils sont définis à l'article 2 du règlement intermédiation⁶⁵⁶. Le DSA, dont l'objectif est de lutter contre les contenus illicites et d'inciter à la transparence en ligne, distingue lui trois catégories d'acteurs : les prestataires de services intermédiaires, les plateformes en ligne et les très grandes plateformes⁶⁵⁷. Le texte précise néanmoins que seuls sont visés les

⁶⁵¹ Règlement intermédiation, art. 18 1. f). Pour suivre l'avancée de l'évaluation par le Group of Experts for the Observatory on the Online Platform Economy (E03607), v. <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=3607> (dernière consultation juillet 2022).

⁶⁵² Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif aux marchés contestables et équitables dans le secteur numérique, 15 déc. 2020, COM(2020) 842 final.

⁶⁵³ Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à un marché intérieur des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE, 15 déc. 2020, COM(2020) 825 final.

⁶⁵⁴ A. BENSAMOUN, « Digital Services Act et responsabilité des plateformes : une affaire à suivre », *D.*, 2022, p. 75.

⁶⁵⁵ La définition du contrôleur d'accès (*gatekeeper*) repose sur trois critères cumulatifs : « (a) il a un poids important sur le marché intérieur; (b) il assure un service de plateforme essentiel qui constitue un point d'accès majeur permettant aux entreprises utilisatrices d'atteindre leurs utilisateurs finaux; et (c) il jouit d'une position solide et durable dans ses activités ou jouira, selon toute probabilité, d'une telle position dans un avenir proche. », DMA, art. 3. 1.

⁶⁵⁶ DMA, art. 2. 5).

⁶⁵⁷ Le DSA définit la «plateforme en ligne» de la façon suivante : « tout fournisseur de service d'hébergement qui, à la demande d'un bénéficiaire du service, stocke et diffuse au public des informations, à moins que cette activité ne soit une caractéristique mineure et purement accessoire d'un autre service qui, pour des raisons objectives et techniques, ne peut être utilisée sans cet autre service, et pour autant que l'intégration de cette

intermédiaires en ligne, à l'exclusion des opérateurs fournissant des services sous-jacents conformément aux distinctions établies par le juge de l'Union européenne⁶⁵⁸. Ces textes, qui augmentent le pouvoir de contrôle des autorités publiques à l'égard des intermédiaires en ligne, n'emportent pas de modification du champ d'application du règlement intermédiation. Celui-ci continue de s'appliquer en tant que *lex specialis*.

B. Une régulation limitée du pouvoir des plateformes

Les plateformes qui entrent dans le champ d'application de la réglementation des services d'intermédiation telle qu'élaborée par le droit de l'Union européenne sont soumises à un certain nombre d'obligations destinées à tempérer le pouvoir unilatéral qu'elles exercent à l'égard des entreprises utilisatrices, c'est-à-dire des travailleurs indépendants qui y ont recours (1). Quoique ces dispositions ne soient pas inintéressantes pour le sujet qui nous occupe, force est de constater que la dimension collective des rapports entre plateformes et travailleurs est résiduelle (2).

1. La nécessité de tempérer le pouvoir unilatéral des plateformes

109. Le règlement intermédiation reconnaît l'existence d'un fort déséquilibre des parties à la négociation individuelle, prenant la forme d'une dépendance croissante des prestataires indépendants dans l'économie des plateformes⁶⁵⁹. Plus particulièrement, il prend pour postulat le fait que l'entreprise utilisatrice ayant recours au service d'intermédiation n'est

caractéristique à l'autre service ne soit pas un moyen de contourner l'applicabilité du présent règlement. », DSA, art. 2. (h).

⁶⁵⁸ DSA, considérant (6) : « Dans la pratique, certains fournisseurs de services intermédiaires assurent une prestation d'intermédiaire pour des services qui peuvent ou non être fournis par voie électronique, tels que des services informatiques à distance ou des services de transport, d'hébergement ou de livraison. Le présent règlement ne devrait s'appliquer qu'aux services intermédiaires et ne devrait pas porter atteinte aux exigences énoncées dans le droit de l'Union ou le droit national concernant les produits ou services fournis par le biais de services intermédiaires, y compris dans les situations où le service intermédiaire fait partie intégrante d'un autre service qui n'est pas un service intermédiaire, comme le précise la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. »

⁶⁵⁹ V. Règlement intermédiation, considérant (2) : « les fournisseurs de ces services disposent souvent d'un pouvoir de négociation supérieur qui leur permet, dans la pratique, d'agir unilatéralement d'une façon qui peut être inéquitable et nuire aux intérêts légitimes des entreprises utilisatrices qui font appel à eux ».

pas en mesure de négocier les termes de la relation contractuelle qui la lie avec la plateforme.

Ce pouvoir unilatéral se manifeste d'abord par la capacité d'établir unilatéralement le contrat prenant la forme de conditions générales. Celles-ci sont définies comme « toutes les conditions générales ou spécifications, quelle que soit leur dénomination ou leur forme, qui régissent la relation contractuelle entre le fournisseur de services d'intermédiation en ligne et ses entreprises utilisatrices et qui sont fixées unilatéralement par le fournisseur de services d'intermédiation en ligne »⁶⁶⁰. L'unilatéralisme est donc consacré comme un critère concourant à la qualification de la relation contractuelle. S'il n'est pas exclu que l'entreprise utilisatrice ait pu exercer une influence sur le contenu des conditions générales, voire qu'il ait existé une négociation interindividuelle entre la plateforme et l'entreprise, il est malgré tout nécessaire que la plateforme ait exercé un pouvoir prépondérant dans le choix des éléments et du contenu des conditions générales pour qu'elles puissent être qualifiées de la sorte⁶⁶¹. Cet unilatéralisme prévaut également à l'occasion de la modification des conditions générales. Quoique la plateforme soit tenue de notifier aux prestataires tout changement, ceux-ci n'ont pas la possibilité de s'opposer à cette modification, leur droit se limitant à celui de résilier le contrat⁶⁶².

Partant, le règlement intermédiation fait des conditions générales un support d'information et de contrôle de l'activité de la plateforme à destination des entreprises utilisatrices. La plateforme est débitrice d'une obligation générale de clarté, d'intelligibilité et de facilité d'accès des conditions générales⁶⁶³. Les conditions générales doivent aussi comprendre un certain nombre d'informations préalablement définies, constituant autant

⁶⁶⁰ Règlement intermédiation, art. 2 (10).

⁶⁶¹ Il fait l'objet d'une appréciation souple. L'article poursuit ainsi : « une telle détermination unilatérale est évaluée sur le fondement d'une évaluation globale, pour laquelle l'importance relative des parties concernées, le fait qu'une négociation a eu lieu ou le fait que certaines dispositions aient pu faire l'objet d'une telle négociation et être déterminées ensemble par le fournisseur concerné et l'entreprise utilisatrice n'est pas, en soi, décisif », v. G. LOISEAU, « Le règlement Platform To Business », *op. cit.* Comme l'a relevé le juge français, l'absence de négociation avec les prestataires est consubstantielle au fonctionnement des plateformes numériques, v. Tribunal de Commerce de Paris, 2 sept. 2019, n°2017050625, *Ministre de l'économie c/ SCA Amazon payments Europe et a.*

⁶⁶² Règlement intermédiation, art. 3 (2).

⁶⁶³ Règlement intermédiation, art. 3 (1) b).

d'obligations d'information à la charge de la plateforme, l'absence ou l'inintelligibilité de ces informations étant sanctionnées par la nullité des conditions générales⁶⁶⁴.

En établissant une obligation de transparence et de loyauté à la charge des plateformes, le règlement participe certes à une meilleure information des opérateurs économiques dans l'économie des plateformes, mais ne perturbe pas la répartition des pouvoirs entre la plateforme et le prestataire. Davantage, il attribue une valeur juridique au pouvoir unilatéral que s'octroient les plateformes à l'égard des prestataires indépendants, sous réserve qu'elles fassent état de ces facultés dans les conditions générales.

110. Ces considérations se prolongent dans le pouvoir de sanction. Le fait pour la plateforme de mettre un terme au contrat de prestations de service d'intermédiation peut s'avérer très pénalisant pour des prestataires indépendants se trouvant dans une situation de dépendance⁶⁶⁵. Face à ce constat, le règlement établit une procédure de sanction devant être respectée par la plateforme, laquelle repose sur trois dispositifs. En premier lieu, la plateforme qui envisage de sanctionner un prestataire indépendant doit l'informer de l'exposé des motifs de cette décision sur un support stable⁶⁶⁶. En deuxième lieu, la plateforme est tenue d'instaurer un système interne de traitement des plaintes portées par les prestataires indépendants⁶⁶⁷. Enfin, le règlement invite les parties à avoir recours à des méthodes extrajudiciaires de règlement des litiges, sans que le recours à la médiation ne

⁶⁶⁴ Règlement intermédiation, art. 3 (1) c) à 3 (2). Le règlement mentionne également une autre série d'informations devant figurer dans les conditions générales, mais dont l'absence n'est pas sanctionnée, art. 5 (1) ; v. également art. 5 (5) et s. Quoi qu'étayée, cette série d'informations trouve une importante limite : « [l]es fournisseurs de services d'intermédiation en ligne ou de moteurs de recherche en ligne ne devraient pas être tenus de divulguer le fonctionnement détaillé de leurs mécanismes de classement, notamment des algorithmes ». En dépit du fait qu'ils puissent s'avérer trompeurs ou qu'ils puissent porter préjudice aux consommateurs, le règlement place donc les algorithmes hors du domaine de l'obligation de transparence des plateformes, cons. 27, et art. 6 (6). La « transparence algorithmique » n'est donc pas à l'ordre du jour, v. F. VIANGALLI, « Le règlement européen du 29 juin 2019 sur les services d'intermédiation en ligne : de la loyauté commerciale à la transparence algorithmique », *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n°175, 1^{er} nov. 2020.

⁶⁶⁵ Si le règlement emploie les termes de restriction, de suspension et de résiliation de la relation contractuelle, un auteur n'a pas manqué de soulever qu'on pouvait y voir là un pouvoir de sanction contractuelle. En effet, la faculté qu'a la plateforme de priver un prestataire d'accéder au service d'intermédiation « caractérise toujours, par sa nature et ses effets, une sanction », G. LOISEAU, « Le règlement Platform To Business », *op. cit.*

⁶⁶⁶ Règlement intermédiation, art. 4 et s. La procéduralisation de la sanction établit ainsi une exigence de prévisibilité et d'objectivation des comportements incriminés qui, sans aller jusqu'à un contrôle de proportionnalité de la sanction, permet au prestataire d'exercer un contrôle sur la pertinence de la sanction.

⁶⁶⁷ Règlement intermédiation, art. 11.

porte pas atteinte aux droits des prestataires indépendants et des plateformes d'engager une procédure judiciaire à tout moment⁶⁶⁸. En attribuant des règles de prévisibilité, d'objectivité et de procéduralisation, le règlement intermédiation encadre donc, sans le restreindre substantiellement, le pouvoir unilatéral qu'exercent les plateformes sur les prestataires indépendants⁶⁶⁹. Les garanties attribuées aux prestataires sont néanmoins de nature individuelle.

2. Un aspect collectif marginal

111. La dimension collective des relations contractuelles occupe au sein du règlement intermédiation une place marginale. Elle est contenue essentiellement dans deux dispositifs.

L'article 17 du règlement intermédiation encourage l'élaboration de codes de conduite par les fournisseurs de services d'intermédiation en ligne en vue d'assurer la bonne application du règlement. Cette élaboration fait intervenir les plateformes et « les organisations et associations qui les représentent » ainsi que les entreprises et « les organisations qui les représentent »⁶⁷⁰. C'est donc la voie d'une autorégulation des plateformes au moyen de codes de conduite et avec l'implication des travailleurs et des organisations et associations qui les représentent qui est encouragée. Cette forme d'autorégulation est caractéristique des communautés en ligne au sein desquelles les utilisateurs établissent eux-mêmes les règles qui structurent l'activité fournie par les utilisateurs. Dans le contexte des plateformes numériques, on peinera cependant à y voir un droit des travailleurs, le rôle des représentants des travailleurs étant simplement évoqué. Il s'agit davantage d'un pouvoir auto-normatif accordé à la plateforme⁶⁷¹.

⁶⁶⁸ Règlement intermédiation, art. 12.

⁶⁶⁹ Ce qui n'est pas sans poser de problème en droit de la concurrence, et en particulier concernant l'abus de position dominante ; v. à ce sujet M. SPY, « Soumission à un déséquilibre significatif entre les parties : illustration dans le cadre particulier de l'économie des plateformes de vente en ligne », *RJDA*, 2020, p. 81 ; F. MULLER, « Pourquoi les pratiques d'Amazon sur sa "marketplace" sont dans le collimateur de Bruxelles », *The Conversation*, 10 déc. 2020 ; E. CLAUDEL, « Numérique : le droit de la concurrence français à l'offensive », *RTD Com.*, 2020, p. 806.

⁶⁷⁰ Règlement intermédiation, art. 17. 1.

⁶⁷¹ G. LOISEAU, « Réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », *CCE*, 2020, n°1, comm. 3.

L'article 14 quant à lui attribue aux « organisations et associations qui ont un intérêt légitime à représenter les entreprises utilisatrices » le droit de saisir les juridictions nationales compétentes conformément aux règles du droit de l'État membre pour exiger la bonne application du règlement. Cette disposition attribue donc un pouvoir de représentation aux organisations et associations de travailleurs indépendants en vue d'intenter une action en justice⁶⁷². Quoique cette disposition n'emporte aucune nouveauté en droit interne⁶⁷³, elle n'en demeure pas moins intéressante. Elle traduit la prise de conscience du législateur européen quant au rôle des représentants des travailleurs dans le contexte des plateformes numériques.

Ces dispositions sont néanmoins largement insuffisantes à permettre la réglementation des relations collectives dans le contexte des plateformes numériques. Il convient alors de se tourner vers la notion de plateforme telle que développée en droit interne.

§2.- Des plateformes de mise en relation par voie électronique en droit français

Quoique l'Union européenne soit « le législateur naturel des services de plateformes »⁶⁷⁴, le législateur français est intervenu pour réguler l'activité des plateformes sous le regard vigilant de la Commission européenne⁶⁷⁵. Les catégories issues du droit interne, reposant également sur le critère de l'intermédiation (A), témoignent néanmoins d'un débordement d'une intermédiation entendue au sens strict (B).

⁶⁷² Y. FERKANE, J. DIRINGER, « Modéliser la négociation collective dans le champ économique », *Dr. soc.*, 2021, p. 598.

⁶⁷³ V. *infra*, n°277 et s.

⁶⁷⁴ T. DOUVILLE, « Quel droit pour les plateformes ? », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 217.

⁶⁷⁵ Sur les échanges entre la Commission européenne et le gouvernement français à l'occasion de l'adoption de la loi pour une République numérique, v. A. LEMAIRE, « La régulation étatique des plateformes », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 31.

A. Une définition commune des plateformes

112. En droit français, la directive sur le commerce électronique a été transposée par la loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juillet 2004 (« LCEN »)⁶⁷⁶. Reprenant également les distinctions de la directive, le législateur français crée une immunité relative de responsabilité au bénéfice des prestataires de services en ligne. L'article 6 de la LCEN inclut dans le champ d'application de la loi les activités de fourniture d'accès et d'hébergement, à l'exclusion des opérateurs agissant comme des éditeurs⁶⁷⁷. Face à l'essor des plateformes numériques, cette taxonomie fut jugée insatisfaisante⁶⁷⁸. À compter de 2015, une notion spécifique de plateforme est créée dans le droit positif. L'article 242 bis du Code général des impôts définit les plateformes comme des :

« [e]ntreprises (...) qui mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service » (nous soulignons)⁶⁷⁹

⁶⁷⁶ Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique ; v. Cons. const., décision n°2004-496 du 10 juin 2004, validant sous réserve d'interprétation l'article 6 de la loi concernant la responsabilité des prestataires.

⁶⁷⁷ Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, art. 6.

⁶⁷⁸ Dans son étude annuelle de 2014 intitulée « Le numérique et les droits fondamentaux », le Conseil d'État mettait l'accent sur les difficultés juridiques posées par l'apparition des plateformes numériques. La distinction entre les hébergeurs et les éditeurs établie par l'article 6 de la LCEN transposant la directive « commerce électronique » est jugée obsolète. Relevant que le régime de responsabilité est nécessaire à l'essor des opérateurs en ligne, le Conseil d'État affirme la nécessité de créer une catégorie spécifique de plateforme, « dont la définition ne reposerait plus sur le caractère technique et passif de leur rôle, mais sur le fait qu'elles proposent des services de classement ou de référencement de contenus, biens ou services mis en ligne par des tiers. » La nouvelle définition « cherche à capturer ce qui caractérise la plateforme, c'est-à-dire son rôle d'intermédiaire actif dans l'accès à des contenus, des biens ou des services qui ne sont pas produits par elle » (nous soulignons). Ainsi conçue, la catégorie juridique de plateforme vise à étendre l'immunité dont bénéficient les hébergeurs, en contrepartie de quoi est créée une obligation de « loyauté » à la charge de ces plateformes ainsi que l'attribution de garanties pour les utilisateurs. Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Paris, La Documentation Française, 2014, p. 21 et p. 273 ; « Proposition n°3. Définir la catégorie juridique des plateformes, distincte de celle des simples hébergeurs passifs. Seraient qualifiés de plateformes les services de référencement ou de classement de contenus, biens ou services édités ou fournis par des tiers et partagés sur le site de la plateforme. », p. 338 ; v. également B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, Paris, La Documentation Française, 2015 ; rapport commenté par P. MASSON, « Le droit du travail à l'épreuve du numérique », *Dr. ouvr.*, 2015, p. 695 et V. PONTIF, « Transformation numérique et vie au travail : les pistes du rapport Mettling », *RDT*, 2016, p. 185 ; dans le même sens v. CNum, *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires*, Paris, La Documentation Française, 2016. Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, La Documentation Française, 2014, p. 21.

⁶⁷⁹ Loi n° 2015-1785 du 29 déc. 2015 de finances pour 2016, art. 87.

Une définition plus étoffée de la plateforme est établie par la loi du 7 octobre 2016, qui crée l'article L. 111-7 du Code de la consommation. Au titre de cet article :

« [e]st qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. »⁶⁸⁰

113. Ces définitions structurent l'édifice juridique relatif aux plateformes numériques en droit français. Le législateur a donc emprunté la voie d'une définition large des plateformes⁶⁸¹, s'appuyant sur leur rôle d'intermédiation, afin de leur attribuer une série d'obligations.

Très générale⁶⁸², cette définition attribue à la notion de plateforme un champ d'application considérablement étendu. Les activités caractérisant une plateforme numérique vont de la simple publication d'informations par des tiers à la mise en relation de parties pour la fourniture d'un service ou la vente d'un bien, quel que soit le degré d'intervention de la plateforme dans cette mise en relation. Y sont intégrées les plateformes publicitaires en ligne, les places de marché en ligne, les moteurs de recherche, les médias sociaux, les boutiques de contenus créatifs, les plateformes de distribution d'applications, ou encore celles que la Commission identifie comme des plateformes de l'économie collaborative, c'est-à-dire des plateformes permettant la rencontre entre des pairs ou des prestataires et des utilisateurs finaux en vue de la vente d'un bien ou de la fourniture d'un service⁶⁸³. La notion française marque donc déjà un débordement par rapport à la définition

⁶⁸⁰ Loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (nous soulignons).

⁶⁸¹ C. ZOLYNSKI, « Ubérisation et plateformes : l'émergence d'un droit des plateformes en ligne », in M. BEHAR-TOUCHAIS (dir.), *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie*, Paris, IRJS Éditions, 2017, p. 19.

⁶⁸² J. ROCHFELD, C. ZOLYNSKI, « La "loyauté" des "plateformes". Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? », *Dalloz IP/IT*, 2016, p. 520.

⁶⁸³ F. SABRINNI, « La notion de plateforme au cœur des nouvelles relations entre professionnels. Regards croisés entre deux réglementations : P2B vs loi pour une République numérique », *RTD Com.*, 2020, p. 215.

du règlement intermédiation : les plateformes sont susceptibles d'avoir un rôle actif, qui n'est pas celui d'une simple interface technique.

Ceci étant, le régime commun aux plateformes numériques repose sur les mêmes considérations que la législation européenne. Il s'agit en effet de tempérer le pouvoir de détermination unilatérale des termes de la relation contractuelle en créant à la charge des plateformes des obligations de loyauté et de transparence⁶⁸⁴. Il n'est pas utile à cette étude de décrire plus dans le détail le régime commun des plateformes numériques en droit interne. Il convient néanmoins de remarquer que la définition juridique des plateformes précitée constitue le socle d'une intervention spécifique du législateur en matière de relations de travail.

B. Les plateformes ayant recours à des travailleurs indépendants

Le législateur français a fait le choix d'encadrer l'activité des plateformes qui ont recours à des travailleurs indépendants en insérant une série de dispositions nouvelles dans le Code du travail. L'originalité considérable de ces règles réside dans leur champ d'application. Si l'intermédiation demeure le critère central, d'autres critères qualitatifs sont invoqués (1). Sur cette base est érigé un régime exorbitant destiné à régir la relation entre la plateforme et les travailleurs indépendants auxquels elles ont recours (2).

1. Un champ d'application débordant la simple intermédiation

114. La loi du 8 août 2016 a créé dans le livre III de la 7^e partie du Code du travail un titre IV intitulé « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique »⁶⁸⁵. Le premier chapitre, composé d'un article unique, est relatif au champ d'application. L'article L. 7341-1 du Code du travail prévoit ainsi :

⁶⁸⁴ C. cons. art. L. 111-7 ; CGI art. 242 bis ; v. X. DELPECH, « La loyauté et la transparence, les deux piliers d'un droit des plateformes », *AJ Contrat*, 2020, p. 301.

⁶⁸⁵ C. trav. art. L. 7341-1 et s., introduits par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; B. SERIZAY, « Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? », *JCP S*, 2016, p. 1337 ; E. LEDERLIN, « Naissance d'un droit de l'activité », *JCP S*, 2016, p. 1367 ; P. COURSIER, « Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? », *JCP S*, 2016, p. 1400 ; I. DESBARATS, « Quel statut social pour les travailleurs

« Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 *bis* du code général des impôts. »

La délimitation du champ d'application est prolongée par l'article L. 7342-1, qui dispose :

« Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre »

Plusieurs conditions déterminent donc l'application des dispositions insérées dans le Code du travail. En premier lieu, les travailleurs visés sont des travailleurs indépendants ayant recours à une ou plusieurs plateformes numériques dans l'exercice de leur activité professionnelle. Le champ d'application de ces dispositions s'arrête donc aux portes du travail salarié. Aussi et surtout, il est nécessaire que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service et fixe son prix. La plateforme qui n'exerce pas l'une de ces facultés se trouve exclue du champ d'application des dispositions qui précèdent. On peut donc ramener la délimitation du champ d'application de l'article L. 7342-1 à trois critères : la qualité d'indépendant des prestataires, l'activité d'intermédiation (conformément à la définition classique des plateformes) et l'intervention directe de la plateforme dans l'organisation de l'activité (prenant la forme d'une détermination des caractéristiques du service fourni ainsi que de la fixation de son prix). Ces dispositions consacrent l'existence juridique d'une variété de plateformes dont le modèle d'affaires ne repose pas uniquement sur une activité d'intermédiation, mais qui interviennent de façon très prononcée sur les modalités d'organisation du service fourni par le prestataire et qui fixent sa rémunération. Il s'agit là, en somme, d'une consécration juridique des plateformes qui organisent un travail.

La délimitation de ce champ d'application fait naître des interrogations légitimes. Compte tenu du pouvoir exercé par ces opérateurs sur l'activité des travailleurs

des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Dr. soc.*, 2017, p. 971 ; C. MINET-LETALLE, « Le particulier : un offreur de services », *JCP*, 2017, p. 1286.

indépendants, il est douteux qu'ils demeurent des intermédiaires au sens de l'article 242 du CGI. L'activité de mise en relation semble annexe, si ce n'est effacée par un interventionnisme prononcé de la plateforme. Également, apparaît un doute quant à la qualité d'indépendant des travailleurs, le fait qu'ils ne soient pas en mesure de fixer les caractéristiques du service fourni ni son prix semblant constituer un indice d'absence d'indépendance⁶⁸⁶. Cette rédaction accentue l'ambiguïté qui entoure la qualification de plateforme au sens du droit davantage qu'elle ne la résout. Il convient en somme de constater que la notion de plateforme numérique, quoique définie sur le critère commun de l'intermédiation en droit interne, s'accommode d'un important pouvoir exercé sur l'activité fournie par les travailleurs indépendants. Celui-ci justifie que soit accolé à cette qualification un régime juridique créant des obligations à la charge de ces opérateurs.

2. Un régime juridique exorbitant

115. L'intensité du pouvoir d'organisation auquel sont soumis les travailleurs justifie que les plateformes visées par les articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail soient débitrices d'une variété d'obligations à l'égard des travailleurs réalisant leur activité par leur intermédiaire. Ce régime juridique exorbitant au droit des plateformes de l'Union européenne se déploie en deux volets qui correspondent aux chapitres II (« Responsabilité sociale des plateformes ») ainsi qu'aux chapitres III (« Dialogue social de secteur ») et V (« Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ») d'un Titre du Code du travail réservé aux « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique »⁶⁸⁷.

⁶⁸⁶ G. LOISEAU, « Vers un droit des plateformes numériques », *CCE*, 2016, comm. 51 ; un auteur relève que ces dispositions visent « des travailleurs entrant en relation avec des plateformes qui leur proposent d'exécuter des tâches qu'elles déterminent et contrôlent assez pour que l'on puisse raisonnablement se demander s'il ne s'agit pas de travail dépendant. », A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181.

⁶⁸⁷ Correspondant respectivement aux art. L. 7342-1 à L. 7342-11 ; L. 7343-1 à L. 7343-59 et L. 7345-1 à L. 7345-12, insérés dans la septième partie du Code du travail, « Dispositions particulières à certaines professions et activités ». Le chapitre IV (« Dialogue social de plateforme ») est vide. Ces dispositions sont issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ; de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 ; de la loi n°2022-139 du 7 févr. 2022 ; de l'ordonnance n°2021-484 du 21 avr. 2021 et de l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022.

Au titre de sa responsabilité sociale, la plateforme est tenue de prendre en charge la cotisation lorsque le travailleur souscrit à une assurance volontaire en matière d'accidents du travail⁶⁸⁸ et la contribution à la formation professionnelle⁶⁸⁹. Lorsque le travailleur en fait la demande, la plateforme doit également prendre en charge les coûts liés à une demande de validation des acquis professionnels⁶⁹⁰.

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) a ouvert la possibilité pour les plateformes qui opèrent dans le secteur de la conduite de VTC ou de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non d'établir une charte précisant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale vis-à-vis des travailleurs qu'elles mettent en relation⁶⁹¹. Si l'adoption de la charte est facultative, son architecture est imposée par le législateur. L'article L. 7342-9 du Code du travail énumère une série de sujets, huit au total, devant être abordés dans la charte. Ces sujets sont ordonnés dans un volet économique et un volet social, auxquels s'ajoutent des exigences procédurales⁶⁹². La charte peut ainsi spécifier les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs notamment les modalités de mise en relation ou la régulation du nombre de travailleurs connectés⁶⁹³, la qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur⁶⁹⁴, mais aussi les modalités permettant au travailleur d'obtenir un « prix décent »⁶⁹⁵, les

⁶⁸⁸ C. trav. art. L. 7342-2.

⁶⁸⁹ C. trav. art. L. 7342-3 et L. 7342-4.

⁶⁹⁰ C. trav. art. L. 7342-3. Les frais d'accompagnement sont pris en charge par la plateforme dans la limite de 3% du plafond annuel de la sécurité sociale, et l'indemnité versée pour compenser la perte de revenus occasionnée est limité à vingt-quatre fois le taux horaire du SMIC, C. trav. art. D. 7342-3. L'ensemble de ces obligations se déclenchent à condition que le travailleur indépendant ait réalisé un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale au cours de la dernière année civile (soit environ 5 347€ en 2020), C. trav. art. D. 7342-1 et s.

⁶⁹¹ Loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019, art. 44-II, codifiée dans C. trav. art. L. 7342-8 à L. 7342-11.

⁶⁹² T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur », *AJ Contrat*, 2020, p. 60 ; K. VAN DEN BERGH, « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », *Dr. soc.*, 2020, p. 439.

⁶⁹³ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 1°.

⁶⁹⁴ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 7°.

⁶⁹⁵ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 2° ; l'expression de « prix décent », étrangère au droit commercial, renvoie vraisemblablement à la notion de « travail décent » érigée en but fondamental de l'action de l'OIT, v. *Rapport du Directeur général : Un travail décent*, Conférence internationale du travail, 87^e session, Genève, 1999.

modalités d'information des changements relatifs aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle⁶⁹⁶, ou encore préciser les mesures visant à améliorer les conditions de travail ou prévenir les risques professionnels⁶⁹⁷. Notons enfin que la charte peut préciser les modalités de partage d'information et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs⁶⁹⁸, ce qui incite la plateforme à établir des instances de dialogue social sur mesure⁶⁹⁹.

Si la loi française emprunte là encore au lexique des communautés en ligne, dans la lignée des CGU et des chartes d'utilisation, la forme d'autorégulation consacrée par le Code du travail est tout à fait distincte d'une authentique autorégulation. Tandis que les communautés en ligne se caractérisent par un pouvoir de réglementation distribué à l'ensemble des pairs⁷⁰⁰, la loi reconnaît aux plateformes des prérogatives qui s'apparentent à l'expression d'un pouvoir unilatéral d'organisation de l'activité. La loi consolide ici une forme d'autorégulation pouvant se définir comme « une technique pour les plateformes leur permettant d'élaborer unilatéralement les normes qui fixent, de manière générale et collective, les droits et obligations des travailleurs concourant à leur activité. »⁷⁰¹

S'ajoutent à cet ensemble une série de dispositions visant à garantir l'exercice de droits collectifs attribués aux travailleurs de plateformes, à savoir l'exercice du droit syndical⁷⁰², un « quasi-droit de grève »⁷⁰³ ainsi qu'un droit de négociation collective prenant la forme d'un dialogue social de secteur⁷⁰⁴. Essentielles pour le sujet qui nous occupe, ces dispositions feront à ce titre l'objet de développements approfondis sous l'angle de la titularité des droits collectifs par les travailleurs de plateformes⁷⁰⁵. À ce stade, cependant, il importe de remarquer que la notion de plateforme, telle qu'elle se développe en droit

⁶⁹⁶ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 6°.

⁶⁹⁷ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 4° b).

⁶⁹⁸ C. trav. art. L. 7342-9 al. 1 5°.

⁶⁹⁹ Au titre des obligations procédurales, la charte doit être transmise à l'autorité administrative pour homologation après consultation des travailleurs de plateformes, C. trav. art. L. 7342-9 al. 2 à 5, v. également décret n°2020-1548 du 9 déc. 2020, art. 1^{er}, codifié aux art. D. 7342-7 et s. C. trav.

⁷⁰⁰ A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, *op. cit.*, p. 146-151, v. *supra*, n°5.

⁷⁰¹ G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n°1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

⁷⁰² C. trav. art. L. 7342-6

⁷⁰³ C. trav. L. 7342-5.

⁷⁰⁴ C. trav. art. L. 7343-1 et s.

⁷⁰⁵ V. *infra*, Partie II, Titre II.

interne, connaît une étendue considérable. Si le critère de l'intermédiation demeure au cœur de la qualification de ces opérateurs, celles-ci se voient reconnaître un pouvoir d'organisation de l'activité exercée par les travailleurs, ce pouvoir se traduisant par de nouvelles responsabilités juridiques.

Conclusion de section

116. L'examen des catégories juridiques qui visent à attribuer une existence juridique aux opérateurs qui se définissent comme des plateformes numériques aboutit à un double constat. D'une part, le droit positif ne consacre pas une catégorie unique de plateforme, aux contours identiques en droit de l'Union européenne et en droit interne, mais concourt plutôt à une juxtaposition de catégories juridiques dont les frontières évoluent selon les objectifs poursuivis par la législation en cause⁷⁰⁶. D'autre part, et en dépit de ces disparités, l'ensemble des catégories juridiques sont susceptibles d'être rattachées à un critère commun : l'activité d'intermédiation. C'est donc sur le postulat de l'exercice d'une activité dont l'élément principal consiste en une mise en relation d'une offre et d'une demande qu'est construit l'édifice juridique des plateformes, lequel prend la forme d'un droit spécial.

Admettre que la plateforme est un intermédiaire ne signifie pas pour autant qu'elle se cantonne à un rôle strictement passif dans la mise en relation. Le droit de l'Union européenne reconnaît que les plateformes sont susceptibles d'exercer un important pouvoir à l'égard des fournisseurs de services qui y ont recours, raison pour laquelle ceux-ci se voient reconnaître certaines garanties. Ce pouvoir, cependant, concerne les modalités de l'intermédiation et non l'activité de l'entreprise utilisatrice. Le droit français quant à lui franchit un cap et admet que l'activité d'intermédiation puisse coexister avec un degré d'interventionnisme très élevé de la plateforme sur les activités réalisées par les travailleurs indépendants, sans pour autant que le critère de l'intermédiation ne soit formellement écarté. L'œuvre de définition des plateformes fait alors naître un risque : celui que la

⁷⁰⁶ D. HOUTCIEFF, « Les plateformes au défi des qualifications », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 51.

qualification de plateforme ne passe obstacle à d'autres à la reconnaissance de la qualité d'employeur des plateformes qui exercent un fort degré d'influence sur les travailleurs.

Section II.- La fissuration de l'édifice juridique des plateformes numériques

117. La vocation intégratrice de la notion juridique de plateforme n'est pas illimitée. Saisie par voie préjudicielle afin de déterminer la qualification juridique de certaines plateformes numériques, la CJUE a considéré que l'exercice par certaines plateformes d'une influence sur l'activité exercée par les travailleurs indépendants a pour conséquence d'exclure qu'elles puissent être considérées comme de simples services d'intermédiation (§1). Cette prise de position insufflé une clarification bienvenue sur le champ d'application *ratione personae* du droit des plateformes numériques et fait apparaître, en son sein, une ligne de démarcation. Elle est néanmoins insuffisante à épuiser les ambiguïtés inhérentes à la définition juridique des plateformes. La tentation est grande d'avoir alors recours à des fictions juridiques, que ce soit pour maintenir la qualification de plateforme ou au contraire pour l'écarter (§2).

§1.- L'intermédiation chassée par l'influence décisive

118. L'essor des plateformes numériques dans le marché intérieur a suscité un contentieux relatif à la qualification de ces opérateurs selon les catégories du droit de l'Union européenne. Le contentieux s'est notamment concentré sur la notion de service de la société de l'information, qui détermine l'application de la directive sur le commerce électronique⁷⁰⁷. En effet, la qualification de service de la société de l'information impose aux États membres de s'abstenir d'adopter des dispositions de nature à restreindre la liberté de prestations de ces activités. En particulier, les États membres ne doivent pas soumettre les services de la société de l'information à un régime d'autorisation préalable⁷⁰⁸, et doivent notifier à la Commission européenne à titre préalable tout projet de règle technique ayant

⁷⁰⁷ Directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information.

⁷⁰⁸ Directive sur le commerce électronique, art. 4. 1.

pour effet de restreindre la liberté de prestation de service de ces opérateurs⁷⁰⁹. Le bénéfice de la qualité de fournisseur de service de la société de l'information est particulièrement important pour les plateformes qui supportent des activités de transport, dans la mesure où la qualification de service de transport, non seulement exclut la qualification de service de la société de l'information, mais implique également l'exclusion du champ d'application de la directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur (ci-après « directive services »), autorisant ainsi les États membres à adopter un cadre réglementaire plus contraignant à leur égard⁷¹⁰. Nous ajouterons que l'enjeu de la qualification de service de la société de l'information se trouve ravivé par le fait que le règlement intermédiation détermine partiellement son champ d'application sur la base de la notion de service de la société de l'information.

La CJUE a ainsi fait œuvre de clarification en admettant que certains opérateurs désignés couramment comme des plateformes ne puissent pas prétendre à la qualification de service de la société de l'information dès lors qu'elles fournissent un service sous-jacent (A), ce qui suppose qu'elles exercent sur ce service une influence décisive (B).

A. L'exclusion des plateformes fournissant un service sous-jacent

119. L'existence d'un contentieux relatif à la qualification de service de la société de l'information n'est pas nouvelle⁷¹¹. Néanmoins, celui-ci s'est ravivé au contact des

⁷⁰⁹ Directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, abrogeant la directive 98/34/CE, art. 5 ; v. C. CASTETS-RENARD, « Commerce électronique », *Répertoire de droit européen*, 2016.

⁷¹⁰ TFUE, article 58, paragraphe 1, v. CJUE, 22 déc. 2010, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, aff. C-338/09.

⁷¹¹ À compter du début des années 2010, certains opérateurs que l'on commence à désigner dans la langue courante de plateformes (notamment Google et eBay) suscitent des difficultés de qualification en raison de la prétendue neutralité de leurs processus techniques de stockage et de référencement des informations. La démarcation alors effectuée par la CJUE repose sur l'existence d'un rôle actif de la plateforme. Dans un arrêt du 23 mars 2010, la CJUE établit comme critère déterminant le rôle actif joué par l'opérateur. Selon la Cour « il convient d'examiner si le rôle exercé par ledit prestataire est neutre, en ce que son comportement est purement technique, automatique et passif, impliquant l'absence de connaissance ou de contrôle des données qu'il stocke. » Le fait que Google traite les données introduites par les annonceurs, et qu'il développe une méthode d'affichage des annonces selon des conditions dont il a la maîtrise, et qu'elle rédige un message commercial accompagnant le message promotionnel semblent plaider en faveur de l'exclusion de l'immunité. Cependant, le fait que le service de référencement soit rémunéré par de la publicité, selon des conditions

plateformes numériques. La CJUE a ainsi été saisie par voie préjudicielle de deux questions successives portant sur la qualification des activités de la plateforme Uber. Dans la première affaire, une association professionnelle de taxis, l'Asociación Profesional Élite Taxi, a agi contre Uber pour concurrence déloyale devant le juge commercial de Barcelone. Dans la seconde, se déroulant devant le Tribunal de grande instance de Lille, la société Uber était accusée d'organisation illégale d'un système de mise en relations de clients avec des personnes qui se livrent au transport routier de personnes à titre onéreux⁷¹².

Le fonctionnement d'Uber est connu. Une application gérée par la plateforme met en relation un client avec un chauffeur non professionnel au moyen de la géolocalisation, à la suite de quoi le chauffeur qui accepte la course n'a plus qu'à suivre les instructions fournies par l'application. Le tarif est fixé automatiquement et perçu par la plateforme, puis reversé au chauffeur après prélèvement d'une commission. La société Uber se défend dans les deux cas en arguant qu'elle fournit exclusivement un service de mise en relation entre des particuliers qui conviennent ensemble de la prestation de service de transport. Elle prétend ainsi échapper aux réglementations et incriminations invoquées dans la mesure où elle ne prétend qu'être un service de la société de l'information.

Si la Commission européenne s'est montrée réceptive à l'argumentation de la plateforme⁷¹³, la CJUE rejette la qualification de fournisseur de services de la société de l'information. Dans un arrêt retentissant du 20 décembre 2017 *Élite Taxi*⁷¹⁴, puis dans un

fixées unilatéralement n'empêche pas la qualification d'hébergeur ; CJUE, 23 mars 2010, *Google France SARL C/ Louis Vuitton Malletier SA et autres*, aff. jointes C-236/08 à C-238/08, point 114 ; dans le même sens, v. CJUE, 12 juill. 2011, *L'Oréal c/ eBay*, aff. C-324/09 ; v. L. GRYNBAUM, C. LE GOFFIC, L. MORLET-HAÏDARA, *Droit des activités numériques*, 1e éd., Paris, Dalloz, 2014, p. 925.

⁷¹² C. transp. art. L. 3124-13.

⁷¹³ Commission européenne, Observations écrites, 19 nov. 2015, aff. C-434/15, spéc. points 38 et s. ; aff. C-320/16, *Uber France*, spéc. points 25 et s. ; dans les deux cas, la Commission constate la réunion des quatre éléments constitutifs d'un service de la société de l'information, et en déduit qu'Uber correspond à la définition de service de la société de l'information et bénéficie de l'immunité accordée par la directive sur le commerce électronique.

⁷¹⁴ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15 ; *JCPE* 2018. 1111 obs. Th. Douville ; *RDT* 2018. 150 obs. B. Gomes ; *RJS* 2018. 389 obs. J.-P. Lhernould ; *CCE* 2018 comm. 11, note G. Loiseau ; *RDC* 2018. 210, note J. Huet.

arrêt de confirmation du 10 avril 2018 *Uber France SAS*⁷¹⁵, elle affirme que la société Uber n'est pas un simple intermédiaire proposant un service de mise en relation par voie électronique. Pour cela, le raisonnement de la CJUE s'articule autour de deux principaux arguments.

En premier lieu, la CJUE relève que l'activité d'Uber ne se limite pas à la fourniture d'un service d'intermédiation indépendant du service de transport. Si la Cour valide la position de principe au titre de laquelle, en théorie, le service d'intermédiation et le service sous-jacent peuvent être considérés comme des services distincts, tel n'est pas le cas en l'espèce. La Cour relève à ce titre que l'activité de transport ne dispose pas d'une autonomie suffisante sur le marché. En effet, en l'absence de l'application fournie par Uber, les chauffeurs n'auraient pas été amenés à fournir un service de transport, pas plus que les clients n'auraient eu recours à leurs services. Suivant les conclusions de l'avocat général⁷¹⁶, les juges relèvent que le fournisseur de ce service d'intermédiation « crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques (...) dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre »⁷¹⁷. Uber crée un marché qui ne lui préexiste pas. L'activité de transport, qui n'est ni indépendante, ni secondaire, est donc indissociable de l'activité d'intermédiation : c'est là le premier argument.

En second lieu, la Cour relève qu'Uber exerce une influence sur l'activité de transport, laquelle se traduit par un ensemble de sujétions imposées aux chauffeurs. Elle formule à cet égard un constat qui nous semble devoir être reproduit en intégralité :

« Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation de tels chauffeurs. Sur ce dernier point, il apparaît notamment qu'Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le prix maximum de la course, que cette société

⁷¹⁵ CJUE, 10 avr. 2018, *Uber France SAS*, aff. C-320/16 ; D. 2018. 934, note N. Balat ; Europe 2018, comm. 226, note D. Simon ; RDC 2019. 43, obs. J. Huet. ; v. A. MEIER, K. PÄRLI, « Commentaire des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne C-434/15 du 20 décembre 2017 (*Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain PL*) et C-320/16 du 10 avril 2018 (*Uber France SAS*) », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 100.

⁷¹⁶ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15 ; Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 4 juillet 2017, *Uber France SAS*, aff. C-320/16.

⁷¹⁷ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 38.

collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel du véhicule, et qu'elle exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion. »⁷¹⁸

Là où le premier argument met en lumière la fonction créatrice de marché de la plateforme, le second se concentre sur le pouvoir exercé par la plateforme sur les chauffeurs. Ce pouvoir est mixte. Il relève tout autant d'un pouvoir de marché (notamment en ce que la plateforme concourt à la fixation du prix des prestations et collecte ce prix) que d'un pouvoir de type hiérarchique, c'est-à-dire un pouvoir de contrainte sur les comportements individuels. En particulier, le fait que la plateforme contrôle l'activité des chauffeurs et s'arroge la faculté de les sanctionner est caractéristique du pouvoir patronal⁷¹⁹. L'élément de l'influence décisive permet ainsi d'apprécier le pouvoir exercé réellement par la plateforme tant sur le marché qu'à l'égard des travailleurs. En somme, c'est la circonstance au titre de laquelle Uber exerce une influence décisive sur les chauffeurs qui permet de conclure en l'absence d'autonomie de leur activité. L'avocat général relevait ainsi que « si ce contrôle ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de facture classique, il ne faut pourtant pas se laisser abuser par les apparences »⁷²⁰. Il ressort de cette analyse qu'Uber fournit bien un service d'intermédiation, mais que ce service d'intermédiation fait partie d'un ensemble plus vaste qui caractérise réellement l'activité de la plateforme, soit un « service global dont l'élément principal est un

⁷¹⁸ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 39 (nous soulignons). « Cette conclusion vaut, pour les mêmes raisons, s'agissant du service d'intermédiation en cause au principal, dès lors qu'il ressort des informations dont dispose la Cour que ce service ne se distingue pas substantiellement de celui qui est décrit au point 21 du présent arrêt, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier. », CJUE, 10 avr. 2018, *Uber France SAS*, aff. C-320/16, point 24.

⁷¹⁹ Sur l'importance de l'élément de la sanction dans le contentieux relatif à la qualification de contrat de travail, v. spéc. A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018, p. 547 ; M. PEYRONNET, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *RDT*, 2019, p. 36 ; M. FREEDLAND, J. PRASSL, « Employees, Workers and the 'Sharing Economy'. Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom », *University of Oxford, Legal Research Paper Series*, n°19, 2017.

⁷²⁰ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15 ; v. B. GOMES, « Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt *Elite Taxi contre Uber* », *RDT*, 2018, p. 150.

service de transport »⁷²¹. Uber n'est pas un service de la société de l'information, mais un service dans le domaine des transports, ce qui exclut la qualification de service de la société de l'information.

B. Le resserrement autour du critère de l'influence décisive

120. Quoique consolidés par la suite, les arrêts Uber de la CJUE ont fait l'objet de précisions. Dans un arrêt du 19 décembre 2019 *Airbnb Ireland*⁷²² puis dans un arrêt du 3 décembre 2020 *Star Taxi App SRL*⁷²³, la Cour pose un tempérament.

Dans la première affaire, le juge français avait été saisi d'une plainte avec constitution de partie civile de l'Association pour un hébergement et un tourisme professionnel (AHTOP) à l'encontre de la plateforme Airbnb pour exercice d'une activité d'agent immobilier sans carte professionnelle et avait à ce titre saisi la CJUE d'une question préjudicielle relative à la qualification de la plateforme Airbnb au regard de la directive sur le commerce électronique. Quoique la plateforme opère selon un modèle proche de celui d'Uber, elle s'en distingue sur certains aspects. Airbnb propose une plateforme numérique mettant en relation des hôtes professionnels et des particuliers disposant de lieux d'hébergement à louer et des personnes désireuses de louer ce type d'hébergement. La plateforme fournit des services additionnels de présentation, de photographie, d'assurance ainsi que d'estimation du prix de la location. Si le prix de la location est fixé par l'hôte, la plateforme perçoit le montant et lui reverse après prélèvement d'une commission.

Pour trancher sur la qualification de service d'intermédiation, la Cour rappelle l'exception développée dans les arrêts *Élite Taxi* et *Uber France SAS* au titre de laquelle, lorsque le service d'intermédiation fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service relevant d'une autre qualification juridique, en l'espèce un service d'hébergement, il ne peut être qualifié de service de la société de l'information. Le juge

⁷²¹ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 40.

⁷²² CJUE, 19 déc. 2019, *Airbnb Ireland*, aff. C-390/18 ; *JCP E* 2020. 44, note Th. Douvile, H. Gaudin ; *AJ Contrats d'affaires* 2020. 99, note D. Richard ; *Dalloz IP/IT* 2020. 265, obs. A. Lecourt ; *Comm. com. électr.*, 2020. 29, obs. G. Loiseau ; *JCP G* 2020. 47, obs. D. Berlin ; *Europe* 2020. 30, obs. M. Abenhaïm ; *RDC* 2020. 50, obs. J. Huet.

⁷²³ CJUE, 3 déc. 2020, *Star Taxi App SRL*, aff. C-62/19 ; *Europe* 2021, n°2. 35, comm. V. Bassani ; *Revue Lamy droit de l'immatériel*, 2020, n°176. 31, obs. L. Costes.

écarter néanmoins cette exception et affirme que le service d'intermédiation proposé par Airbnb est, à la différence d'Uber, dissociable de l'opération immobilière⁷²⁴. La Cour relève pour ce faire que les services fournis par Airbnb peuvent être considérés comme de simples accessoires à une prestation d'hébergement. De surcroît, le service fourni par Airbnb n'est pas indispensable à la réalisation de prestations d'hébergement, les locataires et les loueurs disposant d'autres canaux pour se rencontrer.

Surtout, la Cour constate que, contrairement aux faits analysés dans les affaires Uber, « le niveau de contrôle constaté » n'est pas de même nature. La juridiction relève en effet qu'Airbnb ne détermine ni directement ni indirectement le prix des loyers réclamés et ne procède pas à la sélection des loueurs ou des logements proposés. Elle en déduit que la plateforme n'exerce pas d'influence décisive sur les conditions de la prestation des services d'hébergement⁷²⁵, ce dont il ressort que le service d'intermédiation fourni par Airbnb ne saurait être considéré comme faisant partie intégrante d'un service dont l'élément principal est une prestation d'hébergement. Il peut, à ce titre, être qualifié de service de la société de l'information et bénéficier des garanties prévues par le droit de l'Union européenne⁷²⁶. Quoiqu'il ne constitue pas un revirement de jurisprudence, cet arrêt tempère la portée des arrêts *Élite Taxi* et *Uber France SAS*, en particulier le premier argument au titre duquel la fonction essentielle des plateformes consiste à créer une offre et la rendre accessible au moyen d'outils informatiques⁷²⁷.

⁷²⁴ CJUE, 19 déc. 2019, *Airbnb Ireland*, aff. C-390/18, *op. cit.*, point 53.

⁷²⁵ *Ibid.*, points 55 à 68.

⁷²⁶ J.-D. BRETZNER, « Régulation de l'activité des plateformes. État des lieux après l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 décembre 2019 », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 65.

⁷²⁷ On se souvient que, suivant son avocat général, la CJUE avait admis à l'occasion de l'arrêt *Élite Taxi* que « le fournisseur de ce service d'intermédiation crée en même temps une offre de services (...), qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques », CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 38. À cet égard, on peut remarquer que l'appréciation développée par la Cour minore l'importance de l'ensemble contractuel qui se structure autour de la plateforme. Ainsi on aurait pu relever que l'activité d'Airbnb ne se limite pas à créer une place de marché entre des offreurs et de demandeurs, mais vise plus précisément à donner les moyens à des offreurs de fournir une prestation d'hébergement et semble, en cela, indissociable du service sous-jacent. Pour preuve, la plateforme ne se rémunère pas sur l'activité d'intermédiation, mais sur l'activité d'hébergement proprement dite puisque la commission est perçue exclusivement auprès du locataire ; G. LOISEAU, « Airbnb n'est pas un service d'intermédiation indissolublement lié à un service de prestation d'hébergement », *CCE*, n°2, févr. 2020, comm.

121. Ce tempérament a été confirmé à l’occasion de l’affaire *Star Taxi*, cette fois à l’égard d’une plateforme d’intermédiation dans le secteur du transport de personnes. Star Taxi est une plateforme fournissant un service de mise en relation de chauffeurs de taxis autorisés et de clients au moyen d’une application pour smartphone. Si l’application est gratuite pour les clients, les chauffeurs paient un abonnement mensuel pour pouvoir l’utiliser. Star Taxi ne transmet pas les commandes, ne fixe pas le prix de la course, ne gère pas le paiement qui est effectué directement entre le client et le chauffeur, ne contrôle pas la qualité du véhicule ou le comportement des chauffeurs⁷²⁸.

Résumant l’apport des arrêts précédents dans une formule qui s’apparente désormais à un attendu de principe, la Cour énonce que « lorsqu’un fournisseur de service d’intermédiation crée une offre de services de transport urbain, qu’il rend accessible notamment par des outils informatiques et dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre, le service d’intermédiation fourni doit être considéré comme faisant partie intégrante d’un service global dont l’élément principal est un service de transport et, partant, comme répondant à la qualification non pas de “service de la société de l’information” (...) mais de “service dans le domaine des transports” »⁷²⁹. Or, tel n’est pas le cas en l’espèce et ce pour deux raisons. D’une part, l’activité de taxi préexiste à la plateforme et, pour les chauffeurs, la plateforme ne constitue qu’une modalité optionnelle parmi d’autres pour exercer leur activité. D’autre part, le contrôle exercé par la plateforme sur le service de transport en lui-même est faible voire nul, de sorte qu’on ne peut considérer que la plateforme organise l’activité de transport⁷³⁰. Au titre de cette analyse, il convient de considérer que l’application Star Taxi est bien un service de la société de l’information au sens de la directive sur le commerce électronique.

Prolongeant l’arrêt *Airbnb Ireland*, cet arrêt confirme le resserrement de l’appréciation de la CJUE autour du degré de contrôle exercé par la plateforme. Il en ressort

12. Le propos, pourtant affirmé à l’occasion des arrêts Uber, selon lequel le pouvoir exercé par les plateformes consiste à donner aux offreurs les moyens de fournir une prestation qui ne pourrait pas exister en l’absence de la plateforme, en ressort écorné.

⁷²⁸ CJUE, 3 déc. 2020, *Star Taxi App SRL*, aff. C-62/19, point 34.

⁷²⁹ *Ibid.*, point 50.

⁷³⁰ *Ibid.*, point 53.

que lorsque les plateformes n'exercent pas d'*influence décisive* sur le service sous-jacent, c'est-à-dire lorsqu'elles ne fixent pas le prix de la prestation, qu'elles ne sélectionnent les prestataires et qu'elles ne déterminent pas les modalités d'exercice de l'activité, elles correspondent à la définition des services de la société de l'information au sens de la directive sur le commerce électronique.

122. La distinction opérée par la CJUE entre les plateformes qui se limitent à fournir un service d'intermédiation et les plateformes dont le service d'intermédiation fait partie intégrante d'un service sous-jacent participe à percer le « mythe » de l'intermédiation⁷³¹. Cette analyse s'est progressivement diffusée en droit national. En droit français, elle constitue un repère cardinal en matière commerciale, où la qualité d'intermédiaire des plateformes est notamment contestée par des entreprises de transport qui estiment subir une concurrence déloyale de la part des plateformes résultant du contournement systématique des réglementations professionnelles⁷³². Se ralliant à la position de la CJUE, les juridictions commerciales ont progressivement reconnu que certaines plateformes numériques exerçant dans le secteur du transport et exerçant une influence décisive ne se contentaient pas de fournir un service d'intermédiation, et devaient subséquemment se conformer aux réglementations relatives à la fourniture de services de transport⁷³³. Le législateur français a d'ailleurs attribué une valeur légale au critère de l'influence décisive en

⁷³¹ E. DAUDEY, S. HOIBIAN, *La société collaborative. Mythe et réalité*, Cahier de recherche du CREDOC, n°C313, 2014 ; D. MÉDA, « Le nouveau monde enchanté des plateformes : du mythe à la désillusion », in S. ABDELNOUR, D. MÉDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, p. 49.

⁷³² G. DUCHANGE, « Plateformes de travail : requalification en contrat de travail et action en concurrence déloyale », *BJT*, 2021, n°2, p. 6 ; N. BALAT, « L'ubérisation et Les faux-courtiers - ou les plateformes numériques rattrapées par le droit des contrats », *D.*, 2021, p. 646 ; L. THOMAS, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

⁷³³ La qualité d'intermédiaire des plateformes numériques a un temps retenu la conviction des juges, v. par ex. CA Paris, 19 nov. 2015, n°14/17915, qui reconnaît que les sociétés Uber sont de simples intermédiaires et non des transporteurs. La jurisprudence a progressivement abandonné cette position, v. CA Paris, 12 déc. 2019, n°17/03541 : « Toutefois, la Cour de justice de l'Union Européenne a, dans sa décision en date du 10 avril 2018, retenu que "le service d'intermédiation en cause devait être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport, et, partant, comme répondant à la qualification (...) de 'service dans le domaine des transports', au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous d), de la directive 2006/123". Il s'en déduit que la prestation de transport est la principale prestation, de sorte que la phase de mise en relation n'a qu'un caractère préparatoire, que les sociétés Uber sont des opérateurs de transport de personnes et qu'elles se trouvent en situation de concurrence de l'activité exercée par la société Viacab. »

matière de transports. L'article L. 3261-1 du Code des transports distingue ainsi entre les « opérateurs de bourse numérique de fret » qui sont de véritables intermédiaires et « les opérateurs de service numérique de mise en relation commerciale de transport public routier de marchandises », lesquels exercent une « influence décisive » sur l'activité de transport. Cette influence décisive est définie selon les termes de la CJUE⁷³⁴. Si les premiers doivent simplement déclarer leur activité, les seconds doivent se conformer aux obligations professionnelles du secteur et sont juridiquement responsables de l'activité de transport⁷³⁵.

123. Ces précisions issues de la jurisprudence de la CJUE fournissent une importante clarification quant au champ d'application des règles relatives aux intermédiaires en ligne. Il existe d'un côté une variété de plateformes numériques qui correspondent à la définition des services de la société de l'information au sens de la directive commerce électronique et qui entrent subséquemment dans le champ d'application du règlement intermédiation. Il s'agit des plateformes qui fournissent un service d'intermédiation normalement contre rémunération, à distance, par voie électronique, à la demande individuelle d'un destinataire de services et qui ne font pas partie intégrante d'un service global dont l'élément principal n'est pas un service d'intermédiation. Ces plateformes bénéficient de la liberté de prestation de service et ne peuvent, à ce titre, être soumises à des réglementations sectorielles ou à des régimes d'autorisation qui n'auraient pas été préalablement examinés par la Commission. La réglementation des relations collectives de travail y est résiduelle.

⁷³⁴ « Les “opérateurs de service numérique de mise en relation commerciale de transport public routier de marchandises” s'entendent des opérateurs (...) qui proposent un service d'intermédiation, fourni à distance par voie électronique, entre des entreprises de transport public routier de marchandises et des clients, présentant un caractère indissociable de la prestation de transport proprement dite, dans la mesure où cette intermédiation tend à donner à des clients l'accès à une offre de services de transport sur le contenu de laquelle l'opérateur exerce une influence décisive en définissant les conditions essentielles de ces services, de leur exécution ou de leur prix ou en sélectionnant le transporteur retenu. », C. transp. art. L. 3261-1, créé par l'Ordonnance n° 2021-487 du 21 avril 2021 relative à l'exercice des activités des plateformes d'intermédiation numérique dans divers secteurs du transport public routier, ratifiée par la Loi n°2021-1308 du 8 octobre 2021 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des finances, art. 27 (V) (nous soulignons).

⁷³⁵ C. transp. art. L. 3263-5 à L. 3263-11 ; v. sur la qualification de la plateforme Codicieux au regard du droit des transports : M. TILCHE, « Plateformes numériques. Transport et stockage mutualisés », *Bulletin des Transports et de la Logistique*, n°3876, 25 avr. 2022.

D'un autre côté se trouvent des plateformes dont le service d'intermédiation fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal n'est pas un service d'intermédiation. Ces plateformes exercent une influence décisive sur le service sous-jacent, qui se manifeste par le fait qu'elles sélectionnent les prestataires, fixent les prix et déterminent les modalités de réalisation de la prestation de service fournie ou du bien vendu. Ces plateformes ne sont pas des services de la société de l'information et sont par ricochet exclues du champ d'application du règlement intermédiation⁷³⁶. Elles peuvent faire l'objet d'une réglementation spécifique de la part des États membres. L'édifice du droit des plateformes numériques en ressort fissuré, le critère de l'influence décisive faisant office de frontière.

Le constat d'une fragmentation du droit des plateformes numériques fait naître une interrogation. La notion de plateforme survit-elle au périmètre du droit des intermédiaires en ligne ? En d'autres termes, les plateformes exclues du champ d'application de la législation relative aux services d'intermédiation en ligne selon le droit de l'Union européenne peuvent-elles échapper à la qualification d'employeur ? Le droit répond, pour l'instant, de façon positive.

§2.- La plateforme maintenue par des fictions

124. Dans ses conclusions sur l'affaire *Élite Taxi*, l'avocat général Maciej Szpunar avait fait preuve de prudence. Selon lui, la reconnaissance du pouvoir exercé par Uber sur l'activité sous-jacente « ne signifie pas pour autant que les chauffeurs d'Uber doivent être nécessairement considérés comme ses employés. Cette société peut très bien réaliser ses prestations en ayant recours à des entrepreneurs indépendants, qui agissent en son nom en qualité de sous-traitants. »⁷³⁷ Un opérateur se présentant comme une plateforme et

⁷³⁶ Elles sont susceptibles d'entrer dans le champ d'application de la directive 2006/123/CE et de ses exceptions propres, notamment lorsqu'elles opèrent dans le secteur du transport, directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, art. 2 d).

⁷³⁷ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 54. En langue anglaise, le terme retenu par l'avocat général est celui d' « employees » et non de « workers ».

exerçant une influence décisive sur les prestations de services fournies par les travailleurs indépendants qu'elles mettent en relation ne serait donc pas nécessairement un employeur. Des notions juridiques de plateformes subsistent donc hors du périmètre de la réglementation des intermédiaires en ligne au sens strict. Preuve du malaise qui entoure la définition juridique des intermédiaires en ligne, ces catégories juridiques empruntent, peu ou prou, à la technique de la présomption⁷³⁸.

En droit français, le législateur s'est efforcé d'accoler à la notion de plateforme de mise en relation par voie électronique une présomption visant à écarter la qualification d'employeur. Quoiqu'infructueuses, ces tentatives témoignent d'une volonté de se servir de la notion de plateforme comme d'une notion-écran, susceptible de faire échec à l'application du droit du travail et subséquemment à la reconnaissance des droits collectifs propres au salariat des travailleurs de plateformes (A). Une proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021 propose une définition des plateformes de travail numériques qui poursuit un objectif strictement contraire : il s'agit cette fois de présumer la qualité d'employeurs des opérateurs qui exercent un certain degré de contrôle sur l'activité des travailleurs (B).

A. Les tentatives de « sécuriser » la qualification de plateforme en droit français

125. Les opérateurs qui correspondent à la notion de plateforme telle que définie par le Code du travail, c'est-à-dire qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service et fixent son prix⁷³⁹, exercent sans nul doute une influence décisive sur le service sous-jacent. Le régime juridique de ces plateformes est par définition exorbitant du régime des intermédiaires en ligne tel qu'il se développe en droit de l'Union. En eux-mêmes, ces articles ne figent pas la qualification des plateformes, c'est-à-dire qu'ils n'établissent pas une

⁷³⁸ Une présomption est un « [m]ode de raisonnement juridique en vertu duquel de l'établissement d'un fait on induit un autre fait qui n'est pas prouvé », Lexique des termes juridiques, Paris, Dalloz, 2015-2016, p. 807. » Une présomption légale, instaurée de manière générale, permet donc au législateur d'imposer au juge de tirer d'un fait établi un autre fait dont la preuve n'est pas établie. Il existe des présomptions simples (pouvant être combattues par preuve contraire) et des présomptions irréfragables (ne pouvant être renversée d'aucune manière).

⁷³⁹ C. trav. art. L. 7342-1.

présomption de non-salariat : ils se contentent de définir le champ d'application des articles du code précités. En effet, le législateur ne met en place aucun mode de raisonnement permettant de déduire du comportement de la plateforme la qualification juridique des travailleurs. Par des interventions législatives successives, le législateur s'est néanmoins efforcé de « sécuriser » le modèle d'affaires des plateformes numériques, c'est-à-dire de les mettre à l'abri de l'éventualité d'une requalification en contrat de travail par voie judiciaire⁷⁴⁰ (1). Cette action s'est néanmoins heurtée à des règles de valeur constitutionnelle (2).

1. La présomption de non-salariat contenue dans les chartes

126. À l'occasion des travaux parlementaires relatifs à la loi du 8 août 2016, laquelle a fait rentrer les plateformes dans le Code du travail, un amendement fut déposé afin d'établir une présomption irréfragable de non-salariat pour les travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes⁷⁴¹. S'il fut retiré, c'était pour revenir sous une forme plus sophistiquée⁷⁴².

Une présomption était ainsi destinée à se loger dans le dispositif des chartes telles que visées par l'article L. 7342-9 établi par la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des

⁷⁴⁰ Pour des arguments favorables à une sécurisation du modèle d'affaires des plateformes, v. N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 2016, p. 55. Dans cette perspective, l'action législative est ainsi guidée par l'idée selon laquelle « le droit du travail n'est plus regardé comme un droit de référence dont l'application doit être favorisée, mais comme un risque social dont la réalisation doit pouvoir être évitée », G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n°1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

⁷⁴¹ « Art. L. 7341-2. – Le travailleur mentionné à l'article L. 7341-1 ne peut être regardé comme ayant avec la plateforme un lien de subordination juridique caractéristique du contrat de travail », amendement présenté par M. Caresche (retiré), 1^{er} avr. 2016.

⁷⁴² Une première mouture du dispositif des chartes fut ajoutée au texte de la loi du 5 septembre 2018, puis fut déclarée inconstitutionnelle car sans lien, même indirect, avec les dispositions du projet de loi, Cons. const., n°2018-769 DC, 4 sept. 2018, §59-63 ; CCE 2018, comm. 73, note G. Loiseau. Pour justifier ses propositions législatives, le gouvernement a soutenu que les travailleurs de plateformes ne souhaitent pas être salariés, se contentant par là même de reprendre la rhétorique des plateformes. L'argument fut notamment développé par la ministre des transports Elisabeth Borne : « S'il faut prendre acte du fait que certains travailleurs de ces plateformes ont souhaité une requalification, je puis vous assurer que je passe un certain temps avec ces travailleurs, notamment dans le domaine des VTC ou dans d'autres domaines, et que, de façon vraiment très majoritaire, les travailleurs de ces plateformes ne souhaitent pas le salariat. Ils veulent avoir la liberté d'organiser leur temps ! », Sénat, Compte rendu intégral des débats, séance du 26 mars 2019.

mobilités (LOM). L'objectif affiché par le législateur à cette occasion est celui d'une amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes. Afin que l'engagement des plateformes en faveur de la création de garanties pour les travailleurs ne soit pas analysé comme la preuve de l'exercice d'un pouvoir assimilable à celui d'un employeur, le législateur s'efforce néanmoins de protéger les plateformes contre le risque de requalification qui pourrait découler de la mise en place d'une telle charte. C'est donc sur l'équation « sécurisation contre protection » que repose le dispositif des chartes tel que pensé par le législateur⁷⁴³.

Rappelons-le, les articles L. 7342-8 et suivants du Code du travail permettent aux plateformes opérant dans les secteurs du transport de personnes ou de livraison de marchandises d'établir une charte précisant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale vis-à-vis des travailleurs qu'elles mettent en relation⁷⁴⁴. Le cœur du dispositif se trouvait dans sa contrepartie. Le texte voté en dernière lecture prévoyait que « l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme (...) ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. » Le simple fait que les éléments susmentionnés soient inscrits dans la charte empêchait qu'ils puissent être utilisés par un juge au moment de constituer un faisceau d'indices. En d'autres termes, la technique employée est une présomption visant à paralyser l'administration de la preuve, soit en définitive une présomption irréfragable de non-salariat qui ne dit pas son nom⁷⁴⁵.

La possibilité d'intégrer dans la charte les éléments relatifs à la « qualité de service attendue » ou les « modalités de contrôle » renvoient directement au pouvoir de direction et de contrôle exercé par la plateforme, notamment au moyen de la géolocalisation. Les

⁷⁴³ « Or les conséquences d'une requalification sont significatives, tant pour les plateformes que pour les travailleurs (application rétroactive de la législation du travail applicable, versement des cotisations et contributions du régime général de la sécurité sociale, sanctions civiles, administratives et pénales applicables en cas de travail dissimulé par recours à un faux statut d'indépendant, etc.). (...) Pour développer et sécuriser la responsabilité sociale des plateformes, il est donc nécessaire (...) d'écarter la possibilité d'invoquer l'existence et le contenu d'une telle charte aux fins de caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique. », Étude d'impact, Projet de loi d'orientation des mobilités, Sénat, 26 nov. 2018, p. 194-195.

⁷⁴⁴ Loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019, art. 44-II, codifiée dans C. trav. art. L. 7342-8 à L. 7342-11.

⁷⁴⁵ G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *op. cit.*

« circonstances qui peuvent conduire à une rupture » font écho à la faculté de sanction. L'ensemble de ces éléments étant décisifs dans l'opération de requalification, le dispositif avait donc pour effet de faire écran au pouvoir exercé par les plateformes au moyen des chartes afin d'empêcher la qualification d'employeur des plateformes.

La conformité de ces dispositions au bloc de constitutionnalité s'est alors posée.

2. La préservation de l'office du juge par le Conseil constitutionnel

127. Saisi par soixante députés et soixante sénateurs, le Conseil constitutionnel valide dans sa décision du 20 décembre 2019 le dispositif des chartes dans sa globalité, mais censure quelques mots du texte législatif, faisant tomber la présomption irréfragable de non-salariat⁷⁴⁶.

Le raisonnement du Conseil constitutionnel repose sur des positions de principe. Affirmant d'abord qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement sa compétence « sans reporter sur des (...) personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi », le Conseil constitutionnel range au nombre des principes fondamentaux du droit du travail la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail⁷⁴⁷. Il découle de cette réaffirmation de la compétence du législateur en matière de détermination du champ d'application du droit du travail que celui-ci ne peut attribuer à des personnes privées la faculté de déterminer leur propre qualification. En d'autres termes, les plateformes ne peuvent se substituer à l'appréciation du juge au moment de déterminer

⁷⁴⁶ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; *AJCT* 2020. 5, obs ; D. Necib ; v. également A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60. ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8 ; K. VAN DEN BERGH, « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », *Dr. soc.*, 2020, p. 439 ; L. COSTES, « Les chartes sociales des plates-formes internet de transport sont contraires à la Constitution », *Lamy droit de l'immatériel*, 2020, p. 34.

⁷⁴⁷ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, §24.

l'existence d'un contrat de travail et, incidemment, écarter la qualification d'employeur à leur rencontre⁷⁴⁸.

Ceci étant, le Conseil admet que la simple existence d'une charte homologuée, sur un plan purement formel, ne peut pas caractériser l'existence d'un lien de subordination. Le dispositif des chartes n'est pas, en lui-même, contraire à la Constitution⁷⁴⁹. Il n'en va pas de même de l'effet juridique accordé à la charte. Les dispositions examinées permettent aux plateformes numériques de fixer une série d'éléments ne pouvant être retenus par les juges comme des indices permettant de caractériser un lien de subordination. Ce faisant, les plateformes se voient reconnaître la faculté de placer hors d'atteinte du juge certains éléments caractéristiques du contrat de travail⁷⁵⁰. C'est précisément cette faculté qui est jugée contraire à la Constitution, dans la mesure où la détermination du champ du droit du travail est une compétence exclusive du législateur. Le Conseil en déduit que le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence, et déclare partiellement contraire à la Constitution les dispositions visées. Le législateur n'est pas autorisé à déléguer la détermination du champ d'application du droit du travail à des acteurs privés, et en l'occurrence aux plateformes numériques. L'opération de qualification opérée par le juge acquiert de fait une protection constitutionnelle, rendant par là même beaucoup plus difficile la sécurisation de leur modèle d'affaires par voie législative.

Si la censure ne porte que sur quelques mots⁷⁵¹, elle a pour effet d'amputer les chartes de leur principale contrepartie : la présomption irréfragable de non-salariat. Le

⁷⁴⁸ Cette rédaction peut surprendre, car s'il appartient certes au législateur de déterminer le champ d'application du droit du travail, l'opération en jeu relève davantage du pouvoir de qualification des faits qu'exerce le juge. La protection du domaine de compétence du législateur vise plutôt à protéger l'office du juge d'un pouvoir d'auto-qualification accordé à des personnes privées, en l'espèce les plateformes numériques, T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60

⁷⁴⁹ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, §29.

⁷⁵⁰ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, §28 : « Les dispositions contestées permettent aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence. »

⁷⁵¹ Seuls les mots suivants sont déclarés inconstitutionnels : « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article ».

dispositif des chartes subsiste, mais perd son principal intérêt aux yeux des plateformes, puisque les précisions qu'elles contiennent sont privées de leur effet d'écran⁷⁵².

128. Cet épisode s'étant soldé par un échec cinglant pour le législateur français⁷⁵³, il n'existe pas de présomption permettant de consolider la qualification de plateforme en droit interne. Il convient cependant de ne pas sous-estimer les répercussions du recours à la fiction. En admettant que les opérateurs qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixent son prix sont des intermédiaires en ligne, le droit entretient l'idée que les plateformes ne seraient pas des employeurs. S'il n'existe pas de présomption légale, on peut à tout le moins considérer que la loi consacre un « postulat d'intermédiation » à l'égard des plateformes, qui se traduit par un « postulat d'indépendance » à l'égard des travailleurs de plateformes. Sauf preuve du contraire, ceux-ci s'en trouvent mis à l'écart du champ d'application du droit du travail, et sont donc privés de la titularité des droits collectifs propres au salariat.

Une initiative issue du droit de l'Union européenne pourrait inverser ce postulat.

B. L'horizon d'une notion de plateforme destinée à révéler l'employeur en droit de l'Union

129. Si les institutions de l'Union européenne se sont montrées très actives pour favoriser et accompagner l'essor des plateformes numériques dans le marché intérieur, la prise de conscience des enjeux liés aux conditions de travail des travailleurs de plateformes n'est advenue que dans un second temps⁷⁵⁴. À compter de 2019 et de la nouvelle présidence de la

⁷⁵² T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur », *op. cit.* ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *op. cit.*

⁷⁵³ G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *op. cit.*

⁷⁵⁴ La question des conditions de travail des travailleurs de plateformes est posée en 2017 par le Parlement européen, lequel avait demandé par la voie d'une résolution de « garantir les conditions de travail équitables et une protection sociale et juridique adéquate pour tous les travailleurs de l'économie collaborative, indépendamment de leur statut », Résolution du Parlement européen du 15 juin 2017 sur un agenda européen pour l'économie collaborative (2017/2003(INI)) ; v. également Résolution du Parlement européen sur les conditions de travail et l'emploi précaire, 4 juillet 2017 (2016/2221(INI)). Le Socle européen des droits sociaux adopté par la Commission européenne, le Parlement et le Conseil lors du sommet social de novembre 2017 à Göteborg est muet sur la question des travailleurs de plateformes. Tout au plus mentionne-t-il 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 travail. », Socle européen des droits

Commission européenne, la question des conditions de travail des travailleurs de plateformes fut inscrite sur l'agenda législatif⁷⁵⁵. Dans une proposition de directive du 9 décembre 2021, la Commission a ainsi posé les jalons d'un nouvel instrument visant à garantir la qualification adéquate des travailleurs dans le contexte des plateformes numériques au moyen de la technique de la présomption légale⁷⁵⁶.

La proposition de la Commission comprend un volet principal établissant une présomption simple de salariat au niveau de l'Union européenne. Sur ce point, l'initiative a pour base légale l'article 153, paragraphe 1, point b) du TFUE, au titre duquel l'Union soutient et complète l'action des États membres notamment en matière de conditions de travail. Poursuivant un objectif d'amélioration des conditions de travail, de lutte contre la qualification erronée du statut professionnel dans le contexte du travail via une plateforme ainsi que contre la fragmentation du marché intérieur dans le contexte des plateformes numériques, l'Union agit sur le fondement de sa compétence en matière sociale⁷⁵⁷.

130. Il convient de remarquer que le champ d'application de la proposition de directive est doté d'une forte originalité. Structuré en cercles concentriques, il repose sur une variété

sociaux, 13 déc. 2017, Principe n°12 ; v. J.-P. LHERNOULD, « Socle européen des droits sociaux : le discours et la méthode », *RDT*, 2017, p. 459 ; S. GARBEN, « The European Pillar of Social Rights : an assessment of its meaning and significance », *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 21, 2019, p. 101.

⁷⁵⁵ U. VON DER LEYEN, Une Union plus ambitieuse. Mon programme pour l'Europe. Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024, 2019, spéc. p. 11. Dans une communication du 19 février 2020, la Commission relève que si les plateformes numériques « ont fait naître de nouvelles possibilités de percevoir des revenus et d'entrer ou de rester sur le marché du travail », « [d]e nouveaux enjeux apparaissent aussi en matière de conditions de travail. » Et poursuit : « cette évolution soulève de nouvelles questions quant à la protection juridique de personnes qui, sans avoir le statut de travailleur, ont néanmoins certaines de leurs vulnérabilités », Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Façonner l'avenir numérique de l'Europe, COM (2020) 67 final, 19 févr. 2020.

⁷⁵⁶ 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, 2021/0414 (COD). Dans une résolution adoptée le 16 septembre 2021, le Parlement européen s'est prononcé en faveur de l'établissement d'une présomption de salariat à l'égard des travailleurs de plateformes, Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique (2019/2186(INI)). Cet appel a, visiblement, été entendu par la Commission. V. A. ALOISI, « Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead », *ELLJ*, 2022, Vol. 13, Issue 1.

⁷⁵⁷ Un second volet vise à renforcer les droits des travailleurs (y compris les vrais indépendants) face à la gestion algorithmique dans le contexte des plateformes numériques, sur le fondement de l'article 16 du TFUE concernant la protection des données à caractère personnel.

de notions au centre de laquelle se trouve celle de « plateforme de travail numérique ». La plateforme de travail numérique est définie comme toute personne physique ou morale fournissant un service commercial satisfaisant les conditions cumulatives suivantes :

- « a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;
- b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;
- c) il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis ; »
(nous soulignons)⁷⁵⁸

Il ressort en premier lieu que la définition de la plateforme reprend les trois critères concourant à la définition des services de la société de l'information soit, on s'en souvient, « tout service presté normalement contre rémunération, à distance par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services »⁷⁵⁹. Si l'originalité de cette définition réside dans l'addition de ces éléments avec le critère de l'organisation du travail (conformément à la distinction opérée par la doctrine entre le *crowdworking* en ligne et le travail à la demande via des applications mobiles)⁷⁶⁰, l'élément de l'intermédiation ne semble pas, a priori, faire partie des éléments concourant à la définition de la plateforme. L'intermédiation ressurgit néanmoins à l'occasion de la définition du « travail via une plateforme ». Il s'agit ici de :

- « tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté dans l'Union par un individu sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique et l'individu, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu et le destinataire du service ; »⁷⁶¹

C'est donc bien d'organisation du travail « par l'intermédiaire » de la plateforme dont il est question, quoiqu'à l'intermédiation s'ajoute une fonction d'organisation qui constitue

⁷⁵⁸ Proposition de directive, *op. cit.*, art. 2 1) (nous soulignons).

⁷⁵⁹ Directive (UE) 2015/1535, art. 1^{er}, 1. b).

⁷⁶⁰ V. DE STEFANO, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016, p. 4.

⁷⁶¹ Proposition de directive, *op. cit.*, art. 2 2).

le véritable critère de la notion. La finalité sous-tendant cette définition est précisément d'appréhender les plateformes dont la qualification juridique est litigieuse, c'est-à-dire celles dont l'activité déborde de la simple intermédiation. À cet égard, l'élément de l'organisation visé par la proposition de directive est conçu de façon relativement souple. La Commission précise qu'organiser un travail s'oppose à la simple mise en relation sans intervention d'aucune sorte. S'il est nécessaire que la plateforme joue a minima un rôle important dans le rapprochement de la demande d'un service et de l'offre de travail, il est attendu que l'activité d'organisation ne soit pas purement mineure ou accessoire à l'activité de mise en relation⁷⁶². Ces précisions font naturellement écho aux analyses de la CJUE, laquelle avait considéré à l'occasion de l'arrêt *Élite Taxi* qu'Uber « organise le fonctionnement général » de l'offre de service de transport urbain, et en avait déduit que le service d'intermédiation fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport⁷⁶³. L'activité d'organisation d'un service sous-jacent semble proche, si ce n'est compatible, avec l'organisation du travail d'autrui. Il est donc probable que la notion plateforme de travail numérique et la notion de service de la société de l'information partagent une frontière commune. La première surgit quand la seconde s'efface, c'est-à-dire lorsque le degré d'intervention de la plateforme dépasse la simple mise en relation au profit de l'organisation d'un service auquel concourent des travailleurs. La proposition de directive vise ainsi à consacrer une notion de plateforme en droit de l'Union européenne exorbitante à la notion d'intermédiaire en ligne et visant à minimiser les risques de contournement systématique du droit du travail.

131. En effet la proposition de directive a pour principal dispositif une présomption légale au titre de laquelle la relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne qui exerce une activité par son intermédiaire est une relation de travail dès

⁷⁶² « La définition des plateformes de travail numériques (...) devrait être limitée aux fournisseurs d'un service pour qui l'organisation du travail exécuté par l'individu, tel que le transport de personnes ou de marchandises ou le nettoyage, constitue un élément nécessaire et essentiel et non un simple élément mineur et purement accessoire. », Proposition de directive, *op. cit.*, considérant (18) (nous soulignons).

⁷⁶³ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 38.

lors que la plateforme « contrôle » l'activité de celui-ci⁷⁶⁴. Ne sont donc pas présumées employeuses toutes les plateformes de travail numériques, mais uniquement celles qui exercent un contrôle, dont l'intensité est appréciée selon un faisceau d'indices détaillé⁷⁶⁵. La proposition de directive prévoit donc des dispositions s'appliquant graduellement à l'ensemble des plateformes de travail numériques, aux plateformes présumées employeuses, et aux plateformes dont la qualité d'employeur est attestée⁷⁶⁶.

Quoique des critiques puissent être formulées notamment eu égard au champ d'application retenu⁷⁶⁷, ce texte a pour principal mérite de créer une notion juridique nouvelle de plateforme destinée, non pas à faire écran à l'employeur, mais à le révéler. Cette proposition aurait ainsi pour effet de remédier à une dissonance qu'a installé le « droit des plateformes numériques », au titre de laquelle la notion de plateforme, reposant sur le critère de l'intermédiation, ferait écran à la reconnaissance de la qualité d'employeur. C'est donc peu dire que cette initiative se situe en opposition frontale avec la direction empruntée par le législateur français, lequel a conçu la notion de plateforme comme une notion-écran visant à prémunir ces opérateurs d'une éventuelle requalification de la relation contractuelle qu'ils entretiennent avec les travailleurs indépendants auxquels ils ont recours en contrat de travail.

⁷⁶⁴ « La relation contractuelle entre une plateforme qui contrôle l'exécution d'un travail et la personne exécutant un travail par l'intermédiaire de cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail. », Proposition de directive, *op. cit.*, art. 4 1. Sur la notion de relation de travail au sens du droit de l'Union européenne, v. *infra*, n°136.

⁷⁶⁵ V. *infra*, n°143.

⁷⁶⁶ Les dispositions contenues par la proposition s'appliquent de façon différenciée à la « personne exécutant un travail via une plateforme » (qui peuvent être des indépendants ou des salariés) et au « travailleur de plateforme » (qui dispose lui d'un contrat de travail selon les catégories du droit interne ou du droit de l'Union). Si la personne exécutant un travail via une plateforme est destinataire du gros des dispositions contenues dans la proposition de directive, certaines sont réservées aux travailleurs de plateformes au sens strict : not. des dispositions relatives à l'information et à la consultation, art. 9, ainsi que les dispositions relatives à la déclaration du travail aux autorités du travail et de la protection sociale, art. 11.

⁷⁶⁷ V. not. L. VOET, I. DORESTE, *Etuc analysis of Draft European Directive on improving working conditions in platform work*, 16 févr. 2022. De notre point de vue, le champ d'application personnel de la notion de plateforme de travail numérique est problématique, dans la mesure où le cumul de qualification entre la notion de plateforme de travail numérique et la notion d'employeur nous semble difficilement tenable. En effet, on peine à identifier quelle est la spécificité des plateformes une fois le critère de l'intermédiation écarté. Si le critère retenu est celui de la gestion algorithmique, alors l'ensemble des entreprises ayant recours à cette forme de gestion du personnel sont susceptibles d'être considérées comme des plateformes, ce qui ne semble pas pourtant envisagé par la Commission.

Conclusion de section

132. Il apparaît ainsi que l'édifice du « droit des plateformes en ligne »⁷⁶⁸ ou du « droit des plateformes numériques »⁷⁶⁹ est fracturé. En son sein, la CJUE a tracé une délimitation claire entre les plateformes se limitant à la fourniture d'un service d'intermédiation en ligne et les plateformes intervenant directement dans l'organisation du service sous-jacent, en l'occurrence un service de transport. La ligne de fracture repose sur un critère, celui de l'influence décisive exercée par la plateforme sur l'activité des travailleurs indépendants. De part et d'autre de cette ligne de fracture, les régimes auxquels sont soumises les plateformes varient sensiblement.

Le fait pour les plateformes d'exercer une influence décisive n'a pas pour effet une mise à l'écart totale des catégories juridiques qui concourent à la réglementation des plateformes. En droit français, les plateformes ayant recours à des travailleurs indépendants sont définies comme des opérateurs qui interviennent directement dans l'activité des travailleurs et fixent leur prix. En droit de l'Union, une catégorie en gestation de plateforme de travail numérique définit ces opérateurs comme des opérateurs organisant le travail d'autrui. Les objectifs poursuivis par ces catégories nouvelles sont radicalement opposés : dans le premier cas, il s'agit de faire écran à la qualification d'employeur, tandis qu'il s'agit dans le second cas de révéler l'employeur au moyen d'une présomption. La proposition de directive de la Commission demeurant en cours d'élaboration, c'est à l'heure actuelle la première situation qui prévaut. En somme, les catégories juridiques qui concourent à la réglementation des plateformes reposent sur un « postulat d'intermédiation » des plateformes, lequel crée par ricochet d'un « postulat d'indépendance » des travailleurs.

⁷⁶⁸ C. ZOLYNSKI, « Ubérisation et plateformes : l'émergence d'un droit des plateformes en ligne », in M. BEHAR-TOUCHAIS (dir.), *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie*, Paris, IRJS Éditions, 2017, p. 19.

⁷⁶⁹ G. LOISEAU, « Vers un droit des plateformes numériques », *CCE*, 2016, comm. 51 ; T. DOUVILLE, « Quel droit pour les plateformes ? », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 217.

CONCLUSION DE CHAPITRE

133. Les opérateurs que l'on désigne comme des plateformes dans la langue courante sont multiformes : « elles sont tout à la fois des infrastructures, des places de marchés, des fournisseurs d'applications et de contenus, et des modèles d'affaires » ce dont il résulte que « la “chose” à réguler est mal définie et potentiellement vaste. »⁷⁷⁰ La notion de plateforme numérique (entendue au sens d'une catégorie juridique) offre dès lors un premier outil de conceptualisation des relations collectives entre plateformes et travailleurs⁷⁷¹. Or, en définissant les plateformes sur le critère commun de l'intermédiation, ces dispositifs suggèrent une faible intervention des plateformes sur l'activité exercée par les travailleurs. Le risque apparaît alors que la notion de plateforme ne fasse écran à la qualification d'employeur. Ce constat se vérifie en droit français, où les plateformes ayant recours à des travailleurs indépendants se voient reconnaître une importante faculté d'intervention sur l'activité réalisée par ces travailleurs. En dépit des distinctions opérées par la CJUE entre les intermédiaires au sens strict et les plateformes exerçant une influence décisive, la notion de plateforme en droit français entre en concurrence avec celle d'employeur, le législateur ayant recours à des fictions juridiques pour écarter la qualification d'employeur – sans succès néanmoins.

Ces difficultés liées au champ d'application de la notion de plateforme pourraient être partiellement résolues par une intervention législative de l'Union européenne, la Commission ayant posé les jalons d'une directive visant à présumer que les plateformes de travail numériques qui contrôlent l'activité des travailleurs sont des employeurs. Cette notion de plateforme de travail numérique apparaît ainsi comme la pièce manquante d'un édifice des plateformes dont les contours se dressent comme autant de zones de frictions.

⁷⁷⁰ T. PENARD, W. MAXWELL, « Réguler les plateformes : une fausse bonne idée », *L'Opinion*, 23 avr. 2015.

⁷⁷¹ « Car les plateformes ne se sont pas construites sans droit. Les règles, non seulement numériques mais également juridiques, imprègnent l'ensemble de la structuration et de l'activité des plateformes. Ici, d'ailleurs, comme entre l'économie et le social, et il n'y a pas d'opposition entre le numérique et le droit : le droit dans sa fonction instituante participe de la légitimité et de la légitimation de l'action et de l'activité des plateformes. » T. PASQUIER, « La plateforme, le travailleur et l'entreprise », in X. DELPECH (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021, p. 91.

Aussi longtemps que les plateformes restent considérées comme des intermédiaires, les travailleurs demeurent privés des garanties attribuées aux travailleurs salariés et notamment des droits collectifs qui leur permettent d'exercer un contre-pouvoir à l'encontre du pouvoir d'organisation de la plateforme, y compris lorsque celle-ci exerce une influence décisive sur leur activité. Ceux-ci demeurent enfermés dans un postulat d'indépendance, lequel peut être renversé par la preuve d'un état de subordination.

CHAPITRE 2

LE RETABLISSEMENT DE LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR DES PLATEFORMES

134. La stratégie de contournement du statut salarial par les plateformes s'est logiquement soldée par l'essor d'un lourd contentieux visant à rétablir la qualité d'employeur des plateformes, laquelle entraîne symétriquement la qualité de salarié ou de *worker* des travailleurs auxquels elles ont recours. En requalifiant la relation qui lie les travailleurs aux plateformes, le juge dispose alors de la faculté de les réintégrer dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat.

Le contentieux relatif à la qualification de la relation de travail dans le contexte des plateformes numériques est de nature globale, les plateformes se plaçant à la marge du salariat dans l'ensemble des systèmes juridiques nationaux ou régionaux⁷⁷². Il est également marqué par une certaine incertitude. Si certains travailleurs de plateformes se sont vus reconnaître la qualité de salariés et peuvent à ce titre disposer d'une représentation collective et entrer en négociation avec la plateforme, d'autres n'y sont pas parvenus et ne sont donc pas admis à exercer les droits collectifs propres au travail salarié. Cette incertitude s'observe en droit français comme en droit anglais. L'examen parallèle du contentieux dans

⁷⁷² Ainsi, dans un arrêt précurseur *Douglas O'Connor* du 11 mars 2015, une District Court of Northern California a reconnu que les chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber sont des *employees* au sens du droit américain, *Douglas O'Connor V. Uber Technologies, Inc.*, 11 mars 2015, Case 3 : 13-cv-03826-EMC ; v. également *Uber Technologies, Inc. V Barbara Berwick*, Superior Court of California, County of San Francisco, Case CGC-15-546378. Pour une analyse d'ensemble, v. K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318. Le contentieux s'est par la suite propagé en Europe, ainsi que dans d'autres régions du monde ; pour une analyse comparative v. A. ALOISI, « Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms », *CLLPJ*, 2016, p. 653 ; V. DE STEFANO, « Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law », *CLLPJ*, 2016, p. 461 ; A. TODOLÍ-SIGNES, « The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection », *International Journal of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, 2017, p. 33 (2) ; I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHE (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019 ; C. HEIBL, « The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis », *CLLPJ*, 2022, vol. 42.

ces deux systèmes juridiques, quoiqu'il fasse apparaître la spécificité des approches développées par les juges, permet également de constater la présence de difficultés communes. En effet, les travailleurs soumis à une influence décisive de la part de la plateforme ne sont pas systématiquement reconnus comme des salariés ou des *workers* au sens des droits nationaux. Un certain nombre d'entre eux demeurent, à l'heure actuelle, privés des garanties prévues par le droit du travail.

En droit français, une unique opération détermine l'application de la totalité de la législation sociale : la qualification de contrat de travail, laquelle repose sur le critère du lien de subordination. Dans la mesure où l'issue du procès diffère selon l'appréciation qui est faite de ce critère, la montée en puissance d'un mouvement de requalification suppose que soit retenue une conception souple de la subordination (Section I). Les raisons pour lesquelles certains travailleurs de plateformes demeurent exclus du champ d'application du droit des relations collectives sont d'une autre nature. Si la notion de *worker* est conçue pour saisir des situations de semi-dépendance⁷⁷³, c'est cette fois la primauté accordée par le juge à une lecture formelle des clauses contractuelles qui tend à faire échec aux tentatives de réintégration (Section II).

L'existence d'importantes différences entre ces deux systèmes nationaux permet ainsi de rendre plus visibles les mouvements de convergence. À cet égard, et de façon préalable, il convient de remarquer que la délimitation des périmètres du salariat dans les droits nationaux est traversée par l'influence croissante du droit de l'Union européenne, laquelle est à l'origine d'une dynamique de réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail (Section préliminaire).

⁷⁷³ S. DEAKIN, G. S. MORRIS, *Labour Law*, 6th éd., Oxford, Hart Publishing, 2012, p. 180.

Section préliminaire.- Une dynamique de réintégration impulsée par le droit de l'Union européenne

135. Si la notion de travailleur au sens du droit de l'Union européenne exerce une influence croissante dans la détermination des frontières du travail salarié, l'œuvre de définition est pourtant absente du droit primaire comme du droit dérivé⁷⁷⁴. Le législateur de l'Union se contente le plus souvent de renvoyer aux pratiques nationales : la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs (ci-après « directive cadre sur l'information et la consultation ») précise ainsi que le travailleur est « toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales »⁷⁷⁵. Certaines directives prennent même le soin de préciser qu'elles ne « porte[nt] pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail. »⁷⁷⁶ Si des textes fournissent occasionnellement des indications quant aux travailleurs à inclure dans leur champ d'application⁷⁷⁷, la définition du travailleur est *a priori* être laissée aux États membres. Mais, malgré une compétence de principe des législateurs nationaux dans la définition des notions qui structurent le droit du travail, le droit de l'Union n'abandonne pas aux États membres le champ d'application des directives en matière sociale. La CJUE a progressivement élaboré une définition autonome du travailleur visant notamment à englober les travailleurs considérés à tort comme des indépendants en droit national (§1). De surcroît, l'avènement prochain d'une présomption de salariat dans le contexte des plateformes numériques annonce un renforcement de la lutte contre l'indépendance fictive au sein de l'Union (§2).

⁷⁷⁴ Le Titre IV du TFUE relatif à la libre circulation des personnes, des services et des capitaux s'applique, comme l'indique son premier chapitre, aux travailleurs des États membres, TFUE, art. 45.

⁷⁷⁵ Directive 2002/14/CE, art. 2. d).

⁷⁷⁶ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, art. 2. 2.

⁷⁷⁷ V. par ex. directive 2001/23/CE, op. cit., art. 2. 2. : « Cependant, les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les contrats ou relations de travail uniquement du fait : a) du nombre d'heures de travail effectué ou à effectuer ; b) qu'il s'agit de relations de travail régies par un contrat de travail à durée déterminée (...) ou c) qu'il s'agit de relations de travail intérimaire (...) ».

§1.- L'influence croissante du juge de l'Union sur les périmètres du salariat

Au fil de ses arrêts, la CJUE a façonné une définition autonome du travailleur aux fins de l'application de la législation sociale (A). L'interprétation de la Cour prend à bras le corps l'impératif de lutte contre l'indépendance fictive, avec des résultats nuancés dans le contexte des plateformes numériques (B).

A. Une notion de travailleur visant à garantir l'effet utile du droit de l'Union

Sous-tendue par la nécessité d'application effective de la législation de l'Union (1), la notion autonome de travailleur en droit de l'Union repose sur l'identification de critères propres (2).

1. L'autonomie de la notion de travailleur

136. Dans un arrêt du 19 mars 1964 *Unger*, la Cour de justice reconnaît pour la première fois que la notion de travailleur a une « portée communautaire » dans le contexte de la liberté de circulation des travailleurs⁷⁷⁸. Il en découle que les termes « travailleur » et « activité salariée » ne peuvent être totalement abandonnés à l'appréciation des États membres, afin d'éviter que ceux-ci ne se livrent à une interprétation restrictive de son champ d'application⁷⁷⁹. Conçue dans le contexte de la liberté de circulation, la notion de travailleur va s'étendre à d'autres domaines d'intervention du droit de l'Union et faire l'objet d'une européanisation accrue. Si le degré d'intervention du juge de Luxembourg est dans un premier temps faible et préserve le pouvoir d'appréciation des États membres⁷⁸⁰, il connaît

⁷⁷⁸ CJCE, 19 mars 1964, *Unger*, aff. 75-63.

⁷⁷⁹ CJCE, 23 mars 1982, *D.M. Levin c. secrétaire d'État à la justice*, aff. 53/81, point 11 ; v. également CJUE, ord., 7 avr. 2011, *May*, aff. C-519/09, point 21 : « Force est de rappeler, ensuite, que, selon une jurisprudence constante, la notion de “travailleur” au sens de l'article 45 TFUE revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. »

⁷⁸⁰ Interrogée sur le champ d'application de la directive 77/187 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, la Cour de justice a précisé dans un arrêt *Danmols* du 11 juillet 1985 que le bénéfice de cette directive « ne peut être invoqué que par des personnes qui sont, d'une manière ou d'une autre, protégées en tant que travailleurs en vertu du droit de l'État membre concerné ». Au titre de cette interprétation, le pouvoir d'appréciation des États membres est préservé, CJCE, 11 juill. 1985, *Danmols*, aff. 105/84, point 27, à propos de la Directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de

une montée en intensité. D'une « européanisation partielle », la notion de travailleur va progressivement faire l'objet d'une « européanisation totale »⁷⁸¹. Dans un arrêt *Lawrie Blum* du 3 juillet 1986, le juge du Luxembourg affirme que la notion communautaire de travailleur « doit être définie selon des critères objectifs », qui sont les suivants :

« la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération. »⁷⁸²

Si la Cour a pris soin de préciser que « la notion de travailleur en droit communautaire n'est pas univoque mais qu'elle varie selon le domaine d'application envisagé »⁷⁸³, émerge néanmoins une définition commune du travailleur reposant sur trois critères : un travail, une rémunération et un lien de subordination⁷⁸⁴.

Cette définition permet ainsi de s'affranchir des classifications nationales. Dans un arrêt du 20 septembre 2007, la CJUE considère que « la nature juridique *sui generis* de la relation d'emploi au regard du droit national ne peut avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit communautaire »⁷⁸⁵. Dans un arrêt *Danosa* rendu le 11 novembre 2010 dans le contexte de la directive 92/85 relative à la protection des femmes enceintes, la Cour affirme l'autonomie de sa définition par rapport aux définitions nationales⁷⁸⁶ : pour autant que les critères d'identification du travailleur sont

transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, abrogée par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, art. 12 ; v. N. KOUNTOURIS, « The concept of "worker" in European labour law: fragmentation, autonomy and scope », *ILJ*, 2018, 47(2), p. 192. Cette solution conduit à l'exclusion d'une série de travailleurs du champ d'application de la directive, v. par ex. CJCE, 14 sept. 2000, *Renato Collino et Luisella Chiappero c. Telecom Itala SpA*, aff. C-343/98, point 36 : « Il convient toutefois de rappeler que le bénéfice de la directive ne peut être invoqué que par les personnes qui, dans l'État membre concerné, sont protégées en tant que travailleurs au titre de la législation nationale en matière de droit du travail ».

⁷⁸¹ S. ROBIN-OLIVIER, « Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs ? », *RTD eur.*, 2012, p. 480.

⁷⁸² CJCE, 3 juill. 1986, *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, aff. 66/85, point 17.

⁷⁸³ CJCE, 1^e juill. 1998, *María Martínez Sala c. Freistaat Bayern*, aff. C-85/96, point 31.

⁷⁸⁴ P. RODIÈRE, *Droit social de l'Union européenne*, 2^e édition, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2014, n°209 et s.

⁷⁸⁵ CJCE, 20 sept. 2007, *Sari Kiiski c. Tampereen kaupunki*, aff. C-116/06, point 26.

⁷⁸⁶ CJUE, 11 nov. 2010, *Danosa*, aff. C-232/09 ; *RJS* 2/2011. 99, obs. M. Schmitt.

réunis en droit de l'Union, la nature du lien juridique qui lie la travailleuse à l'autre partie de la relation de travail est sans incidence⁷⁸⁷. Au moyen de cette définition autonome, la Cour de justice s'est ainsi donné les moyens de lutter contre les situations d'indépendance fictive. L'existence d'un lien de subordination découle d'un ensemble d'éléments et de circonstances qui caractérisent les relations entre les parties, le juge national devant donc se fonder sur des critères objectifs et apprécier globalement l'ensemble des éléments de fait qui lui sont soumis⁷⁸⁸. À cet effet, la Cour précise dans son arrêt *Allonby* du 13 janvier 2004 que « [l]a qualification formelle de travailleur indépendant au regard du droit national n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de travailleur au sens de [l'article 157 paragraphe 1 TFUE] si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une relation de travail au sens dudit article » (nous soulignons)⁷⁸⁹. La Cour l'affirme clairement : les classifications nationales peuvent s'avérer trompeuses, auquel cas il convient de faire primer la définition européenne du travailleur sur la qualification de travailleur indépendant en droit interne pour l'application du droit de l'Union.

Cette analyse est prolongée dans l'arrêt *FNV Kusten Informatie en Media* du 4 décembre 2014⁷⁹⁰. Dans ses conclusions, l'avocat général observe une confusion croissante entre certaines formes d'indépendance et le travail salarié. Afin de lutter contre cette confusion, il appelle à distinguer les vrais indépendants des « faux indépendants », c'est-à-dire des personnes qui, bien que formellement indépendantes, sont en réalité des travailleurs au sens du droit de l'Union⁷⁹¹. La CJUE le suit dans son analyse. Rappelant que la

⁷⁸⁷ *Ibid.*, point 40.

⁷⁸⁸ V. not. CJCE, 20 nov. 2001, *Jany*, aff. C-268/99, point 70 : « C'est au juge national qu'il incombe de vérifier dans chaque cas, au vu des éléments de preuve qui lui sont fournis, si sont remplies les conditions qui permettent de considérer que la prostitution est exercée à titre indépendant, à savoir : - hors de tout lien de subordination en ce qui concerne le choix de cette activité, les conditions de travail et de rémunération, - sous sa propre responsabilité, et - contre une rémunération qui lui est intégralement et directement versée. » ; v. également CJUE, 14 oct. 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, aff. C-428/09 ; CJUE, 26 mars 2015, *Fenoll*, aff. C-316/13 ; CJUE 21 févr. 2018, *Matzak*, aff. C518/15 ; CJUE, 10 sept. 2015, *Holterman Ferho Exploitatie e.a.*, aff. C-47/14 ; CJUE, 20 nov. 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, aff. C-147/17.

⁷⁸⁹ CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01,

⁷⁹⁰ CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13 ; *Concurrences* 2015. 73, comm. M. Behar-Touchais ; *AJ Contrats* 2015. 80, comm. I. Luc ; *JCP G* 2015. 549, note S. Hennion ; *RJS* 2015. 217, obs. H. Tissandier ; *Revue Lamy de la Concurrence* 2015, n°43. 15, obs. C. Robin ; *RTDE* 2015. 823, obs. L. Idot.

⁷⁹¹ « Pour ma part, j'admets que, dans l'économie actuelle, la distinction entre les catégories traditionnelles des travailleurs et des indépendants est parfois quelque peu floue. (...) Plus particulièrement, certains

qualification de travailleur indépendant en droit national est sans incidence sur la qualification autonome de travailleur, la CJUE insiste sur la nécessité d'identifier les « faux indépendants », c'est-à-dire « les prestataires se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs. »⁷⁹² Les faux indépendants ont donc vocation à être réintégrés dans le champ d'application de la législation sociale de l'Union.

2. L'appréciation non restrictive de la notion de travailleur

137. Il découle de la protection de l'effet utile du droit de l'Union que la notion de travailleur ne peut être interprétée de façon restrictive⁷⁹³. Les critères dégagés par la Cour, quoique cumulatifs, font ainsi l'objet d'une appréciation souple. Cette exigence d'appréciation souple affecte aussi bien le critère de la rémunération⁷⁹⁴ que celui de la subordination. Dans un effort de synthèse, la Cour de justice a fourni une méthode d'interprétation dans son arrêt *FNV Kunsten*. Celle-ci est d'abord d'ordre probatoire : pour déterminer si une personne est un travailleur, il convient de vérifier si elle se trouve dans une situation comparable à celle de travailleur fournissant des prestations pour le même

indépendants sont susceptibles de jouir d'une autonomie très limitée quant à la détermination du moment, de l'endroit et des modalités d'exécution des missions qui leur sont confiées. Ils sont également susceptibles d'être en position de faiblesse sur la table des négociations, notamment en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail. Cela vaut particulièrement dans le cas des "faux indépendants", à savoir des employés présentés comme des indépendants pour contourner l'application d'une législation spécifique (telle que la législation du travail ou la réglementation fiscale) que l'employeur considère comme défavorable. Il en va de même dans le cas d'indépendants qui dépendent économiquement d'un client unique (ou principal). », Conclusions de l'avocat général M. Nils Wahl, 11 sept. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13.

⁷⁹² CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13, point 31.

⁷⁹³ CJUE, ord., 7 avr. 2011, *May*, aff. C-519/09, point 21 : « Force est de rappeler, ensuite, que, selon une jurisprudence constante, la notion de "travailleur" au sens de l'article 45 TFUE revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. »

⁷⁹⁴ Dans un arrêt *Vatsouras* du 4 juin 2009, la Cour de justice a relevé que le niveau limité de la rémunération et la courte durée de l'activité professionnelle ne font pas obstacle à la qualification de travailleur au sens du droit de l'Union, CJCE, 4 juin 2009, *Vatsouras*, aff. jointes C-22/08 et C-23/08, points 27-30. Confirmant cette position dans un arrêt *Fenoll* du 26 mars 2015, la CJUE a relevé que « ni la productivité plus ou moins élevée de l'intéressé, ni l'origine des ressources pour la rémunération, ni encore le niveau limité de cette dernière ne peuvent avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit de l'Union », CJUE, 26 mars 2015, *Fenoll*, aff. C-316/13, point 34. La faiblesse de la rémunération ne fait donc pas obstacle à la qualification de travailleur.

employeur⁷⁹⁵. De surcroît, une série d'indices dégagés dans des contextes distincts sont mobilisés pour constituer une définition unifiée du travailleur.

Ainsi, doivent être prises en compte « la participation aux risques commerciaux de l'entreprise, la liberté de choisir son propre horaire, de recruter ses propres assistants »⁷⁹⁶. Dégagées dans le contexte de la liberté de circulation, ce sont ici certaines caractéristiques généralement associées au travail indépendant qui servent à apprécier négativement la notion de travailleur. Le fait de disposer d'une « flexibilité accrue quant au choix du type de travail et des missions à accomplir, des modalités d'exécution de ces tâches ou travaux, des horaires et du lieu de travail », voire d'une « liberté dans le recrutement de ses propres collaborateurs » constituent des éléments dont il faut vérifier la présence afin d'écarter la qualification de travailleur⁷⁹⁷. La Cour a précisé à cet égard que « le fait qu'aucune obligation ne pèse sur [les travailleurs] pour accepter une [tâche] est sans incidence dans le contexte en cause »⁷⁹⁸. De surcroît, dans le contexte du droit de la concurrence, la Cour a dégagé comme indice le fait que la personne soit intégrée dans l'entreprise de l'employeur putatif pendant la relation de travail et forme avec elle une unité économique⁷⁹⁹. Ce critère est d'une importance particulière dans la mesure où la subordination est ici révélée par l'intégration du travailleur dans une organisation. Importé dans le contexte du droit du travail, il permet une appréciation extensive de la notion de travailleur. Ainsi à l'occasion de l'arrêt *Danosa*, la CJUE a considéré que celui qui « fournit, en contrepartie d'une rémunération, des prestations à la société qui l'a nommé et dont il fait partie intégrante, qui exerce son activité sous la direction ou le contrôle d'un autre organe de cette société et qui

⁷⁹⁵ CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13, point 42. Cette méthode probatoire ne fonctionne cependant que lorsque travaillent simultanément pour le même employeur des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, ce qui était le cas dans cette affaire. Lorsque cela n'est pas le cas, le juge national doit mobiliser les différents éléments qui composent la notion de travailleur au sens de la Cour de justice.

⁷⁹⁶ CJCE, 14 déc. 1989, *Agegate*, aff. C-3/87, point 36. Ces éléments sont dégagés dans le contexte de la liberté de circulation.

⁷⁹⁷ CJUE, 10 sept. 2014, *Haralambidis*, aff. C-270-13, point 33.

⁷⁹⁸ CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01, point 72.

⁷⁹⁹ CJCE, 16 sept. 1999, *Becu*, aff. C-22/98, point 26 : « Étant intégrés, pendant la durée de cette relation, dans lesdites entreprises et formant ainsi avec chacune d'elles une unité économique, les travailleurs portuaires ne constituent dès lors pas eux-mêmes des "entreprises" au sens du droit communautaire de la concurrence. » ; v. *infra*, n°236.

peut, à tout moment, être révoqué de ses fonctions sans restriction, remplit, à première vue, les conditions pour être qualifié de travailleur au sens de la jurisprudence précitée de la Cour » (nous soulignons)⁸⁰⁰. Le fait que la requérante, en tant que membre d'un organe dirigeant d'une société, soit partie à un contrat de mandat et le fait qu'elle travaille de façon autonome et sans recevoir d'instructions, sont sans incidence : le simple fait qu'elle doive « rendre compte de sa gestion au conseil de surveillance et collaborer avec celui-ci » s'avère suffisant⁸⁰¹. La subordination qui sous-tend la notion de travailleur au sens du droit de l'Union admet ainsi une acception souple de la direction ou du contrôle exercé par l'employeur putatif. Quoique cet indice ne se confonde avec celui de la dépendance économique, il participe à asseoir une conception organisationnelle de la subordination au titre de laquelle l'existence d'une relation de travail se déduit des contraintes collectives qui pèsent sur l'organisation dans laquelle s'insère le travailleur⁸⁰². Synthétisant ces indices développés dans des contextes distincts, la CJUE énonce dans l'arrêt *FNV Kunsten* que doit être considérée comme se trouvant dans une relation de travail la personne qui 1) 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 ; 2) ne participe pas aux risques commerciaux de son employeur ; 3) est intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la relation de travail, formant avec celle-ci une unité économique⁸⁰³. Ces différents indices traduisent une conception mixte de la subordination, mêlant la contrainte hiérarchique (prenant la forme d'instructions relatives au temps et au contenu du travail) et l'absence d'autonomie sur le marché (matérialisée par l'intégration du travailleur dans l'activité économique du donneur d'ordre, lequel supporte les risques de cette activité). La notion de travailleur au sens du droit de l'Union se veut donc particulièrement étendue.

⁸⁰⁰ CJUE, 11 nov. 2010, *Danosa*, aff. C-232/09, point 51.

⁸⁰¹ *Ibid.*, point 49.

⁸⁰² N. KOUNTOURIS, « The concept of “worker” in European labour law: fragmentation, autonomy and scope », *op. cit.*

⁸⁰³ *FNV Kunsten Informatie en Media*, point 36.

B. Une application inaboutie dans le contexte des plateformes numériques

138. Les frontières de la notion de travailleur au sens du droit de l'Union européenne sont franches. Il n'existe pas, en droit de l'Union, de qualification intermédiaire. Cette circonstance n'a pas de conséquence majeure dans le contexte de la liberté de circulation, le travailleur indépendant jouissant d'un droit propre à la libre circulation⁸⁰⁴. La distinction est en revanche cruciale en matière de législation sociale dans la mesure où le travailleur indépendant dispose de garanties sociales très limitées⁸⁰⁵ et d'aucun droit collectif. Cette binarité est préservée dans le contexte des plateformes numériques. La directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles précise dans son considérant 8 qu'elle a vocation à s'appliquer aux travailleurs de plateformes, sous réserve qu'ils soient des travailleurs au sens du droit de l'Union⁸⁰⁶. Tout au plus peut-on relever que la Commission a rappelé la méthode d'interprétation à adopter, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice⁸⁰⁷.

Dans ces circonstances, la position de la CJUE était donc particulièrement attendue. Saisie d'une question préjudicielle posée par une juridiction anglaise, celle-ci s'est néanmoins contentée de simples rappels (1). Certains raisonnements en germe dans la

⁸⁰⁴ TFUE, art. 49 : « La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises » ; art. 56 : « Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation. »

⁸⁰⁵ Dans le droit de l'Union, celles-ci se limitent à l'application du principe d'égalité de traitement, notamment en matière de congé maternité, v. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, art. 16 « Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que: (...) b) : soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs. » ; v. également Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

⁸⁰⁶ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, considérant (8).

⁸⁰⁷ Communication de la Commission, *Un agenda européen pour l'économie collaborative*, COM (2016) 356 final, p. 14-15 ; J.-P. CHAUCHARD, « L'Union européenne et les travailleurs de plateformes », in *Droit social international et européen en mouvement. Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière*, Paris, LGDJ, 2019, p. 55.

jurisprudence mériteraient ainsi d'être davantage exploités afin d'intégrer les travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs (2).

1. La frilosité de la CJUE : l'ordonnance *Yodel*

139. En dépit de l'importance que revêt la question de la qualification du travailleur dans le droit de l'Union européenne, la CJUE n'a été saisie qu'une seule fois à ce sujet. Et force est de constater qu'elle s'est montrée particulièrement frileuse dans son analyse.

L'affaire prend racine dans le droit anglais. Exprimant des doutes quant à la compatibilité de l'interprétation des juridictions anglaises avec la notion de travailleur au sens de la directive 2003/88/CE relative au temps de travail (ci-après « directive temps de travail »), une juridiction du travail britannique a sursis à statuer et a posé une question préjudicielle à la CJUE⁸⁰⁸. Les faits soumis à l'examen du juge anglais concernaient la plateforme de livraison de colis Yodel, dont le fonctionnement est caractéristique des plateformes étudiées. Les travailleurs sont payés à la livraison, utilisent leur propre véhicule et leur propre téléphone (quoique le nom de l'entreprise figure sur leur uniforme et leur véhicule). L'ingénierie contractuelle de la plateforme identifie expressément les livreurs comme des indépendants : le contrat leur attribue la liberté de choisir les horaires de travail, d'accepter ou de refuser les livraisons et de travailler pour d'autres opérateurs, y compris de ne pas fournir leurs services personnellement et d'engager des remplaçants⁸⁰⁹. En dépit de ces éléments qui caractérisent une indépendance formelle des travailleurs, le juge anglais relève que Yodel fournit un appareil portatif (*handed device* ou « HHT ») envoyant des instructions et servant à évaluer les performances des travailleurs, chaque travailleur disposant d'un numéro d'identification personnel. En outre, les travailleurs sont recrutés à l'issue d'un entretien, sont formés à l'utilisation du HHT, et se voient remettre un document

⁸⁰⁸ *B and Yodel Delivery Network Ltd*, Request for a preliminary ruling by the Court of Justice of the European Union, 2411079/2018.

⁸⁰⁹ Le travailleur reste entièrement responsable des actes de son remplaçant et Yodel se réserve le droit de refuser une substitution lorsque le remplaçant n'a pas un niveau de compétence et de qualification équivalent au livreur initialement engagé, *B and Yodel Delivery Network Ltd*, points 7-34.

intitulé « fiche d'information pour les non-salariés » comprenant les consignes d'hygiène et de sécurité.

La question préjudicielle se divise en plusieurs sous-questions par lesquelles le juge anglais soumet à l'appréciation du juge de l'Union l'entière de l'opération de qualification en droit interne. Le juge de Luxembourg devait déterminer si les facultés contractuellement attribuées aux travailleurs indépendants faisaient obstacle à leur qualification de travailleurs au sens de la directive temps de travail. Or, en dépit des enjeux, la CJUE a pris sa décision par la voie d'une ordonnance motivée en date du 22 avril 2020⁸¹⁰. Conformément à l'article 99 du règlement de procédure, cette voie peut être empruntée lorsque la question préjudicielle « est identique à une question sur laquelle la Cour a déjà statué », lorsqu'elle « ne laisse place à aucun doute raisonnable », ou bien « lorsque la réponse à une telle question peut être clairement déduite de la jurisprudence »⁸¹¹. Le recours à une procédure simplifiée est pour le moins étonnant, la question posée étant de surcroît complexe. Néanmoins, en ayant fait le choix de se prononcer par voie d'ordonnance, la Cour envoie un message clair : il est possible de répondre à la question posée par la juridiction anglaise par simple renvoi à la jurisprudence antérieure. Pas de revirement de jurisprudence ni de modification substantielle de l'interprétation des directives sont nécessaires. Surtout, dans la mesure où la voie d'ordonnance ne suppose ni audition des parties ni de conclusions d'un avocat général, la Cour construit son argumentation sur la base des seules observations renseignées par le juge anglais.

⁸¹⁰ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19. G. LOISEAU, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP E*, 2020, p. 1247 ; « Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour », *CCE*, n°7-8, 2020, comm. 56 ; B. GOMES, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? "Statu quo" sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n°1907, 2020 ; L. DRIGUEZ, « Des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants », *SSL*, n°1933, 2020 ; H. NASOM-TISSANDIER, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », *RJS*, 2020, p. 501 ; A. ALOISI, « 'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU », *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, Issue 2, vol. 13.

⁸¹¹ Version consolidée du règlement de procédure de la Cour de justice du 25 septembre 2012, art. 99.

L'analyse de la Cour se veut dès lors fidèle à ses interprétations précédentes. Ayant rappelé la définition autonome du travailleur au sens du droit de l'Union européenne⁸¹² ainsi que les principes qui doivent guider l'interprétation du juge, la Cour réaffirme l'argument au titre duquel la qualification d'indépendant en droit national n'empêche pas que la personne puisse être qualifiée de travailleur au sens du droit de l'Union s'il ressort que son indépendance est fictive, le fait qu'elle soit intégrée à l'entreprise de l'employeur putatif et qu'il forme avec celle-ci une unité économique constituant un indice d'une indépendance fictive⁸¹³. Ceci étant, la Cour tranche en faveur de l'absence de subordination en s'appuyant sur des éléments tenant à l'indépendance du travailleur. Rappelant que le fait que la personne dispose d'une importante flexibilité en matière d'organisation de son travail ou qu'elle soit libre de recruter des collaborateurs constituent des indices d'indépendance⁸¹⁴, la Cour précise que doit être écartée la qualification de travailleur au sens de la directive temps de travail dès lors que la personne dispose des facultés :

- « - de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
- d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
- de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et
- de fixer ses propres heures de "travail" dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé »

La réunion de ces éléments permet pour la Cour de constater que l'indépendance de cette personne n'est pas fictive et qu'il n'existe pas de lien de subordination qui le lie avec la

⁸¹² « Ainsi, la caractéristique de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération », CJUE, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19, point 29.

⁸¹³ Bien que la Cour mentionne ici l'arrêt *FNV Kunsten Informatie en Media*, cette formulation est en réalité issue de l'arrêt CJUE, 16 sept. 1999, *Becu*, aff. C-22/98, point 26.

⁸¹⁴ CJUE, 10 sept. 2014, *Haralambidis*, aff. C-270-13, point 33.

plateforme Yodel. Ces éléments étant constatés en l'espèce, le livreur n'est vraisemblablement pas un travailleur au sens du droit de l'Union.

Il apparaît de prime abord que l'interprétation délivrée par la Cour n'est pas intégralement conforme à ses positions précédentes. On peut ainsi remarquer un recul par rapport à l'arrêt *Allonby*, au titre duquel l'absence d'obligation d'accepter une tâche n'est pas exclusive d'un lien de subordination. Plus globalement, en ce qu'elle attribue une importance cardinale aux éléments de nature formelle visant à caractériser l'indépendance, la méthode de raisonnement a pour effet d'accorder une place moindre aux éléments permettant de caractériser la subordination. En effet, les éléments qui auraient pu être regardés comme des contraintes de nature à révéler une relation de travail, tel que le rôle joué par le HHT dans l'organisation du service, ne sont pas discutés. La Cour n'examine aucun argument pouvant suggérer que l'indépendance est fictive, pas plus qu'elle ne cherche à savoir si le travailleur est intégré dans l'entreprise Yodel au point de former avec elle une unité économique. Une mobilisation adéquate des éléments qui composent la définition européenne du travailleur, notamment le fait que le travailleur fasse partie intégrante de l'organisation qu'est la plateforme, qu'il soit soumis à son pouvoir de contrôle et qu'il ne participe pas aux risques commerciaux de l'activité aurait pu aboutir à une solution distincte. En s'en tenant à un examen simplifié, la Cour se contente donc de rappeler la définition européenne du travailleur, laissant au juge national le soin de s'assurer que l'indépendance est fictive ou non. En définitive, l'ordonnance de la Cour constitue un rendez-vous manqué, dont il convient de tempérer la portée. La Cour ne donne nullement blanc-seing aux plateformes de travail : la question de la qualification des travailleurs reste entière devant le juge national⁸¹⁵.

2. La voie d'une approche téléologique du champ d'application des droits collectifs

140. Si l'ordonnance Yodel constitue un rendez-vous manqué, il n'en demeure pas moins que les interprétations dégagées par la CJUE mériteraient d'être mobilisées plus finement

⁸¹⁵ A. ALOISI, « 'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU », *op. cit.*

dans le contexte des plateformes numériques, en particulier au moment de déterminer le champ d'application des droits collectifs.

On se souvient que l'« européanisation totale » de la notion de travailleur est justifiée par la nécessité de prévenir les atteintes à l'effet utile du droit de l'Union européenne. Dans son arrêt *O'Brien* du 1^{er} mars 2012, la CJUE précise que « les États membres ne sauraient appliquer une réglementation susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs poursuivis par une directive et, partant, de priver celle-ci de son effet utile »⁸¹⁶. L'édification de la notion autonome de travailleur vise ainsi à préserver l'effectivité des directives ainsi que des principes généraux du droit de l'Union européenne⁸¹⁷. Cette préoccupation se pose d'autant plus lorsque les droits envisagés sont protégés en tant que droits fondamentaux dans l'ordre juridique de l'Union.

Or, le droit à l'information et à la consultation est protégé par l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁸¹⁸. L'Union ayant compétence pour

⁸¹⁶ CJUE, 1^{er} mars 2012, *O'Brien*, aff. C-393/10, point 35. V. plus récemment, CJUE, 13 juin 2019, *Catia Correia Moreira v Município de Portimao*, aff. C-317/18, point 47 : « En effet, rendre pertinentes des différences entre les travailleurs, selon le contenu ou la qualité de leur protection en vertu de la législation nationale priverait la directive 2001/23 d'une partie de son effet utile. »

⁸¹⁷ Rendue dans le contexte de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, cette solution est confirmée dans le contexte de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, CJUE, 17 nov. 2016, *Betriebsrat*, aff. C-216/15, point 36 : « Or, une limitation de la notion de "travailleur" au sens de la directive 2008/104 aux personnes relevant de cette notion en vertu du droit national, en particulier à celles qui sont liées par un contrat de travail à l'entreprise de travail intérimaire, serait susceptible de mettre en péril la réalisation de ces objectifs et, partant, de porter atteinte à l'effet utile de cette directive en restreignant de manière excessive et injustifiée le champ d'application de celle-ci. » ; v. S. LAULOM, « La notion de travailleur », *SSL*, 2013, n°1582 ; N. MOIZARD, « la frontière entre "travailleurs" et "travailleurs indépendants" et le droit des discriminations de l'Union européenne », in S. BARBOU DES PLACES, E. PATAUT, P. RODIERE (dir.), *Les frontières de l'Europe sociale*, Paris, Cahiers européens, n°11, p. 193.

⁸¹⁸ « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales. » ; v. B. VENEZIANI, « Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking », in F. DORSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT, M. SCHMITT (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2019, p. 429. Cet article ne dispose cependant pas d'un effet direct horizontal, CJUE, 15 janv. 2014, aff. C-176/12, *Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT*, Europe 2014, obs. D. Simon ; A. MARTINON, R. TINIÈRE, « Charte des droits fondamentaux (principes) - effet horizontal - droit à l'information et à la consultation des travailleurs », in X. DUPRÉ DE BOULOIS (dir.), *Les grands arrêts du droit des libertés fondamentales*, Paris, Dalloz, 2021, p. 221.

compléter et soutenir l'action des États membres dans ce domaine⁸¹⁹, la directive cadre sur l'information et la consultation précise ses modalités d'exercice. Dans une perspective contentieuse, ces dispositions pourraient être mobilisées en vue de garantir la titularité du droit d'information et de consultation des travailleurs de plateformes. En effet, la directive précise dans ses considérants que le droit à l'information et à la consultation constitue une condition préalable à la réussite des processus d'adaptation des entreprises notamment face aux transformations induites par le « développement de nouveaux modes d'organisation du travail. »⁸²⁰ Il ne fait guère de doute que l'essor des plateformes numériques doive être rangée parmi ces nouveaux modes d'organisation du travail rendant nécessaire une information et une consultation des travailleurs⁸²¹. Il pourrait dès lors être soutenu que l'effet utile de la directive apparaît menacé lorsque les autorités nationales excluent de son champ d'application les entreprises développant des nouveaux modes d'organisation du travail, en particulier les plateformes numériques. Une interprétation téléologique du champ d'application du droit à l'information et à la consultation pourrait donc conduire à interpréter de façon étendue le champ d'application personnel de ce droit⁸²². Certes, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE ne dispose pas d'un effet direct horizontal, ce qui limite son invocabilité par les particuliers⁸²³. Néanmoins, dans la mesure où le juge national est tenu d'interpréter les dispositions du droit national conformément aux objectifs

⁸¹⁹ TFUE, art. 153 1. e).

⁸²⁰ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, considérant 9.

⁸²¹ La proposition de directive du 9 décembre 2021 vise d'ailleurs à promouvoir le dialogue social concernant la gestion algorithmique au moyen de droits à l'information et à la consultation des travailleurs de plateformes ; le champ d'application de cette disposition est réservé aux personnes reconnues comme travailleurs au sens du droit de l'Union européenne ou des autorités nationales, v. Commission européenne, 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, 9 déc. 2021, 2021/0414 (COD), exposé des motifs, art. 9.

⁸²² La CJUE a eu l'occasion de rappeler que « l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de cette disposition », CJUE, 18 janv. 2007, *CGT c. Premier ministre et Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, aff. C-385/05, point 41.

⁸²³ CJUE, 15 janv. 2014, *Association de médiation sociale*, aff. C-176/12, *Europe* 2014, obs. D. Simon.

visés par les directives⁸²⁴, il peut être conduit à retenir une interprétation large du champ d'application personnel du droit à l'information et à la consultation en droit national.

En somme, il apparaît qu'en établissant une définition du travailleur dans le contexte de la législation sociale et en développant une méthode d'interprétation guidée par le principe d'effet utile de ces textes, la CJUE s'est donné les moyens de garantir le caractère étendu du champ d'application de la législation sociale. Ces arguments mériteraient d'être explorés davantage dans le contexte des plateformes numériques.

Il en découle une influence croissante du droit de l'Union européenne sur les périmètres de la législation sociale, laquelle est renforcée par une initiative récente de la Commission européenne.

§2.- Vers une présomption de salariat

141. La proposition de directive présentée par la Commission européenne le 9 décembre 2021 vise à instaurer une présomption de salariat à l'égard des travailleurs de plateformes⁸²⁵. Considérant qu'« [u]ne qualification erronée du statut professionnel a des conséquences pour les personnes concernées, étant donné qu'elle est susceptible de restreindre l'accès aux droits existants en matière de travail et de protection sociale », et remarquant que plus d'une centaine de décisions de justice ont été rendues au niveau des États membres⁸²⁶, la Commission prévoit que le dispositif permettrait de requalifier près de 1,72 et 4,1 millions de faux indépendants sur le territoire de l'Union, tandis que 3,8

⁸²⁴ En tant que juges de droit commun de l'application des directives, les juges nationaux et doivent donc « puiser dans l'arsenal procédural de leur droit interne, afin de mettre les instruments contentieux qui sont à leur disposition au service de la réalisation de la pleine efficacité des directives », D. SIMON, « Directive », *Répertoire de droit européen*, 2021, n°115 ; v. CJCE, 10 avr. 1984, *Von Colson et Kamann c/ Land Nordrhein-Westfalen*, aff. 14/83, point 26.

⁸²⁵ 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, 2021/0414 (COD), v. *supra*, n°129.

⁸²⁶ Ces chiffres nous semblent très largement en dessous de la réalité. Rien qu'en France il est possible de comptabiliser plus d'une centaine de décisions de justice rendues à l'encontre de plateformes numériques, v. L. THOMAS, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

millions verraient leur statut d'indépendant confirmé⁸²⁷. Si les termes de « fraude » ou de « travail dissimulé » sont absents, il n'en demeure pas moins que cette proposition contribue à lutter contre la fraude sociale et le recours systématique à des faux indépendants par les plateformes⁸²⁸.

Dans la mesure où le texte est en cours d'élaboration, il convient de rester prudent au moment de l'évoquer⁸²⁹. Il n'en demeure pas moins qu'il pourra constituer un formidable outil de clarification⁸³⁰. Réaffirmant le principe de primauté des faits développé en droit international (A), la proposition de directive pose ainsi les bases d'une présomption simple d'existence d'une relation de travail (B).

A. La réaffirmation du principe de primauté des faits par la proposition de directive

142. La proposition de directive mentionne dans son considérant n°21 le principe de primauté des faits posé par la Recommandation n°198 sur la relation de travail (2006) de l'OIT (ci-après la « Recommandation n°198 »)⁸³¹. Ne disposant pas d'une force contraignante, cette recommandation constitue néanmoins une importante source d'inspiration tout autant pour le législateur européen que pour les droits nationaux.

À l'occasion de son adoption, les membres de la Conférence générale de l'OIT avaient bien identifié les enjeux qui président à la détermination d'une relation de travail entre un employeur et un salarié⁸³². La recommandation considère ainsi que, si « la législation nationale et les conventions collectives offrent une protection qui est liée à l'existence d'une

⁸²⁷ PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work Final Report*, European Commission, Social Affairs and Inclusion Directorate Jobs and Skills, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021.

⁸²⁸ Objectifs qui peuvent être pris en considération en tant qu'exigences impérieuses d'intérêt général, v. par ex. CJUE, 19 déc. 2012, *Commission européenne c/ Royaume de Belgique*, aff. C-577/10, point 45.

⁸²⁹ La proposition doit être examinée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne. À compter de son adoption, les États membres disposeront d'un délai de deux ans pour la transposer.

⁸³⁰ A. ALOISI, « Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead », *ELLJ*, 2022, Vol. 13, Issue 1.

⁸³¹ Recommandation n°198 sur la relation de travail, adoptée par la Conférence générale de l'OIT le 31 mai 2006.

⁸³² L'adoption de la Recommandation fait suite à un important débat au sein de l'OIT relatif à la notion de travailleur au sens du droit international, v. B. CREIGHTON, S. MCCRYSTAL, « Who is a "Worker" in International Law ? », *CLLJPJ*, vol. 37, n°3, 2016, p. 691.

relation de travail entre un employeur et un salarié (...) il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit », notamment lorsqu'il y a « tentative de déguiser la relation de travail »⁸³³. La recommandation établit dès lors un principe de primauté des faits ainsi défini :

« Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties. »⁸³⁴

Au titre de ce principe, l'existence d'une relation de travail doit reposer sur les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, et non aux caractéristiques formelles de la relation contractuelle. Pour ce faire, la Recommandation incite les Membres à « autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail ». Si la subordination ou la dépendance sont envisagées comme des indices de nature à déterminer l'existence d'une relation de travail, elle et fournit au surplus une liste d'indices permettant de les révéler. Ces indices empruntent tout à la fois aux registres de la contrainte hiérarchique, de l'intégration dans un service organisé ou de la dépendance économique⁸³⁵.

Partant, l'article 3 de la proposition de directive de la Commission du 9 décembre 2021 contient une réaffirmation du principe de primauté des faits. Rappelant que les États

⁸³³ Recommandation n°198, Considérants.

⁸³⁴ Recommandation n°198, art. II. 9.

⁸³⁵ Parmi les indices relevés par la Recommandation, on peut relever : « le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne ; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise ; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne ; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur ; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail ; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité ; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition ; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail ; (...) », art. II. 13 (a) (nous soulignons). On retrouve ainsi des éléments que retient la CJUE pour reconnaître une relation de travail dans le contexte de la liberté de circulation, du droit du travail et du droit de la concurrence.

membres doivent mettre en place des procédures appropriées pour assurer la détermination correcte du statut professionnels des personnes exécutant un travail via une plateforme notamment eu égard à la jurisprudence de la CJUE, la proposition prévoit que « [l]a détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée en premier lieu par les faits relatifs à l'exécution effective d'un travail, compte tenu de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail via une plateforme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout accord contractuel éventuellement conclu entre les parties concernées »⁸³⁶. Si l'on retrouve ici une transposition fidèle du principe de primauté des faits posé par la Recommandation n°198, celui-ci en ressort renforcé dans sa valeur et adapté dans son contenu au contexte des plateformes numériques. Par ces quelques mots, la Commission affirme la nécessité d'une appréciation réaliste des éléments de faits soumis aux juges, nonobstant la difficulté supplémentaire que constitue le recours à la gestion algorithmique : la réalité du pouvoir de contrainte exercé par la plateforme ne prend pas nécessairement la forme d'un pouvoir interpersonnel de nature hiérarchique, mais peut reposer sur la maîtrise des dispositifs informatiques.

Le principe de primauté des faits, formulé initialement par la Recommandation n°198 et réaffirmé par la proposition de directive de la Commission, sous-tend une conception téléologique du champ d'application de la législation sociale. En effet, c'est parce que la législation sociale a vocation à protéger les travailleurs et notamment les plus vulnérables d'entre eux que la détermination du statut professionnel doit être réalisée de façon adéquate. Cette exigence apparaît avec netteté dans la Recommandation n°198, laquelle invite les États Membres à « assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés. »⁸³⁷ Compte tenu du nombre de travailleurs jeunes et de travailleurs

⁸³⁶ 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, 2021/0414 (COD), art. 3.

⁸³⁷ Recommandation n°198, art. I. 5.

migrants dans le contexte des plateformes numériques, cet énoncé a une résonance particulière pour le sujet qui nous occupe.

La Recommandation n°198 invite de surcroît à recourir à la méthode de la présomption⁸³⁸. C'est là le principal dispositif de la proposition de directive.

B. Une présomption de salariat au champ d'application étendu

143. La technique de la présomption suppose de définir précisément qui est présumé être un travailleur et selon quelles conditions. À cette fin, dans les éléments de définition, la proposition de directive distingue entre deux variétés de personnes : les *personnes exécutant un travail via une plateforme* d'une part, c'est-à-dire toute personne fournissant un travail via une plateforme indépendamment de la qualification juridique de sa relation contractuelle avec la plateforme (qu'il soit indépendant ou salarié donc) ; et les *travailleurs de plateforme* d'autre part, le terme travailleur devant ici être entendu au sens strict, soit le travailleur disposant d'un contrat de travail au sens du droit national ou se trouvant dans une relation de travail au sens du droit de l'Union⁸³⁹. Sur cette base, la proposition prévoit des dispositions applicables aux personnes exécutant un travail via une personne, et d'autres – très peu en réalité – réservées aux travailleurs de plateformes au sens strict⁸⁴⁰. Il va de soi que la présomption de salariat vise les premiers (les personnes exécutant un travail via une plateforme), dont le champ d'application est déterminé par la qualification de plateforme de travail numérique. Partant, la proposition de directive établit une présomption dont le fonctionnement peut être décrit comme suit.

L'article 4 pose une présomption légale de salariat : « 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 » (nous soulignons). Si c'est donc le critère du contrôle

⁸³⁸ *Ibid.*, art. II. 11. (b).

⁸³⁹ Art. 2. 3) et 4).

⁸⁴⁰ Il s'agit de l'article 7 paragraphe 2 relatif à la surveillance humaine des systèmes automatisés (les paragraphes 1 et 3 étant étendu aux personnes exécutant un travail via une plateforme), de l'article 9 sur l'information et la consultation, et de l'article 11 relatif à la déclaration du travail via une plateforme.

de l'exécution du travail qui déclenche l'application de la présomption, celui-ci reste à définir. À cette fin, la proposition précise que le critère du contrôle est rempli dès lors qu'au moins deux éléments d'une liste de cinq sont réunis. Parmi ces éléments, figurent (a) la détermination *effective* du niveau de rémunération ; (b) l'établissement de règles impératives relatives à l'exécution du travail ; (c) la supervision du travail ou la vérification de la qualité des résultats du travail, « notamment par voie électronique » ; (d) la limitation *effective* de la liberté de la personne d'organiser son travail, d'accepter ou de refuser des tâches ainsi que le recours à des sous-traitants ; (e) la limitation *effective* de la possibilité de se constituer une clientèle ou de fournir un travail pour un tiers⁸⁴¹.

La répétition de l'adverbe *effectivement* témoigne d'une volonté de faire une application rigoureuse du principe de primauté des faits. La proposition invite ainsi à ne pas s'en tenir à l'apparence de la relation contractuelle mais à rechercher l'exercice *effectif* d'un pouvoir de contrainte par la plateforme, « notamment par voie électronique ». De surcroît, il apparaît que les éléments de nature à déclencher l'application de la présomption ne correspondent que partiellement à la définition du travailleur au sens du droit de l'Union⁸⁴². L'influence des décisions de certaines cours suprêmes nationales est à cet égard plus marquée⁸⁴³. Cela s'explique par le fait que ces éléments ne visent pas à poser une définition alternative du travailleur aux fins de l'application de la directive, mais bien à délimiter le champ d'application personnel de la présomption, à charge pour les plateformes de la renverser selon les méthodes de classification retenues par le droit national. Ce texte vise ainsi à tracer une frontière provisoire entre la notion de plateforme et la notion d'employeur sans bouleverser en profondeur les taxinomies du droit interne. L'article 5 de la proposition crée ainsi la possibilité de renverser la présomption légale au terme d'une procédure judiciaire ou administrative et conformément au principe de primauté des faits, la

⁸⁴¹ Art. 4. 2.

⁸⁴² On retrouve notamment l'élément de la « flexibilité accrue quant au choix du type de travail et des missions à accomplir, des modalités d'exécution de ces tâches ou travaux, des horaires et du lieu de travail, et davantage de liberté dans le recrutement de ses propres collaborateurs », CJUE, 10 sept. 2014, *Haralambidis*, aff. C-270/13, point 33 ; 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13.

⁸⁴³ V. not. l'indice du service organisé développé dans l'arrêt Uber de la Cour de cassation, v. *infra*, n°152.

plateforme affirmant que la relation contractuelle n'est pas une relation de travail salariée supportant la charge de la preuve⁸⁴⁴.

Le champ d'application de la présomption n'en demeure pas moins étendu : une combinaison astucieuse des éléments de nature à caractériser un contrôle sur l'exécution du travail (par ex. les critères a) et e)) est de nature à permettre l'intégration de travailleurs économiquement dépendants et pas nécessairement subordonnés. Il n'est donc guère surprenant que la méthode employée fasse l'objet de vives discussions⁸⁴⁵. Nous en voulons pour preuve le fait que, si le texte était adopté en l'état, il aurait pour effet de priver d'objet les dispositions L. 7341-1 du Code du travail en droit français⁸⁴⁶. Pour rappel, l'application de ces dispositions est conditionnée par le fait que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixe son prix⁸⁴⁷. Il y a de fortes chances qu'une plateforme respectant les deux critères posés par le législateur français soit présumée être un employeur au sens de la proposition de directive. La présomption a donc pour effet d'écarter l'application des dispositions légales, du moins dans l'attente que les plateformes visées soient parvenues à apporter la preuve contraire. L'œuvre du législateur français se trouverait donc provisoirement amputée de son champ d'application.

144. Certes, la simple existence d'une présomption ne suffit pas en elle-même à mettre un terme aux stratégies de contournement des plateformes. Le cas de l'Espagne, qui est l'un des États les plus actifs pour la protection des travailleurs de plateformes, est révélateur à ce titre. Le droit espagnol s'est doté d'une présomption de salariat pour lutter contre le recours à des faux indépendants par les plateformes de livraison par un décret-loi du 11 mai 2021⁸⁴⁸.

⁸⁴⁴ L'article ajoute : « ces procédures ne suspendent pas l'application de la présomption légale », art. 5.

⁸⁴⁵ V. par ex. Résolution de la CES sur la proposition de la Commission européenne d'une directive sur l'amélioration des conditions de travail via une plateforme de travail et la voie à suivre avant la procédure législative ordinaire, adoptée lors du Comité exécutif des 16 et 17 mars 2022 ; pour une position opposée : BusinessEurope, Position Paper, *Commission proposal for a directive on improving working conditions in platform work*, 20 juin 2022.

⁸⁴⁶ M. ASSER, J.-Y. FROUIN, P. LOKIEC, « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », *JCP S*, 2022, p. 1136.

⁸⁴⁷ C. trav. art. L. 7342-1.

⁸⁴⁸ Real Decreto-ley 9/2021, 11 mai 2021, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Au titre de son article unique, « est présumée incluse dans le champ d'application de la présente loi l'activité des personnes fournissant des services rémunérés consistant en la livraison ou la distribution de tout produit de consommation ou marchandise, par des employeurs qui exercent les pouvoirs entrepreneuriaux d'organisation, de direction et de contrôle directement, indirectement ou implicitement, au moyen d'une gestion algorithmique du service ou des conditions de travail, par le biais d'une plateforme numérique ». L'ensemble des plateformes de livraison se sont donc vues reconnaître la qualité d'employeur, tandis que les livreurs visés bénéficient des garanties individuelles et collectives prévues par le droit du travail. Pourtant, un an après l'entrée en vigueur de la loi, la plateforme Glovo continue d'avoir recours à des travailleurs indépendants tandis que la plateforme Uber Eats a annoncé qu'elle envisageait d'en faire de même⁸⁴⁹. La technique de contournement prend parfois la forme de recours à des entreprises sous-traitantes, qui ont elles-mêmes recours à des travailleurs indépendants⁸⁵⁰. La vigilance des organisations syndicales, de même qu'une action vigoureuse de l'administration du travail et des autorités répressives semble ainsi indispensable au succès d'une telle démarche, afin que les termes de la loi ne restent pas inappliqués. Une telle initiative doit néanmoins être saluée : si la qualification des travailleurs de plateformes demeure incertaine, la technique du renversement de la charge de la preuve permet de faire peser le risque d'une classification erronée sur l'opérateur économique en position de force, et non sur les travailleurs.

Conclusion de section

145. Le droit de l'Union européenne apparaît désormais comme une ressource incontournable dans l'opération de requalification. L'existence d'une notion autonome et

⁸⁴⁹ Y. ÁLVAREZ BARBA, « Un año de la Ley Rider y Uber quiere dar un paso atrás: ¿qué está fallando? », 13 août 2022, <https://www.elsaltodiario.com/falsos-autonomos/ano-ley-rider-uber-eats-glovo-que-esta-fallando> (dernière connexion oct. 2022).

⁸⁵⁰ A. DUFRESNE, « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateformes », *Salariat. Revue de sciences sociales*, 2022, <http://www.revue-salariat.fr/index.php/2022/07/11/la-bataille-des-statuts-les-dessous-de-la-loi-europeenne-pour-les-travailleurs-de-plateforme/> (dernière connexion oct. 2022).

unifiée de travailleur dans la jurisprudence de la CJUE participe à introduire une appréciation téléologique des champs d'application des textes, le juge pouvant dès lors tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs de plateformes au moment de garantir l'application d'un texte. La voie contentieuse s'est pour l'instant avérée infructueuse : répondant par voie d'ordonnance à une juridiction anglaise, la CJUE s'est contentée d'une appréciation superficielle des éléments de fait et de droit qui lui étaient soumis. La proposition de directive du 9 décembre 2021 apparaît dès lors comme une clarification bienvenue⁸⁵¹. La perspective d'une présomption simple de salariat insuffle en effet une puissante dynamique d'extension du champ d'application de la législation sociale en droit de l'Union. En faisant le « choix du salariat »⁸⁵², la Commission européenne s'oppose frontalement aux stratégies de contournement des plateformes, et s'apprête à fournir aux États membres un instrument permettant de reconnaître systématiquement la qualité d'employeur des plateformes.

In fine, la délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs demeure malgré tout déterminée par les autorités nationales, en particulier les juges. C'est donc à l'étude du contentieux relatif aux travailleurs de plateformes devant les juridictions françaises et anglaises qu'il convient désormais de s'intéresser.

Section I.- La réintégration amorcée au moyen d'une conception souple de la subordination : le cas du droit français

146. La spécificité du droit français tient au fait que la qualification de contrat de travail conditionne l'accès aux règles qui composent le droit du travail ainsi que les règles qui

⁸⁵¹ Au moment où nous écrivons ces lignes, la proposition était en attente de la décision de la commission parlementaire, v. [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021%2F0414\(COD\)&l=fr](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021%2F0414(COD)&l=fr) (dernière connexion oct. 2022).

⁸⁵² C. MARZO, « Proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques », 17 déc. 2021, <https://blogdroiteuropeen.com/2021/12/17/proposition-de-directive-sur-lamelioration-des-conditions-de-travail-des-travailleurs-de-plateforme-numerique-claire-marzo/> ; v. également E. MAZUYER, « La proposition de directive relative à la protection des travailleurs de plateformes numériques », 22 déc. 2021, <https://afee-cedece.eu/la-proposition-de-directive-relative-a-la-protection-des-travailleurs-de-plateformes-numeriques/> (dernière connexion oct. 2022).

composent le droit de la protection sociale des salariés⁸⁵³. Dans l'opération de qualification contractuelle se loge ainsi l'enjeu majeur de l'application d'un statut juridique trouvant sa source dans la loi⁸⁵⁴. La reconnaissance du statut salarial emporte l'application du droit des relations collectives de travail, le salarié bénéficiant notamment des dispositions légales et conventionnelles relatives aux droits collectifs dans l'entreprise, au droit de négociation collective ainsi qu'au droit de grève. De façon symétrique, la reconnaissance de la qualité d'employeur rend l'opérateur économique pour le compte duquel est réalisé le travail juridiquement responsable du sort du salarié. Principal débiteur de la législation sociale, l'employeur est par exemple tenu de garantir l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et d'entrer en négociation collective avec les représentants des travailleurs.

S'est donc développé un important contentieux relatif à la qualification de contrat de travail dans le contexte des plateformes numériques, dont l'issue détermine l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat. Ses modalités varient selon que l'action est introduite par un travailleur demandant la requalification de sa relation contractuelle avec la plateforme en contrat de travail et l'application rétroactive du droit du travail, par un concurrent lésé par l'avantage comparatif que tirent les plateformes du contournement de la législation sociale, ou par les autorités

⁸⁵³ V. CSS, art. L. 311-2 et L. 411-1 ; bien que formellement distincts, les champs d'application du droit du travail et du droit de la sécurité sociale sont unifiés par la jurisprudence, not. Cass. soc., 13 nov. 1996, *Société générale*, Bull. civ. V, n°386, Dr. soc. 1996. 1067, note Dupeyroux ; D. 1996. 268, JCP E 1997. II. 911, note J. Barthélémy ; RJS 12/96, n°1320 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e éd., Paris, Dalloz, 2008, n°2. Le statut du salariat n'épuise cependant pas le contenu de la législation sociale. Une partie des garanties sociales intègrent dans leur champ d'application personnel les travailleurs non salariés. Ainsi les travailleurs indépendants réalisant leur activité par l'intermédiaire d'une plateforme numérique sont obligatoirement affiliés au régime général au titre de l'assurance maladie-maternité, CSS, art. L. 611-1 ; ils peuvent souscrire à des assurances volontaires en matière d'accidents du travail, auquel cas la plateforme prend en charge leur cotisation, C. trav. art. L. 7342-2. Il n'existe cependant pas de définition unifiée du travailleur non salarié en droit de la sécurité sociale, la notion de travailleur non salarié se définit donc par opposition au travailleur salarié tel qu'établi par l'article L. 311-2 du CSS, J.-P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », Dr. soc., 2016, p. 947.

⁸⁵⁴ La dimension statutaire du contrat de travail est explicitement reconnue par la Cour de cassation, lorsqu'elle reconnaît pour la première fois que « la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail », Cass. Ass. plén. 4 mars 1983, D. 1983. 381, conc. J. Cabannes ; pour Gérard Lyon-Caen, « le fait qu'il soit question de statut social plutôt que de contrat montre que la discussion se situe sur un plan plus vaste que celui de la qualification d'un contrat. », G. LYON-CAEN, « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67.

publiques en charge du recouvrement des prélèvements sociaux ou fiscaux⁸⁵⁵. Dans chacune de ces hypothèses, c'est-à-dire que le contentieux soit de nature civile (devant les juridictions sociales ou commerciales), administrative ou pénale, les juges doivent néanmoins caractériser l'existence d'une relation salariale, c'est-à-dire déterminer si le travailleur est un salarié et, réciproquement, si la plateforme est un employeur. Pour ce faire, les juges doivent s'intéresser aux modalités concrètes de la réalisation de la prestation de travail et non à l'apparence qu'en donnent les plateformes au moyen des contrats qu'elles rédigent, ce qui ne va pas sans poser de difficultés (§1). La jurisprudence s'est donc efforcée de lever les obstacles à la requalification des travailleurs de plateformes (§2).

§1.- La mise à l'épreuve de l'opération de qualification par les plateformes

La qualification de contrat de travail en droit français présente certaines caractéristiques qui la distinguent de certains systèmes nationaux voisins (tels que le droit anglais). Elle est unifiée et abstraite, c'est-à-dire qu'elle détermine l'application statut salarial dans son ensemble et demeure hermétique à une approche téléologique⁸⁵⁶. Surtout, elle est traversée par une exigence de réalisme, c'est-à-dire qu'elle repose sur l'appréciation de la réalité du comportement des parties (A), par opposition à une approche formelle qui se limite à considérer les indices d'une indépendance formelle accordée aux travailleurs par les plateformes (B).

⁸⁵⁵ L'objet n'est pas ici de présenter ce contentieux de façon exhaustive, mais plutôt d'en dégager les lignes de force afin d'évaluer l'hypothèse d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail et, partant, des droits collectifs des travailleurs salariés. Pour une étude exhaustive du contentieux v. L. THOMAS, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215 ; v. également la recherche en cours, S. ABDELNOUR (dir.), « Des requalifications salariales en trompe-l'œil ? La production des décisions juridiques relatives au statut des travailleurs des plateformes numériques au civil et au pénal en France depuis 2014 », Projet de recherche financé par la Mission Droit et Justice, 2021-2023.

⁸⁵⁶ Le critère de la subordination est identique, que la règle en cause soit rattachée au droit de la sécurité sociale, aux relations individuelles de travail ou aux relations collectives de travail, que l'affaire soit portée devant une juridiction sociale, une juridiction commerciale ou une juridiction pénale.

A. Les caractéristiques inchangées de l'opération de qualification

147. Palliant une absence de définition par le législateur, la doctrine définit le contrat de travail comme « le contrat par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en l'échange d'une rémunération »⁸⁵⁷. De façon identique à la conception retenue par la CJUE, trois éléments constituent ainsi le contrat de travail : une prestation de travail, une rémunération, et un lien de subordination. Si le critère du lien de subordination en constitue l'élément décisif, il est également le plus délicat à identifier⁸⁵⁸. Établi par la Cour de cassation dans l'arrêt *Bardou* du 6 juillet 1931, le critère du lien de subordination est défini par l'arrêt *Société générale* comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements »⁸⁵⁹. Empruntant au registre de la soumission à l'autorité hiérarchique, cette définition est depuis restée inchangée.

Dans la mesure où la qualification de contrat de travail déclenche l'intégration du travailleur dans le champ d'application du statut salarial, celle-ci échappe à la volonté des parties⁸⁶⁰. Selon un arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation en date du 4 mars

⁸⁵⁷ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, 32e éd., Paris, Dalloz, 2019, n°197. Cette définition est issue de G.-H. CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail. Tome 1. Contrat de travail*, 1^{re} éd., Paris, Dalloz, 1968, n°28, p. 45. V. également P. LOKIEC, *Droit du travail*, Paris, PUF, 2019, p. 106 et s.

⁸⁵⁸ V. E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *Dr. soc.*, 2011, p. 546 ; C. RADÉ, « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateur, le travailleur ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 202 ; T. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt *FORMACAD* aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95 ; C. DIDRY, « Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale de contrat de travail », *RDT*, 2017, p. 95 ; B. BOSSU, « Quel contrat de travail au XXIe siècle ? », *Dr. soc.*, 2018, p. 232.

⁸⁵⁹ Cass. soc., 13 nov. 1996, *op. cit.*

⁸⁶⁰ À noter également que, le législateur a créé une série de présomptions visant à limiter l'extension du champ d'application du droit du travail, v. Loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, art. 49, créant l'ancien art. L. 120-3 du C. trav. ; cette disposition ayant été abrogée par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, puis rétablie par la loi n°2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique (devenu art. L. 8221-6) ; la loi du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie élargit la présomption aux autoentrepreneurs (art. L. 8221-6 al. 4, abrogé par la loi n°2014-626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises) et crée l'art. L. 8221-6-1 ; v. F. HÉAS, « L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail », *JCP S*, 2009, p. 1555 ; M. VÉRICEL, « Le rétablissement de la présomption de non-salariat », *Dr. soc.*, 2004, p. 297. Certaines trouvent à s'appliquer à l'égard des travailleurs de plateformes qui ont recours au régime de la micro-entreprise, v. Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

1983, « la seule volonté des parties [est] impuissante à soustraire [le travailleur] au statut social qui découlait nécessairement des conditions d’accomplissement de son travail » (nous soulignons)⁸⁶¹. Cette position de principe fut réaffirmée dans un arrêt *Labbane* du 19 décembre 2000 au moyen d’une formule désormais incontournable :

« l’existence d’une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu’elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité des travailleurs »⁸⁶² (nous soulignons)

Cette formule appelle une double remarque. Tout d’abord, dans la mesure où l’application du droit du travail est d’ordre public, la qualification est non disponible pour les parties. Cela signifie que la dénomination des contrats opérée par la plateforme, qu’il s’agisse d’un contrat de prestation de service ou d’un contrat d’entreprise, est sans incidence sur la nature de la relation contractuelle : le juge est tenu de « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s’arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposées. »⁸⁶³ En outre, la qualification est dite « réaliste », c’est-à-dire que l’objet de la preuve porte sur les conditions réelles d’exercice de l’activité. Les indices de l’existence d’un contrat de travail sont à rechercher en fait, et pas seulement en droit⁸⁶⁴. Cette caractéristique de l’opération de qualification est en adéquation avec le principe de primauté des faits tels qu’il est affirmé par la Recommandation n°198 de l’OIT.

Lors de l’opération de qualification, c’est donc l’existence ou non d’un « état de subordination » du travailleur vis-à-vis de la plateforme qui détermine la nature de leur

économique ; v. V. LEGRAND, « Le projet de loi Sapin 2 sur le front des micro-entreprises », *D.*, 2016, p. 992 ; X. DELPECH, « Nouveautés sociales pour les micro-entrepreneurs », *Dalloz actualités*, 16 mars 2016. Néanmoins, ces présomptions sont simples et jouent un rôle marginal dans la jurisprudence, v. par ex. Cass. crim. 10 janv. 2017, F-D, n°15- 86.580, *Dalloz actualité*, 29 mars 2017, obs. X. Delpech ; ou plus récemment Cass. civ. 2^e, 28 nov. 2019, n° 18-15.333, FP-PBI.

⁸⁶¹ Cass. Ass. plén., 4 mars 1983, n°81-15.290, *Bull. civ. ass. plén. n°3* ; *D.* 1983. 381, concl. Cabannes ; v. également G. LYON-CAEN, « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67. Il était ici question d’un conférencier extérieur exerçant au titre d’une « convention de collaboration de type purement libéral ».

⁸⁶² Cass. soc., 19 décembre 2000, n°98-40.772, *Labbane* (nous soulignons) ; *Bull. V*, n° 437 ; *Dr. ouvr.* 2001. 241, note A. de Senga ; *Dr. soc.* 2001. 227, note A. Jeammaud ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail, op. cit.*, n°3.

⁸⁶³ Code de procédure civile, art. 12, al. 2.

⁸⁶⁴ Sur le réalisme, v. not. A. JEAMMAUD, « L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l’arrêt *Labbane* », *Dr. soc.*, 2001, p. 227 ; B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90

relation contractuelle⁸⁶⁵. Il en résulte qu'au stade de la preuve, les éléments pouvant être pris en compte dans le faisceau d'indices s'éloignent de la stricte soumission à l'autorité de l'employeur telle qu'elle résulterait de la définition posée par l'arrêt *Société générale*⁸⁶⁶. Ainsi l'intégration du travailleur dans un service organisé unilatéralement par la plateforme constitue un indice, sinon déterminant, du moins important, de l'existence d'un lien de subordination⁸⁶⁷. Les juges peuvent également déduire l'état de subordination du fait que le travailleur n'a pas de clientèle propre⁸⁶⁸, qu'il travaille exclusivement pour un donneur d'ouvrage⁸⁶⁹, ou qu'il n'est pas en mesure de fixer le tarif de ses prestations⁸⁷⁰. En somme, si la subordination, critère du contrat de travail, renvoie initialement à la soumission au pouvoir unilatéral de l'employeur, le caractère réaliste de son appréciation autorise le juge à déduire l'état de subordination d'une variété d'indices, notamment l'existence d'un service organisé unilatéralement par l'employeur, l'absence d'indépendance ou des éléments caractérisant une dépendance économique du travailleur à l'égard de la plateforme⁸⁷¹.

⁸⁶⁵ Cette terminologie est employée par la Cour de cassation dans l'arrêt *Labbane*, *op. cit.*, v. A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labbane* », *ibid.* ; E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *op. cit.*

⁸⁶⁶ « [La situation de subordination] mélange toujours des données de fait et de droit, des indices de subordination et des éléments d'indépendance. Cela tient encore à la diversité des indices retenus : ordre, directive, clientèle, planning, sanction, honoraires, clause de non-concurrence, horaires, lieu de travail, etc. Le spectre est large. Relevons simplement que, depuis l'arrêt *Société Générale*, la Cour semble avoir procédé à une forme de resserrement des indices de la subordination, primauté étant donnée aux indices de pouvoir unilatéral. », T. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt *FORMACAD* aux travailleurs "ubérisés" », *op. cit.*

⁸⁶⁷ G. COUTURIER, *Droit du travail. Tome 1. Les relations individuelles de travail*, Paris, PUF, 3^e éd., 1996, p. 98, n°46 ; T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Thèse de doctorat, dir. A. LYON-CAEN, 2008, spéc. p. 111-123.

⁸⁶⁸ V. par ex. Cass. soc., 13 janvier 2000, n°97-17.766 pour des médecins exerçant dans un centre de thalasso-thérapie, où la Cour relève que « si leur rémunération était prélevée sur les honoraires perçus directement de ces curistes, la clientèle constituée par ces derniers restait celle de la société Thalamer » ; v. plus récemment le contentieux relatif aux avocats salariés, Cass. civ. 1^{re}, 9 déc. 2015, n° 14-26.427, *JCP* 2016. 670, obs. C. Caseau-Roche ; Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-23.718, *D.* 2013. 2407, *Dr. soc.* 2014. 11, chron. S. Tournaux.

⁸⁶⁹ Le lien d'exclusivité a permis la requalification d'un chauffeur de la plateforme Voxtur, CA Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, *op. cit.* ; plus largement, v. Cass. soc., 15 mars 2006, n°05-47.379, P, où les juges relèvent que des livreurs « travaillaient exclusivement pour la société TNT devenue GDEW ».

⁸⁷⁰ V. par ex. Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-44.646, P+B, les juges relevant qu'une porteuse de presse réalisait des prestations pour le compte de plusieurs sociétés « moyennant une rémunération fixée unilatéralement par elles ».

⁸⁷¹ E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *op. cit.* ; v. également O. LECLERC, T. PASQUIER, « La dépendance économique en droit français : éclairages en droit français et en droit comparé », *RDT*, 2010, p. 83.

Ainsi construit, le régime de la qualification de contrat de travail vise à empêcher le contournement systématique du droit du travail par des opérateurs économiques désireux de tirer profit des avantages comparatifs résultant de la non-application de ces règles d'ordre public. C'est que le contrat de travail, relevant plus du « statut social »⁸⁷² que de la simple convention, est la porte d'entrée de la législation sociale, et notamment des droits collectifs.

B. L'écueil de la liberté formelle accordée aux travailleurs

148. Devant les juridictions de première instance et d'appel, le contentieux s'est concentré sur un petit nombre de plateformes, à savoir les plateformes de transport Uber⁸⁷³, Voxtur (devenue Le Cab, liquidée en 2020)⁸⁷⁴ et Bolt⁸⁷⁵, ainsi que les plateformes de livraison Toktoktok (liquidée en 2016)⁸⁷⁶, Take Eat Easy (liquidée en 2016)⁸⁷⁷ et Deliveroo⁸⁷⁸. Ces plateformes ont des fonctionnements proches, en dépit du fait que leur modèle d'affaires peut s'avérer évolutif au gré de la jurisprudence. Dans la mesure où elles

⁸⁷² Cass. Ass. plén. 4 mars 1983, *op. cit.*

⁸⁷³ V. not. en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination : CA Paris, pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n°18/08357 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, n° 20/04931 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n°18/02660 ; pour une absence de lien de subordination : CPH Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n°16/11460 ; CA Lyon, ch. soc. B, 15 janv. 2021, n°19/08056.

⁸⁷⁴ V. not. en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination : CPH Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, n°14/16389 ; CA Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, n°17/00351 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 20 avr. 2022, n°19/12324 ; pour une absence de lien de subordination : CPH Paris, com., ch. 1, 28 mars 2014, n° 13/05344 ; CPH Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n°13/11372 et n°13/11376 ; CPH Paris, com., ch. 8, 1er juin 2015, n°14/07887 ; CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489 ; CPH Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, n°14/16389.

⁸⁷⁵ V. not. en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination : CA, Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 Février 2021, n°20/04502.

⁸⁷⁶ V. not. pour une absence de lien de subordination : CPH Paris, activités diverses, ch. 5, 1er févr. 2018, n°14/16311 ; CA Paris, pôle 6, ch. 7, 8 oct. 2020, n°18/05469.

⁸⁷⁷ V. not. en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination : CA Paris, pôle 6, ch. 10, 19 févr. 2020, n°18/14161 ; CA Toulouse, 4^e ch. soc., 2^e section, 29 janv. 2021, n°19/04537 ; pour une absence de lien de subordination : CPH Paris, activités diverses, ch. 5, 24 janv. 2017, n° 16/00407 ; CA Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n°17/03088 ; CPH Paris, activités diverses, ch. 2, 13 mars 2017, n°16/10502 ; CA Paris, pôle 6, ch. 2, 14 déc. 2017, n°17/04607 ; CPH Paris, activités diverses, ch. 1, 17 nov. 2016, n°16/04592 ; CA Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n°17/00511 ;

⁸⁷⁸ V. not. en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination : CPH Paris, sec. com., ch. 3, 4 févr. 2020, n°19/07738 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n°18/02846 ; T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 3, 2022, p. 14 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 6 juill. 2022, n°20/01914 ; pour une absence de lien de subordination : CA Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n°16/12875 ; CPH Paris, sec. com., ch. 3, 4 févr. 2020, n°19/07738.

maîtrisent entièrement l'aspect formel de la relation de travail, elles rédigent les conventions de façon à entretenir l'illusion d'une liberté totale du travailleur dans l'exécution de son travail. Des clauses stipulent que celui-ci utilise un matériel personnel (véhicule, smartphone, etc.), qu'il est libre d'accepter ou de refuser des courses ainsi que du choix des horaires et des zones de travail, ou encore qu'il a le droit de travailler pour des concurrents.

Afin de prouver qu'ils se trouvent dans un état de subordination vis-à-vis de la plateforme, les requérants ont cherché à déconstruire l'illusion de liberté entretenue par les plateformes à l'égard des travailleurs. La démonstration vise donc à dépasser une lecture formelle des conventions, et à mettre en lumière le pouvoir de contrainte exercé par les plateformes, lequel se déduit nécessairement des conditions réelles d'exécution du travail⁸⁷⁹. Or, en dépit du réalisme exigé au moment d'apprécier les éléments permettant de caractériser un lien de subordination, force est de constater que la liberté formelle accordée aux travailleurs a pu convaincre les juges. Les décisions rendues au fond se prononcent, pour partie, en défaveur de l'existence d'un lien de subordination⁸⁸⁰.

149. De façon synthétique, il peut être relevé que lorsqu'ils écartent l'existence d'un lien de subordination, les juges s'appuient sur trois arguments récurrents. En premier lieu, relevant que, d'un point de vue strictement contractuel, le travailleur n'est pas tenu d'accepter les prestations de service proposées par la plateforme, pas plus qu'il n'est tenu de travailler à un horaire déterminé ou selon un itinéraire déterminé, les juges constatent qu'il est libre d'organiser son activité. Une formule récurrente résume bien cette idée :

« La liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié [le travailleur] qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire

⁸⁷⁹ Les éléments de preuve comprennent des documents non contractuels tels que les guides de « meilleures pratiques », « FAQ », « charte de la communauté » ou « charte qualité service », mais aussi tout élément de nature à démontrer l'exercice d'une contrainte par la plateforme : SMS, captures d'écran, témoignages, etc.

⁸⁸⁰ A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Dr. soc.*, 2018, p. 547 ; G. LOISEAU, « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *CCE*, n°6, 2021, comm. 44.

ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale. »⁸⁸¹

À la liberté de choisir ses horaires s'ajoutent les arguments au titre desquels le travailleur a le droit de refuser des prestations⁸⁸² ainsi que l'absence de sanction de la plateforme⁸⁸³. Appuyant leur raisonnement sur l'addition de ces trois arguments, les juges ont pu considérer que la prétendue liberté d'organisation des travailleurs suffit à écarter la subordination, sans pour autant qu'ils n'aient véritablement vérifié si cette liberté n'était qu'apparente. Le succès relatif de ces arguments est révélateur de l'importance attachée à la liberté formelle attribuée aux travailleurs. Comme le synthétise la Cour d'appel de Lyon : « les libertés dont bénéficient les chauffeurs utilisant l'application Uber sont incompatibles avec le salariat »⁸⁸⁴. En somme, « la liberté exclut la subordination »⁸⁸⁵.

Cette démarche analytique est sous-tendue par l'idée qu'il existerait une notion positive de travailleur indépendant, caractérisée par un certain nombre d'éléments dont la réunion exclut la subordination⁸⁸⁶. La recherche de la subordination est alors supplantée par la mise en évidence de certaines caractéristiques supposément propres au travail indépendant. Un tel raisonnement est notamment déployé par la CJUE dans l'ordonnance *Yodel*, au titre de laquelle le droit accordé au travailleur de refuser des tâches et d'organiser son temps de travail caractérise une indépendance non fictive. Le basculement opéré par

⁸⁸¹ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, *op. cit.* ; CA Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, *op. cit.*

⁸⁸² Comme le précise la Cour d'appel de Paris concernant la plateforme Voxtur : « (...) aucun des documents produits ne fait apparaître, d'une part, qu'il n'était pas libre d'organiser son travail journalier et de choisir ses horaires de travail et que la SAS VOXTUR serait intervenue, à un moment quelconque, dans la gestion de son emploi du temps et de ses périodes de congés en l'obligeant à se connecter et à effectuer des courses alors qu'il ne souhaitait pas les prendre en charge (...) » CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n°15/06489.

⁸⁸³ Lorsque les juges constatent bien l'existence d'un pouvoir de sanction, qualifié d'ailleurs de « système gradué d'incitation à une fiabilité optimale », ils peuvent retenir que ce pouvoir n'a pas pour effet de faire disparaître la prétendue liberté d'organisation du travailleur, CA Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, *op. cit.* ; v. également CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, *op. cit.* : « Il s'agit en l'espèce seulement d'une pénalité financière, expressément prévue par contrat dans certains cas seulement. Par ailleurs, les rappels à l'ordre par la société traduits par certains courriers à M. Omar R. ne font que lui reprocher légitimement dans le cadre contractuel qui les lie de ne pas respecter les tranches horaires pour lesquelles il s'était engagé. »

⁸⁸⁴ CA Lyon, ch. soc. B, 15 janv. 2021, *op. cit.*

⁸⁸⁵ A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Dr. soc.*, 2018, p. 547.

⁸⁸⁶ Pour une illustration récente dans la jurisprudence, v. CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *op. cit.* : « Par ailleurs, le travail indépendant se caractérise par : — la possibilité de se constituer une clientèle propre, — la liberté de fixer ses tarifs, — la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service. »

cette méthode probatoire est discutable : si le salariat dispose d'un périmètre nettement délimité, l'hypothèse d'une définition positive du travail indépendant est pour le moins douteuse⁸⁸⁷. Surgit alors le risque d'une restriction des périmètres du salariat au détriment de l'impératif de protection des travailleurs.

De surcroît, il est notable que les éléments de preuve retenus pour écarter la subordination sont souvent de nature formelle. C'est par exemple la circonstance au titre de laquelle « aucune disposition contractuelle ne fait obligation au chauffeur de travailler par le biais de l'application Uber et donc de réserver tout ou partie de son temps de travail à cette application » (nous soulignons)⁸⁸⁸ qui conduit un juge à constater que le chauffeur ne dispose d'aucune obligation de travailler, et non le constat dans les faits d'une absence de contrainte exercée par la plateforme⁸⁸⁹. Aussi la recherche de critères propres au travail indépendant s'accompagne parfois d'une primauté accordée à des éléments de nature formelle (soit le contenu des clauses du contrat) au détriment d'éléments tendant à démontrer comment se comportent les parties en pratique (notamment le fonctionnement de l'application). La caractérisation de l'indépendance fait alors obstacle à l'appréciation de la subordination : même lorsque des formes de contraintes sont relevées, celles-ci ne sont pas considérées comme des indices d'un lien de subordination mais plutôt comme la marque d'un déséquilibre contractuel que l'on peut retrouver par comparaison dans certaines formes de travail non salarié⁸⁹⁰.

⁸⁸⁷ J.-P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 947 ; A. PERULLI, « Critique du travail indépendant », *RDT*, 2022, p. 18.

⁸⁸⁸ CA Lyon, Ch. soc. B., 15 janv. 2021, *op. cit.*

⁸⁸⁹ Cette conception restrictive de la subordination a conduit les juges, dans un premier temps, à ne retenir la qualification de contrat de travail que lorsque la subordination pouvait être déduite de certaines clauses contractuelles, à l'image du contrat d'adhésion exclusive au sein de la plateforme Voxtur, CPH Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, *op. cit.* ; CA Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, *op. cit.*

⁸⁹⁰ Ainsi la Cour d'appel de Lyon relève-t-elle à l'égard d'Uber que « la circonstance que le chauffeur ne connaît pas le client ni sa destination lorsque celui-ci rentre dans sa voiture ne diffère pas de la situation du taxi indépendant qui prend en charge un passager dans la rue ou à une station de taxi et ne peut refuser la course à ce client » ; sur le fait qu'Uber fixe unilatéralement des tarifs, elle relève que « cette situation n'est pas différente de celle découlant de la relation entre un franchisé et un franchiseur ou dans le cadre d'une location gérance où il peut être parfaitement imposé une politique tarifaire » (nous soulignons), CA Lyon, Ch. soc. B., 15 janv. 2021, *op. cit.*

En dépit de l'existence d'une méthode de qualification au titre de laquelle le juge est tenu de faire primer la réalité des relations de travail qu'entretiennent les parties, la liberté formelle accordée par les plateformes aux travailleurs a pu constituer un obstacle à la réintégration des travailleurs dans le champ d'application personnel des droits collectifs. Il convenait donc de réaffirmer le caractère réaliste de l'opération de qualification pour lever progressivement les entraves à une requalification des travailleurs de plateformes.

§2.- La levée progressive des obstacles à une requalification des travailleurs de plateformes

Au travers ce qu'il convient de considérer comme des arrêts de principe, la Cour de cassation a réaffirmé la nécessité d'une approche centrée sur la réalité du pouvoir exercé par les plateformes afin d'identifier l'existence d'une relation salariale (A). Cette réintégration demeure inachevée. Les limites inhérentes au critère de la subordination, tout autant que les réticences des autorités publiques à engager des poursuites contre les plateformes ralentissent le processus de réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du salariat (B).

A. La réaffirmation d'une approche réaliste par les juges

150. À deux reprises, la chambre sociale de la Cour de cassation réunie en formation plénière s'est prononcée en faveur de la requalification des travailleurs de plateformes. Le premier arrêt de cassation, rendu le 28 novembre 2018, concerne la plateforme Take Eat Easy⁸⁹¹. Le second, de rejet cette fois, rendu le 4 mars 2020, concerne la plateforme Uber⁸⁹².

⁸⁹¹ Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079, P+B+R+I, *D.* 2018. 2312 ; *ibid.* 2409, édito N. Balat ; *ibid.* 2019. 169, avis C. Courcol-Bouchard ; *ibid.* 177, note M.-C. Escande-Varniol ; *ibid.* 326, chron. F. Salomon et A. David ; *ibid.* 963, obs. P. Lokiec ; *AJ contrat* 2019. 46, obs. L. Gamet ; *RDT* 2018. 812, obs. T. Pasquier ; *ibid.* 2019. 36, obs. M. Peyronnet ; *ibid.* 101, chron. K. Van Den Bergh ; *SSL* 2018, n°1841. 6, note B. Gomes ; *ibid.* 10, note P. Lokiec ; *Dr. ouvr.* 2019. 8, note E. Dockès ; *Dr. soc.* 2019. 185, tribune C. Radé ; *Dalloz IP/IT* 2019. 186, obs. J. Sénéchal ; *JT* 2019, n° 215. 12, obs. C. Minet-Letalle ; *Revue de droit sanitaire et social* 2019. 170, obs. M. Badel ; *Bulletin du travail*, janv. 2019. 15, obs. J. Icard ; *JCP E*, 17 janv. 2019. 53, note B. Bossu.

⁸⁹² Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, FP-P+B+R+I, *D.* 2020. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; *AJ Contrat* 2020. 227, obs. T. Pasquier ; *RDT* 2020. 328, obs. L. Willocx ; *Dr. soc.* 2020. 550, chron. R. Salomon ; *ibid.* 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei ; *JT* 2020, n°229. 11, obs. X. Delpech ; *JCPE E* 2020, n°40. 39, chron. J.-F. Cesaro ;

Destinés à un rayonnement international⁸⁹³, ces arrêts précisent et enrichissent la méthode d'appréciation de la subordination dans le contexte des plateformes numériques de façon à appréhender les formes de contraintes spécifiques qui s'y développent (1). En particulier, l'arrêt *Uber* pose les jalons d'une approche organisationnelle de la subordination particulièrement intéressante au moment d'évaluer le champ d'application des droits collectifs (2).

1. La prise en compte des contraintes exercées par l'algorithme

151. L'arrêt *Take Eat Easy* a fourni l'occasion à la Cour de cassation de se prononcer, pour la première fois, en faveur d'une requalification des travailleurs de plateformes. Si la solution est audacieuse, l'arrêt n'en demeure pas moins d'un grand classicisme. Exerçant un contrôle sur la qualification juridique des faits réalisée par les juges du fond, la Haute juridiction précise que les modalités de contrainte exercées par les plateformes numériques peuvent se traduire par un état de subordination. Ces modalités de contrainte résultent de l'utilisation par la plateforme d'un système de géolocalisation permettant de contrôler les ordres et les directives données d'une part, et de la faculté que s'arroge la plateforme de faire usage d'un système de pénalités graduées, d'autre part. Il convient d'y voir là le double exercice d'un pouvoir de contrôle et de sanction caractéristiques d'un état de subordination.

Particulièrement succinct, le motif de censure va à l'essentiel. En mettant en exergue le pouvoir de sanction et de contrôle exercé par la plateforme, la Cour de cassation invite les juges du fond à ne pas s'en tenir aux apparences et à identifier ce qui constitue, en réalité, la véritable spécificité des plateformes numériques : l'exercice d'un pouvoir de contrainte au moyen d'outils informatiques⁸⁹⁴. Le critère du pouvoir de direction, plus discret, est subsumé par l'existence d'un pouvoir de contrôle renforcé par le recours à la géolocalisation. On se

ibid. n°28. 45 comm. D. Mainguy, B. Siau, M. Depincé ; *JCP G* 2020. 1373, comm. B. Bossu ; *RDLF* 2020 chron. n°62, P. Prépin ; *La Gazette du Palais* n°18. 20, comm. G. Duchange ; *ibid.* 71 comm. R. Martinière ; *Lexbase Hebdo* 2020. n°817, obs. C. Radé ; *SSL* 2020. 1899. 3, entretien J.-G. Huglo.

⁸⁹³ Chacun de ces arrêts a fait l'objet d'une publicité maximale, y compris à l'étranger. Ces deux arrêts sont assortis d'une note explicative, du rapport du conseiller et de l'avis de l'avocat général. L'arrêt *Uber* fait l'objet d'un communiqué de presse. Fait inédit pour la chambre sociale, l'arrêt *Uber* a été traduit le jour de sa publication en langues espagnole et anglaise.

⁸⁹⁴ T. PASQUIER, obs. ss. Cass. soc., 28 nov. 2018, *op. cit.*

souvent à cet égard des termes de l'avocat général Szpunar à l'occasion de l'arrêt *Elite Taxi* : le contrôle exercé par les plateformes, certes distinct des formes classiques d'exercice du pouvoir hiérarchique, n'en demeure pas moins intense⁸⁹⁵.

C'est donc au titre d'une appréciation inchangée du lien de subordination qu'il convient de déduire que les travailleurs de plateformes sont des salariés. Quoique difficile à percevoir puisque masqué par l'application, ce pouvoir de contrainte s'apprécie dès lors que l'interprétation du juge fait primer les éléments de fait sur l'appréciation formelle de la relation contractuelle.

2. La subordination par l'intégration dans un service organisé

152. Rendu un peu plus d'un an plus tard, l'arrêt *Uber* accentue l'élan de clarification opéré par la Cour de cassation. N'opérant pas un revirement de jurisprudence, l'arrêt affirme néanmoins le caractère central de l'indice du service organisé dans l'opération de qualification.

En l'espèce, l'appréciation de la contrainte était rendue délicate dans la mesure où le chauffeur ne disposait pas d'une obligation contractuelle de se connecter à certaines périodes, et pouvait choisir ses jours et heures de travail. Le moyen au pourvoi faisait alors valoir que le chauffeur était libre de se connecter quand bon lui semblait et, qu'une fois connecté, il était libre d'accepter ou de refuser des courses. Fournissant un premier argument pour renverser cette argumentation, la Cour de cassation précise :

« le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV »⁸⁹⁶.

⁸⁹⁵ « Si ce [le contrôle exercé par la plateforme] ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de facture classique, il ne faut pourtant pas se laisser abuser par les apparences. Un contrôle indirect tel que celui exercé par Uber, basé sur des incitations financières et une évaluation décentralisée par les passagers, avec l'effet d'échelle, permet une gestion tout aussi efficace, sinon plus, que celui basé sur des ordres formels donnés par un employeur à ses employés et le contrôle direct de leur exécution. », Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 52.

⁸⁹⁶ Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*, §11.

Il en résulte ainsi que la subordination doit être appréciée durant les périodes de connexion à l'application. Le fait que le chauffeur n'ait pas d'obligation de se connecter à l'application n'a aucune incidence sur la qualification de la relation en cause⁸⁹⁷. La jurisprudence française s'aligne ainsi sur la position développée par la CJUE à l'occasion de l'arrêt *Allonby* au titre duquel « le fait qu'aucune obligation ne pèse sur [les travailleurs] pour accepter une [tâche] est sans incidence »⁸⁹⁸. Au moyen d'une formule sans équivoque, la Cour de cassation met donc un terme aux hésitations des juges du fond : la liberté dont dispose le travailleur de fournir une prestation n'est pas incompatible avec le salariat dès lors que, lorsqu'il est connecté, celui-ci se trouve dans un état de subordination⁸⁹⁹.

De surcroît, il apparaît que l'élément décisif réside dans la circonstance au titre de laquelle le travailleur est intégré dans un service organisé unilatéralement par la plateforme, élément permettant de constater que le statut d'indépendant du travailleur est « fictif » (la terminologie employée évoquant là encore les termes de la CJUE)⁹⁰⁰. La méthode d'appréciation de la contrainte repose ici sur une mise en miroir de deux modèles auto-exclusifs : l'indépendance sur le marché et l'intégration dans l'entreprise d'autrui⁹⁰¹. Si l'absence d'indépendance est suggérée par l'impossibilité qu'a le chauffeur de se constituer une clientèle propre, de fixer ses tarifs ou de fixer les conditions d'exécution de sa prestation

⁸⁹⁷ « Le fait que le chauffeur n'ait pas l'obligation de se connecter à la plateforme et que cette absence de connexion, quelle qu'en soit la durée, ne l'expose à aucune sanction, n'entre pas en compte dans la caractérisation du lien de subordination », Cour de cassation, « Uber et requalification de la prestation d'un chauffeur en contrat de travail », Communiqué de presse, 4 mars 2020.

⁸⁹⁸ CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01, point 72.

⁸⁹⁹ V. l'arrêt *Labbane*, dans lequel la chambre sociale avait reconnu qu'un chauffeur de taxi se trouvait dans un état de subordination vis-à-vis de son locataire de véhicule, quand bien même il ne recevait aucune instruction relative à la clientèle, aux horaires de travail ou au lieu de travail, v. A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labbane* », *op. cit.*

⁹⁰⁰ L'interprétation conforme à la notion de travailleur au sens du droit de l'Union est clairement assumée par la Cour de cassation, v. « Jean-Guy Huglo, Doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation : "En cas un litige sur la requalification en contrat de travail, nous devons poser une question préjudicielle à la CJUE" », propos recueillis par F. Champeaux, *SSL*, 2018, n°1842-1843, p. 3. Elle est expressément mentionnée par certaines décisions rendues au fond, v. CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n° 18/02660 : « Il est admis que même qualifiée de prestataire indépendant (...), la personne doit être considérée comme travailleur au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail. »

⁹⁰¹ T. PASQUIER, obs. ss. Cass. soc., 28 nov. 2018, *op. cit.*

de service⁹⁰², réciproquement, l'existence d'un service organisé unilatéralement par la plateforme se déduit de trois éléments dont la présence est examinée de façon réaliste.

Premièrement, il ressort d'un examen des pièces que la plateforme fixe unilatéralement les tarifs au moyen d'un mécanisme prédictif indiquant le trajet à suivre. Lorsque le chauffeur fait le choix d'un « itinéraire inefficace », Uber procède à des corrections tarifaires au détriment du travailleur⁹⁰³. Deuxièmement, Uber détermine les conditions d'exercice de la prestation de transport, notamment en incitant les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et en s'assurant que le chauffeur ne refuse pas de course, quand bien même il ne dispose d'aucune information concernant la destination de l'utilisateur ou la personne prise en charge⁹⁰⁴. Troisièmement, la plateforme dispose d'un pouvoir de sanction, prenant la forme de déconnexions temporaires ou définitives de l'application. Celles-ci visent à sanctionner l'annulation de commandes par le chauffeur, le choix d'itinéraires inefficaces ou des comportements problématiques⁹⁰⁵. L'organisation du service par la plateforme se matérialise ainsi par une pluralité d'injonctions contrôlées et sanctionnées à l'endroit du travailleur.

La démonstration au titre de laquelle le travailleur est intégré dans un service organisé unilatéralement par la plateforme permet simultanément de caractériser le caractère fictif de l'indépendance du travailleur et de révéler l'existence d'un état de subordination. La présence isolée d'éléments supposément caractéristiques du travail indépendant est donc insuffisante à exclure la subordination. Au titre de l'arrêt *Uber*, l'intégration du travailleur dans un service organisé unilatéralement par la plateforme chasse l'indépendance et révèle la subordination⁹⁰⁶.

⁹⁰² La Cour de cassation rejette, dans sa note explicative, le critère de la dépendance économique pourtant retenu par la cour d'appel. Cette note précise que le travail indépendant « se caractérise par les éléments suivants : la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service. », Cour de cassation, note explicative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) ; Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*, §10.

⁹⁰³ Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*, §12.

⁹⁰⁴ Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*, §13.

⁹⁰⁵ Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*, §14.

⁹⁰⁶ T. PASQUIER, obs. ss. Cass. soc., 28 nov. 2018, *op. cit.* Cette méthode aboutit à une réception plus critique des arguments concourant à une définition positive de l'indépendance, v. par ex. CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai

153. Si l'intégration dans un service organisé ne constitue qu'un indice du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que cet indice est d'une importance décisive dans le contexte des plateformes numériques. Elle permet en effet de percevoir le pouvoir exercé par la plateforme, non plus seulement sur le travailleur pris isolément, mais sur l'organisation de l'activité dans laquelle il s'insère. L'indice du service organisé substitue à l'appréciation de la subordination comme une soumission individuelle, une appréciation de nature plus collective de la contrainte⁹⁰⁷. Le lien de subordination « résulte alors du contexte dans lequel l'activité est conduite : on peut aussi bien diriger directement l'activité d'autrui que par le biais de contraintes collectives qui altèrent la liberté de se déterminer individuellement »⁹⁰⁸. Preuve de son succès, cette conception diffusée dans la jurisprudence de la chambre commerciale de la Cour de cassation, laquelle a considéré dans un arrêt du 12 janvier 2022 que le fait que la plateforme Transopco organise un service de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires permettait de caractériser l'existence d'un lien de subordination⁹⁰⁹.

2021, n°18/02660 : « Le fait que ne soit imposé au chauffeur aucun horaire ou jour de travail ne peut être considéré comme déterminant pour écarter le statut de salarié alors que le droit du travail connaît le système du forfait jours laissant au salarié une liberté de choix de ses jours et heures de travail et donc une liberté d'organisation (...). De même, la faculté de travailler avec une autre plate-forme même concurrente n'est-elle pas un élément déterminant pour exclure l'existence d'un contrat de travail alors que dans le cadre d'un cumul de plusieurs contrats de travail à temps partiel, le salarié, dans la limite de son obligation de loyauté, peut être amené à travailler pour plusieurs employeurs ayant une activité concurrente. »

⁹⁰⁷ Comme le relève M. Willocx : « la soumission à la personne qu'est l'employeur devient intégration à l'organisation qu'est l'entreprise ; la relation n'est plus d'individu à individu mais de partie à tout. Cette seconde relation est celle d'une dépendance ontologique : la partie ne saurait être isolée du tout, sans cesser d'exister ou d'être ce qu'elle est. Or, eu égard aux faits de l'espèce, il est indubitable que le travail du chauffeur VTC n'existe que grâce à cette entreprise de transport que, par métonymie, on nommera Uber. Sa subordination (ou plutôt : un indice de celle-ci) réside ainsi dans la participation à un processus collectif de production dont il n'est pas l'organisateur. », L. WILLOCX, note sous Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.*

⁹⁰⁸ J.-F. CESARO, P.-Y. GAUTHIER, « Tenter sa chance ou travailler : qualifications, télé-réalité et contrats spéciaux », *D.*, 2009, p. 2116.

⁹⁰⁹ « En se déterminant ainsi, sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité, (...) ce dont la société Viacab déduisait que le service en cause ne se limitait pas à la mise en relation informatique mais constituait un service global de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires, ainsi soumis à un lien de subordination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale » (nous soulignons), Cass. com. 12 janv. 2022, n°20-11.139, FB, *BJT* 2022 n°2. 6, obs. G. Duchange ; *JCP S* 2022. 291, note G. Loiseau. Il n'est pas ici question de requalification mais de caractérisation d'une concurrence déloyale.

L'appréciation organisationnelle de la subordination⁹¹⁰ renforce un processus de convergence de l'opération de qualification de contrat de travail avec la notion de travailleur telle qu'issue du droit de l'Union européenne. On s'en souvient, la CJUE a admis que la circonstance au titre de laquelle des personnes sont intégrées dans l'activité d'autrui formant avec elle une unité économique est caractéristique d'une relation de travail⁹¹¹. L'intégration dans l'entreprise d'autrui débouchant sur l'absence d'autonomie du travailleur sur le marché apparaît alors comme un important soubassement dans l'appréciation de la subordination⁹¹². Une telle conception de la subordination est particulièrement adaptée à la détermination du champ d'application des droits collectifs. En effet, l'identification d'un service organisé unilatéralement par la plateforme trace les contours d'un périmètre au sein duquel l'activité du travailleur ne peut être considérée comme autonome. Or, ce périmètre est précisément celui dans lequel les droits collectifs remplissent leur objet. Il constitue une zone d'unilatéralisme strict et d'absence de pouvoir de négociation individuel des travailleurs, faisant alors naître un besoin de détermination collective des modalités de rémunération ou de réalisation de la prestation de travail.

Contribuant à une conception étendue de la subordination, les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber* rendus par la Cour de cassation réaffirment avec force le principe de réalité qui prévaut lors de l'opération de qualification. En mettant successivement en lumière le pouvoir de contrainte sur le travailleur exercé au moyen des algorithmes, puis le pouvoir de

⁹¹⁰ L. WILLOCX, *op. cit.* ; sur la notion d'organisation en droit du travail, v. not. E. PESKINE, « À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement », *RDT*, 2019, p. 19 ; plus largement sur le pouvoir d'organisation, v. S. VERNAC, *Le pouvoir d'organisation : au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, thèse, Paris X Nanterre, 2012.

⁹¹¹ CJCE, 16 sept. 1999, *Becu*, aff. C-22/98, point 26 : « Étant intégrés, pendant la durée de cette relation, dans lesdites entreprises et formant ainsi avec chacune d'elles une unité économique, les travailleurs portuaires ne constituent dès lors pas eux-mêmes des "entreprises" au sens du droit communautaire de la concurrence. »

⁹¹² « Quand il ressort que le travailleur n'a pas les moyens de son indépendance ; que celui-ci ne poursuit pas sa propre entreprise car il est intégré dans celle de son donneur d'ordre ; que le donneur d'ordre organise l'activité et concentre les chances de profit, que le secteur d'activité du travailleur se confond absolument avec l'activité du donneur d'ordre ; que l'activité du donneur d'ordre ne pourrait pas exister dans le service rendu par les travailleurs et que les travailleurs ne pourraient pas réaliser leur activité sans la clientèle du donneur d'ordre, il devient clair que les parties en présence relèvent d'une seule et même entreprise qui est organisée et dirigée par le donneur d'ordre. Il en résulte que le travailleur n'est pas indépendant mais placé dans un état de subordination », K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 319.

contrainte exercé sur l'organisation de travail, les juges ouvrent la voie à une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel du droit du travail, quoique celle-ci demeure inachevée.

B. Les limites de l'appréciation de la subordination

154. À l'heure actuelle, l'hypothèse d'une réintégration massive des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail ne s'est pas réalisée. Certes, la volonté affichée du législateur de préserver le modèle d'affaires des plateformes encourage l'effort de contournement qui est réalisé par les plateformes. Ainsi l'article L. 1326-2 du Code des transports créé par l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 prévoit désormais que les travailleurs des plateformes de mobilité peuvent refuser une prestation de transport sans faire l'objet d'une pénalité. Dans le prolongement, l'article L. 1326-4 prévoit qu'ils choisissent leurs plages horaires d'activité et d'inactivité, peuvent se déconnecter durant leurs plages d'activité, ne peuvent se voir imposer l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé, peuvent recourir simultanément à plusieurs intermédiaires et déterminent librement leurs itinéraires, sans que l'exercice de ces droits n'engage leur responsabilité contractuelle. Il est clair qu'en invitant les plateformes à tempérer le pouvoir qu'elles exercent à l'égard des travailleurs, ces dispositions « concourent à dé-subordonner les travailleurs »⁹¹³.

C'est pourtant moins en raison des efforts renouvelés du législateur que de limites inhérentes à l'opération de requalification qu'une réintégration de grande ampleur ne s'est pas opérée. En effet, des obstacles demeurent, tenant tant aux limites inhérentes au critère de la subordination (1) qu'à une certaine hésitation des autorités chargées de lutter contre le salariat déguisé (2).

⁹¹³ G. LOISEAU, « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », *JCP G*, 2022, p. 577 ; A. DENISOT, « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *RTD civ.*, 2022, p. 714.

1. Les frontières de la subordination

155. En dépit de l'appréciation étendue de la subordination admise par la Cour de cassation, un resserrement a été posé par la même chambre sociale, en formation de section cette fois, dans un arrêt du 13 avril 2022. L'affaire est relative à la plateforme Voxtur (désormais Le Cab) opérant dans le transport de personnes⁹¹⁴.

Pour caractériser l'existence d'un contrat de travail entre le requérant et la plateforme Voxtur, la cour d'appel avait relevé que la plateforme imposait le choix du véhicule au chauffeur, qu'elle localisait chaque véhicule en temps réel, qu'elle fixait unilatéralement le tarif des courses et qu'elle disposait de la faculté de sanctionner les chauffeurs sur la base de leur évaluation par les clients. La Cour de cassation censure cette appréciation :

« En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société Voxtur, sans constater que celle-ci avait adressé à M. [T] des directives sur les modalités d'exécution du travail, qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. » (nous soulignons)⁹¹⁵

Les termes employés suggèrent une approche plus restrictive. Il ne semble pas cependant qu'il faille voir dans cet arrêt un infléchissement de jurisprudence, mais plutôt un arrêt d'espèce. D'abord, les faits de l'affaire diffèrent légèrement de ceux qu'avait eu à connaître la Haute juridiction jusqu'à présent, cette différence ayant joué sur la décision rendue. Surtout, il est de notre avis que la Cour de cassation cherche ici à sanctionner la méthode de raisonnement d'une cour d'appel qui s'est vraisemblablement trop éloignée de la caractérisation de la subordination au sens de l'arrêt *Société générale*. Les éléments relevés par celle-ci caractérisent certes une influence décisive exercée par la plateforme sur

⁹¹⁴ Cass. soc., 13 avr. 2022, n°20-14.870, B., *JCP G* 2022. 565, obs. G. Dedessus-Le-Moustier ; *JCP* 2022. 1137, obs. G. Loiseau ; *BMIS* 2022. 5. 21, obs. A. Charbonneau ; *D. actu.* 4 mai 2022, obs. C. Couëdel ; *Lexbase Hebdo éd. sociale* 18 mai 2022. n°906, obs. J. Giusti.

⁹¹⁵ Cass. soc., 13 avr. 2022, *op. cit.*, §10.

l'activité des chauffeurs⁹¹⁶, mais sont insuffisants à caractériser l'existence de comportements prescrits par la plateforme dont le respect est contrôlé et les manquements sanctionnés, prescriptions pourtant inhérentes à la définition de l'indice du service organisé que déployée dans l'arrêt *Uber*. En d'autres termes, les juges du fond n'ont pas suffisamment mobilisé d'indices permettant de démontrer que le service était organisé unilatéralement par la plateforme et que celui-ci se trouvait contraint dans l'exercice de son activité, par exemple au titre d'incitations à se connecter et à accepter les courses, de prescriptions relatives au choix de l'itinéraire ou au comportement à adopter avec les clients⁹¹⁷. En somme, c'est une caractérisation trop fragile du pouvoir unilatéral de l'employeur putatif qui semble ici sous-tendre cette solution restrictive. Ce sont les mêmes considérations qui ont poussé la chambre criminelle de la Cour de cassation⁹¹⁸, suivant scrupuleusement l'avis rendu par la chambre sociale⁹¹⁹, à constater l'absence de lien de subordination entre un « clicwalker » et une plateforme de micro-tâche, cette dernière n'exerçant pas de pouvoir de contrainte lors de la fourniture de la prestation de travail⁹²⁰.

La doctrine a relevé l'élasticité du critère de la subordination au moment de la qualification de contrat de travail, ce qu'accentue évidemment l'essor de l'indice du service organisé à l'issue de l'arrêt *Uber*. Le critère de la subordination est néanmoins susceptible

⁹¹⁶ Pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, les juges du fond ont en effet relevé que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il était en permanence contrôlé dans son activité par un GPS ou encore que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur.

⁹¹⁷ C. RADÉ, « Plateformes et contrat de travail : l'équation imparfaite », *Dr. soc.*, 2022, p. 522.

⁹¹⁸ Cass. crim., 5 avr. 2022, n°20-81.775, *AJ Pénal* 2022. 311, obs. J. Gallois ; *RDT* 2022. 1280, obs. S. Vernac ; *BMIS* 2022. n°5. 33, obs. A. Casado ; *Lexbase Pénal* 2022. 1061, obs. L. Poisot ; *D. actu.* 13 avr. 2022, obs. L. Malfettes.

⁹¹⁹ Cass. soc., 15 déc. 2021, avis n°20-81.775, *JCP S* 2022. 1039, obs. G. Loiseau ; *JCP E* 2022 n°16. 48, note G. Vachet.

⁹²⁰ L'absence de lien de subordination est ici justifiée par le fait que le particulier est « libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés », Cass. crim., 5 avr. 2022, n°20-81.775, *op. cit.* La solution est donc conforme à la notion de subordination telle que décrite précédemment.

d'être ramené à une forme d'orthodoxie contenue dans l'arrêt *Société générale*⁹²¹. Il en découle que les indices qui la caractérisent doivent être rattachés, *ipso facto*, à une contrainte exercée personnellement sur le travailleur, prenant la forme d'ordres et de directives dont le respect est contrôlé et les manquements sanctionnés. Il convient alors de remarquer que la notion de subordination déclenchant l'application du droit du travail est définie sur une base plus étroite que certains critères dégagés dans d'autres contextes, et notamment celui de l'influence décisive retenu par la CJUE dans le contexte du droit du commerce électronique⁹²². Cette différence d'appréciation est susceptible de créer une brèche dans la qualification des plateformes. Comme annoncé par l'avocat général lors de l'affaire *Elite Taxi*, une plateforme peut exercer une influence décisive sans pour autant être un employeur au sens des législations nationales⁹²³. Cette brèche est étroite : les plateformes qui exercent une influence décisive sur l'activité sous-jacente tendent à prescrire minutieusement le comportement que doivent adopter les travailleurs. La démonstration de ces comportements prescrits suppose néanmoins que la contrainte soit caractérisée selon une acception classique de la subordination. Et cette démonstration échoue parfois, tel que le rappelle l'arrêt *Voxtur* du 13 avril 2022.

⁹²¹ « Plutôt que de faire évoluer sa jurisprudence en utilisant des propositions permettant de fondre ces nouvelles formes d'activités dans le salariat, la chambre sociale choisit de les intégrer au forcéps en usant des critères traditionnels, comme s'il s'agissait de démontrer leur caractère intemporel. », J. ICARD, « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », *BJT*, 2019, n°1, p. 15 ; P. LOKIEC, « De la subordination au contrôle », *SSL*, 2018, n° 1841, p. 10 ; pour une prise en compte croissante du critère de l'intégration dans un service organisé, C. RADÉ, « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateur, le travailleur ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 202.

⁹²² On relèvera à cet égard que les motifs jugés insuffisants à caractériser un lien de subordination dans l'arrêt *Voxtur* semblent en revanche suffisants à exclure la qualification de service de la société de l'information. La CJUE s'était en effet appuyée sur le fait qu'Uber détermine le prix de la course, contrôle la qualité des véhicules ainsi que le comportement de ces derniers, pouvant entraîner leur exclusion, CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 39.

⁹²³ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 54.

2. La caractérisation de la fraude à la loi

156. Bien que la jurisprudence se soit globalement montrée favorable à une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail⁹²⁴, force est de constater que les travailleurs de plateformes demeurent, à l'heure où nous écrivons ces lignes, formellement indépendants. Cette circonstance découle du fait que les solutions des arrêts susmentionnés n'ont autorité de la juge jugée qu'à l'égard des parties à l'instance⁹²⁵. Pourtant, lorsque l'architecture contractuelle est empreinte de fiction, c'est à dire lorsqu'elle vise à dissimuler un lien de subordination, le recours systématique à des faux travailleurs indépendants constitue une fraude susceptible de caractériser l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié⁹²⁶. C'est donc l'hypothèse d'une fraude à la loi qui doit être mobilisée afin de mettre un terme aux stratégies de contournement de la législation sociale que déploient les plateformes numériques⁹²⁷.

⁹²⁴ Certaines juridictions de première instance et d'appel continuent de rejeter l'existence d'un contrat de travail au moyen d'arguments entrant parfois en contradiction directe avec les prescriptions établies par les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber*, v. G. LOISEAU, « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *CCE*, n°6, juin 2021, comm. 44.

⁹²⁵ C. civ. art. 5.

⁹²⁶ L'infraction est caractérisée par le fait de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement des formalités relatives à la déclaration préalable à l'embauche, à la délivrance de bulletins de paie lors du paiement de la rémunération, ainsi qu'aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale, C. trav. art. L. 8221-5. Le délit de dissimulation d'emploi salarié est puni de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, art. L. 8224-1 ; la peine passant à cinq ans et de 75 000 euros en cas de dissimulation d'emploi d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, art. L. 8224-2 ; ce à quoi s'ajoutent une série de peines complémentaires, art. L. 8224-3 ; v. sur ce point R. SALOMON, A. MARTINEL, *Droit pénal social. Droit pénal du travail et de la sécurité sociale*, 5^e édition, Paris, Economica, 2019, n°437 ; v. également J. MOULY, « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc.*, 2016, p. 859. Aux sanctions pénales, s'ajoutent le fait que les cotisations sociales dues au titre de la période de travail dissimulé sont mises à la charge de l'employeur et font l'objet d'une majoration de 25%, pouvant être portée à 40% en cas de circonstances aggravantes, art. L. 243-7-7 CSS. Cette dualité des sanctions pénales et sociales a donné lieu à une question prioritaire de constitutionnalité posée par la société Deliveroo. Celui-ci considère que les sanctions ne sont pas de même nature et que leur cumul n'est pas contraire à la constitution, Cons. const., déc. n°2021-937 QPC du 7 oct. 2021, *Société Deliveroo*, *AJ pénal* 2021. 538 ; *RSC* 2021. 861, comm. A. Cerf-Hollender.

⁹²⁷ « Il y a fraude à la loi lorsqu'un acteur crée délibérément les conditions du bénéfice de normes juridiques plus favorables à ses intérêts et calculs que celles dont l'application paraissait appelée par la nature - par "l'économie" ? - de l'opération ainsi réalisée ou mise en chantier. (...) La question, la difficulté, est de déterminer à partir de quand l'habileté dégénère et mérite d'être disqualifiée sous le nom de fraude aux normes du droit étatique évincées par ce qui apparaît alors comme mise en scène astucieuse à l'excès. », A. JEAMMAUD, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *SSL*, n°1780, 2017.

Pour pouvoir être constitué, le délit de dissimulation d'emploi suppose que soit caractérisée une intention coupable. La qualité de salarié des travailleurs de plateformes n'étant pas définitivement tranchée, la caractérisation de l'intentionnalité suppose un effort probatoire additionnel⁹²⁸. Certains éléments tirés de la jurisprudence récente permettent néanmoins d'abonder dans le sens d'une caractérisation du délit de dissimulation d'emploi salarié, sous réserve bien évidemment que soit identifié un lien de subordination⁹²⁹.

L'infraction civile de dissimulation d'emploi salarié a été d'ores et déjà reconnue à l'encontre des plateformes Deliveroo⁹³⁰ et Voxtur⁹³¹. Davantage, la condamnation de la société Deliveroo par le tribunal correctionnel de Paris le 19 avril 2022 à une amende de 375 000€ ouvre la voie à un approfondissement des poursuites à l'encontre des plateformes ayant recours à des salariés déguisés⁹³². Le fait que Deliveroo ait eu recours à « un habillage juridique fictif ne correspondant pas à la réalité de l'exercice professionnel des livreurs » génère une série de troubles à l'ordre public, au premier rang desquels figure la situation de

⁹²⁸ L'appréciation du caractère intentionnel diffère selon la chambre criminelle et la chambre sociale de la Cour de cassation. Pour la première, la seule constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire suffit à caractériser l'élément intentionnel (v. par ex. Cass. crim. 29 sept. 2009, n°08-82.691, *RTD com.* 2010. 2019, obs. B. Bouloc ; *Dr. soc.* 2009. 1267, obs. F. Duquesne), tandis que pour la seconde, le simple fait que l'employeur ait conscience des difficultés tenant au choix d'un contrat approprié est insuffisant (v. par ex. Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 13-11.653) ; v. F. DUQUESNE, « Recours à un contrat inapproprié et intention coupable de travail dissimulé », *Dr. soc.*, 2009, p. 936 ; A. COEURET, F. DUQUESNE, E. FORTIS, *Droit pénal du travail : infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LexisNexis, 2016, p. 517.

⁹²⁹ Cass. crim., 5 avr. 2022, n°20-81.775, *op. cit.*

⁹³⁰ V. not. CPH Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 6 juill. 2022, n°20/01914.

⁹³¹ V. not. CPH Paris, 20 déc. 2016, n°14/16389 ; CA Paris, Pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, n°17/00351. À noter également qu'elle est écartée dans certains cas, notamment à l'encontre de la plateforme Uber dont la qualité d'employeur est pourtant reconnue, v. CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n°18/02660 : « De ce qui précède, il résulte que l'employeur n'a pas procédé à la déclaration préalable d'embauche et n'a pas porté sur des bulletins de salaire le nombre exact d'heures travaillées. Cependant, le caractère intentionnel de la dissimulation ne résulte pas du seul constat de ces abstentions, alors que le statut de salarié a été amplement discuté et a nécessité un débat judiciaire nourri de nombreuses controverses. Dans ces conditions, la demande formée de ce chef doit être rejetée nonobstant la reconnaissance par la cour du statut de salarié. »

⁹³² Tribunal Correctionnel de Paris, 19 avr. 2022, *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 3, 2022, p. 14 ; v. B. GOMES, « Deliveroo : condamnation d'un travail dissimulé érigé en système d'organisation », *SSL*, 2022, n°2001, p. 11. Dans le prolongement, Deliveroo a été condamnée par le tribunal judiciaire de Paris le 1^{er} septembre 2022 à verser 6,4 millions d'euros au titre des cotisations et contributions sociales, 2,5 millions d'euros au titre des majorations de redressement complémentaire pour infraction au travail dissimulé ainsi que 756 033 euros de majorations de retard. La période visée va du 1^{er} avril 2015 au 30 septembre 2016 et seuls sont visés 2286 livreurs en Île-de-France. Si elle a interjeté appel, la plateforme affirme au surplus que son modèle d'affaires a évolué, v. V. VANTIGHEM, « Travail dissimulé : Deliveroo condamné à verser plus de 9,6 millions d'euros d'arriérés à l'Urssaf », *Lexbase*, 21 sept. 2022.

grande précarité dans laquelle se trouvent les travailleurs de plateformes, mais également la concurrence déloyale avec les entreprises opérant dans le même secteur. Plus particulièrement, le juge pénal note qu'un « faux travailleur indépendant (...) ne pourra pas faire valoir ses droits sociaux dans les mêmes conditions qu'un salarié déclaré : droit de grève, visites médicales, liberté syndicale (...) ». L'enjeu de la réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail concerne, au premier rang, l'exercice de la liberté syndicale. Ceci explique qu'ait été déclarée recevable la constitution de partie civile de plusieurs organisations syndicales estimant que les intérêts collectifs qu'elles défendent ont été violés⁹³³.

La reconnaissance de la qualité d'employeur des plateformes numériques ne peut donc se généraliser qu'à la suite de la caractérisation d'une fraude. Une telle action n'aurait pas pour effet de modifier le statut juridique d'un ou plusieurs travailleurs, mais bien de remettre en question la totalité du modèle d'affaires des plateformes numériques, à tout le moins celles qui sont entrées dans le collimateur des juges, soit celles qui opèrent dans le secteur du transport de personnes et de la livraison de biens⁹³⁴. Pour cela, il appartient aux parquets de franchir ce pas, qui ne peut résulter que d'un « choix d'authentique politique du droit »⁹³⁵. La dissimulation d'emploi salarié prend alors une ampleur inédite : l'infraction devenant « systémique »⁹³⁶, c'est la possibilité même pour les plateformes de recourir à des travailleurs indépendants qui pourrait être empêchée.

⁹³³ V. *infra*, n°278. 50 000€ ont été respectivement versés à titre de dommages-intérêts à la CGT, à la fédération nationale des syndicats de transports CGT, à l'Union syndicale solidaire, à la fédération Sud Commerces et Services solidaires, au syndicat Sud Commerces et Services Ile de France ainsi qu'au syndicat national des transports légers.

⁹³⁴ G. LOISEAU, « Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne », *CCE*, avr. 2020, n° 33, p. 29. Pour les plateformes opérant dans d'autres secteurs, la qualification de fraude semble bien moins évidente ; v. par ex. Cass. soc., 12 nov. 2020, n°19-10.606, P., qui exclut en référé la qualification de fraude à l'égard de la plateforme de travail temporaire opérant dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration Brigad.

⁹³⁵ A. JEAMMAUD, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *op. cit.*

⁹³⁶ T. PASQUIER, « L'arrêt *Uber*. Une décision a-disruptive », *op. cit.*

Conclusion de section

157. Les relations collectives de travail occupent une place marginale dans le contentieux relatif à la qualification de contrat de travail des travailleurs de plateformes devant les juridictions françaises⁹³⁷. Une telle absence s'explique par les caractéristiques de l'opération de qualification de contrat de travail. Celle-ci étant unifiée et abstraite, elle repose sur une appréciation réaliste du lien de subordination qui lie les parties.

L'essor d'une conception organisationnelle⁹³⁸ de la subordination a néanmoins permis de poser les jalons d'une réintégration des travailleurs de plateformes au sein du salariat et, par ricochet, au sein du champ d'application des droits collectifs propres aux salariés. L'indice du service organisé permet en effet de saisir le caractère collectif des contraintes exercées par les plateformes sur une collectivité de travailleurs. Ce processus de réintégration est parfois freiné par les limites de la notion de subordination, laquelle demeure liée à l'idée de soumission à l'autorité de l'employeur. Apparaît donc une brèche entre la notion d'employeur au sens du droit français et la notion de service d'intermédiation en ligne au sens du droit de l'Union, dans laquelle les plateformes s'engouffrent. Bien qu'amorcé, le processus de réintégration gagnerait donc à être mené à son terme, notamment par l'action conjuguée des autorités chargées de l'application du droit pénal et du recouvrement des cotisations sociales.

Ce mouvement contrarié de réintégration s'observe également outre-Manche, quoiqu'avec des caractéristiques distinctes.

⁹³⁷ Peuvent être relevées des incursions épisodiques relatives à des demandes de dommages-intérêts résultant de la non-application d'une convention collective ou de l'absence de mise en place d'institutions représentatives, v. par ex. CPH Paris, service du département, sec. Commerce, 4 févr. 2020, n°19/07738 ; ou CA Paris, Pôle 6, ch. 6, arrêt du 6 juill. 2022, n°RG 20/01914. La reconnaissance de la fonction de régulation de concurrence du droit des relations collectives de travail constitue pourtant un argument en faveur d'une extension du champ d'application personnel de ces règles, v. Tribunal Correctionnel de Paris, 19 avr. 2022, *op. cit.* ; Cass. com. 12 janv. 2022, *op. cit.* ; v. également Recommandation n°198 de l'OIT : « Considérant que l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail doit être levée pour garantir une concurrence loyale et la protection effective des travailleurs dans une relation de travail, de manière conforme à la législation ou à la pratique nationales ».

⁹³⁸ L. WILLOCX, *op. cit.*

Section II.- La réintégration contrariée par une approche formaliste du juge : le cas du droit anglais

158. Contrairement au droit français, il n'existe pas en droit anglais un périmètre unique pour l'application des règles qui composent le droit du travail. La spécificité du droit anglais tient au fait que chaque loi détermine son champ d'application propre, conformément aux objectifs qu'elle poursuit et à la logique qui lui est propre. Il existe donc théoriquement autant de champs d'application personnels que de lois sociales⁹³⁹. En principe, l'action en justice des travailleurs de plateformes ne peut donc viser que l'application de certaines lois, dont le champ d'application sera évalué isolément. En matière de relations collectives de travail, il existe, rappelons-le, deux champs d'application distincts pertinents. Il s'agit d'une part de la notion de *worker* pour l'application des règles de droit syndical contenues dans le TURLCA, et d'autre part de la notion d'*employee* pour l'application du droit de l'implication des travailleurs tel qu'issu du droit de l'Union européenne. L'imperméabilité des champs d'applications des textes légaux est cependant atténuée par le juge de la *common law*, œuvrant à la cohérence des notions d'*employee* et de *worker*.

En pratique, les travailleurs de plateformes cherchent à se voir reconnaître la qualité de *worker*, qui constitue la porte d'entrée d'un ensemble de garanties sociales, telles que le droit à un salaire minimum ou encore le droit à des congés payés, ainsi que du droit d'obtenir une représentation syndicale en vue de négocier des conventions collectives avec l'employeur putatif. Or, si l'essor d'une conception téléologique du champ d'application de la législation sociale a permis la réintégration de certains travailleurs de plateformes en matière de relation individuelles (§1), cette interprétation ne s'est à ce jour pas étendue au droit des relations collectives de travail (§2).

⁹³⁹ H. COLLINS, K. D. EWING, A. McCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, p. 187 et s.

§1.- La réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ du droit des relations individuelles : l'essor d'une approche téléologique

159. Dans le droit des relations individuelles, le *worker limb (b)* est défini comme la personne qui travaille en vertu de « tout autre contrat, exprès ou implicite et (s'il est exprès) oral ou écrit, par lequel la personne s'engage à effectuer ou à fournir personnellement tout travail ou tout service pour une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui de client de la profession ou de l'activité commerciale exercée par cette personne »⁹⁴⁰. Nous l'avons vu, la notion de *worker* est conçue de façon à étendre le champ d'application de certaines garanties sociales essentielles et vise donc à intégrer des travailleurs qui ne constituent pas un *business undertaking* à part entière, c'est-à-dire qui ne constituent pas des entités économiques autonomes. Partant, certains travailleurs de plateformes sont parvenus à démontrer qu'ils sont des *workers* (A). Cela ne semble constituer qu'une première étape dans la réintégration des travailleurs de plateformes, la notion d'*employee* ayant pu être mobilisée (B).

A. La reconnaissance de la qualité de *worker* de certains travailleurs de plateformes

160. Des travailleurs de plateformes ont agi en justice pour être reconnus comme bénéficiaires de certains pans de la législation sociale. C'est notamment le cas des chauffeurs Uber qui se sont vus reconnaître la qualité de *workers* au sens du ERA, du WTR, du NMWA dans une saga judiciaire entamée en 2016⁹⁴¹ et conclue par une décision retentissante de la Supreme Court en date du 19 février 2021⁹⁴². Statuant à l'unanimité des

⁹⁴⁰ ERA, 1996, c. 18, s. 230 (3) : « In this Act "worker" (...) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)— (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; » traduction issue de la CJUE, Ordonnance de la Cour, 22 avril 2020, *Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19.

⁹⁴¹ *Aslam v Uber BV*, [2016] WL 06397421 (2016) ; *Uber BV v Aslam*, [2018] RTR 14 (2017) ; *Uber BV v Aslam*, [2019] ICR 845 (2018).

⁹⁴² *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, v. J. ATKINSON, H. DHORAJIWALA, « The Future of Employment : Purposive Interpretation and the Role of Contract after *Uber* », *The Modern Law Review*, 2021 ; E. LIVINGSTONE, K. DENNIS, « Employment status : who is a worker, when and why ? », *Employment Law*

six juges, la Supreme Court confirme les décisions rendues précédemment et reconnaît la qualité de *worker* des chauffeurs au sens des lois visées. L'analyse de ces décisions est indispensable pour comprendre l'écueil rencontré au moment de l'application du droit des relations collectives. Abandonnant une approche formaliste de l'opération de qualification (1), les juges constatent que les travailleurs sont soumis au pouvoir unilatéral de la plateforme (2).

1. L'abandon d'une approche formaliste au profit d'une approche téléologique

161. Rappelons-le, trois critères permettent de caractériser l'existence d'un *worker* au sens de l'ERA : 1) un contrat par lequel l'individu s'engage à effectuer un travail ou à fournir des services pour l'autre partie ; 2) un engagement de fournir le travail personnellement et 3) le fait que l'individu ne constitue pas un *business undertaking*. Pour former sa conviction, le juge doit traiter indistinctement des éléments de droit (c'est-à-dire le contenu des clauses contractuelles) et des éléments de fait (c'est-à-dire des éléments relatifs à la réalité des relations de travail). À cet égard, force est de constater que l'appréciation du juge anglais est marquée par le formalisme, celui-ci ayant longtemps fait prévaloir la valeur probatoire d'une clause contractuelle caractérisant l'indépendance sur des éléments de fait⁹⁴³.

En particulier, le fait que l'employeur putatif insère une « clause de substitution » dans le contrat, c'est-à-dire une clause stipulant que le travailleur peut sous-traiter la tâche qu'il s'est engagé à fournir à une personne tierce, pouvait directement faire obstacle à la reconnaissance du statut de *worker*. La clause de substitution est un classique auquel ont

Journal, 2022, 229, p. 9 ; S. HARDY, « Rise of the “gig worker” economy of just mending the legislative leak ? », *Business Law Review*, 43(1), p. 18 ; C. PIGOTT, « Uber : can we see clearly now ? », *New Law Journal*, 2022, 172(7988), p. 9 ; D. BRODIE, « Confronting the gig economy », *Juridical Review*, 2021, 2, p. 103 ; Z. ADAMS, « One step forwards for employment status, still some way to go : the Supreme Court's decision in Uber v Aslam under scrutiny », *Cambridge Law Journal*, 2021, 80(2), p. 221 ; A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392 ; M. VICENTE, « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », *SSL*, 2021, n°1946, p. 15.

⁹⁴³ Cela peut s'expliquer par le fait que le juge anglais accorde un plus grand attachement à la lettre du contrat, v. J.-C. MONTANIER, G. SAMUEL, « Le contrat en droit anglais », Saint Martin d'Hères, *Presses Universitaires de Grenoble*, 1999, p. 11.

été confrontés les juges depuis plus d'un siècle⁹⁴⁴. Il est admis qu'un véritable droit de substitution est incompatible avec le critère du service personnel : une telle clause fait donc obstacle au statut d'*employee* et, par extension, de *worker*⁹⁴⁵. Longtemps, le juge ne pouvait écarter des dispositions contractuelles que s'il était prouvé que celles-ci étaient frauduleuses (*sham*), la qualification de fraude supposant que les deux parties se mettent d'accord pour échapper à leurs obligations vis-à-vis de tiers au contrat⁹⁴⁶. Une clause de substitution rédigée unilatéralement par un donneur d'ordre faisait donc systématiquement obstacle à la reconnaissance d'un lien d'emploi. À l'occasion de l'arrêt *Consistent Group Ltd v Kalwak* de 2008, le juge Elias LJ alertait sur le risque que « des armées d'avocats se contentent de placer des clauses de substitution, ou des clauses refusant toute obligation de fournir ou d'accepter du travail, dans les contrats de travail, pour des raisons de forme, même lorsque ces clauses ne reflètent aucunement la relation réelle. »⁹⁴⁷ Visant à répondre à cette préoccupation, l'arrêt *Autoclenz Ltd v Belcher* rendu par la Supreme Court en 2011 affirme que le juge peut écarter une clause de substitution lorsqu'elle ne représente pas la volonté réelle des parties⁹⁴⁸. La question à laquelle il doit répondre est la suivante : sur quoi se sont véritablement entendues les parties au moment de la formation du contrat ? Dans sa quête de réalisme, le juge peut se référer à l'éventuel déséquilibre des parties au contrat afin d'écarter une clause de substitution⁹⁴⁹. En l'espèce, était en cause une clause de substitution intégrée dans le contrat de voituriers. Le juge a reconnu que la clause avait simplement été introduite par l'employeur en raison de son fort pouvoir de négociation, et que cette clause ne traduisait pas la volonté des parties au moment de la formation du contrat. Quoique

⁹⁴⁴ V. par ex. *Braddell v Baker*, (1911) 104 LT 673, cité par P. S. ATIYAH, *Vicarious liability in the law of torts*, Londres, Butterworths, 1967, p. 59.

⁹⁴⁵ *Express & Echo Publications Ltd v Tanton*, *op. cit.*, v. n°50, réaffirmé par *Autoclenz Ltd v Belcher*, [2011] ICR 1157, §19 : « *If a genuine right of substitution exists, this negates an obligation to perform work personally and is inconsistent with employee status* ».

⁹⁴⁶ A. BOGG, « Sham self-employment in the Supreme Court », *ILJ*, 2012, 41(3), p. 328 ; I. SMITH, A. BAKER, *Smith & Wood's Employment Law*, Oxford, OUP, 2015, p. 45 et s.

⁹⁴⁷ *Consistent Group Ltd v Kalwak*, 2008 WL 1771509 (2008), §57 (nous traduisons).

⁹⁴⁸ *Autoclenz Ltd v Belcher*, [2011] ICR 1157.

⁹⁴⁹ *Autoclenz Ltd v Belcher*, §35 : « *So the relative bargaining power of the parties must be taken into account in deciding whether the terms of any written agreement in truth represent what was agreed and the true agreement will often have to be gleaned from all the circumstances of the case, of which the written agreement is only a part. This may be described as a purposive approach to the problem.* »

tempéré par la suite⁹⁵⁰, ce précédent est important en ce qu'il invite le juge à apprécier de façon réaliste les clauses contractuelles qui lient un travailleur et son employeur présumé.

162. L'arrêt *Uber* du 19 février 2021 se situe dans le prolongement de cette lente évolution jurisprudentielle. Les juges étaient confrontés au fait que, dans l'économie des plateformes, les clauses contractuelles sont rédigées de façon à maintenir l'illusion que les travailleurs de plateformes sont indépendants. Rédigeant unilatéralement les contrats, Uber garde ainsi la main sur l'apparence contractuelle de la relation de travail. Au moment de déterminer si les termes écrits reflétaient l'accord réel des parties, le juge adopte une position de principe : il convient d'écarter des clauses lorsque celles-ci ne représentent pas la réalité de la relation de travail⁹⁵¹.

La Supreme Court fournit une justification théorique permettant de consolider cette proposition de principe, et élabore à cette fin une approche dite téléologique (*purposive approach*). Le juge relève ainsi que l'opération de qualification n'a pas pour principale finalité l'interprétation d'un contrat, mais vise à déterminer le champ d'application d'une loi. Dans cette perspective, le juge doit s'assurer que l'opération de qualification ne fasse pas

⁹⁵⁰ À l'occasion de l'arrêt *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith*, la Supreme Court a précisé qu'une clause de substitution barre la route à la dimension personnelle du service uniquement s'il est constaté que le droit de substitution attribué au travailleur est absolu, c'est-à-dire qu'il peut être exercé sans entrave et de façon inconditionnelle (*unfettered right*), *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*, [2018] ICR 1511 (2018). Le juge précise à cette occasion que lorsque le droit de substitution est « conditionnel » (*conditional*), il faut évaluer ce degré de conditionnalité. Il fournit à ce titre trois cas de figure : lorsque la substitution ne peut être exercée que lorsque le travailleur ne peut pas fournir son travail personnellement, la clause de substitution doit être écartée ; lorsque la substitution est soumise à l'acceptation de l'employeur, la clause de substitution doit être écartée ; en revanche le fait que le travailleur doive être remplacé par un travailleur au moins aussi qualifié que lui ne suppose pas d'écarter la clause de substitution, *ibid.*, §84. Pour apprécier la réalité de ce droit, il convient de se reporter aux clauses du contrat. Seule la présence simultanée dans le contrat de clauses empêchant l'exercice du droit de substitution permet d'admettre que le droit de substitution n'est pas absolu. Cet arrêt témoigne donc d'un resserrement de la technique probatoire ; v. P. LORBER, « UK Supreme Court and Gig Economy: another step in the right direction for workers », *Regulating for Globalization*, 18 juin 2018. V. également pour des faits similaires *Ms M Dewhurst v Citysprint UK Ltd*, CLET 2202512/2016 (2016), confirmé par *Dewhurst v Revisecatch Ltd (t/a Ecourier)*, 2019 WL 06348712 (2019). En l'espèce, l'entreprise CitySprint avait inséré dans le contrat de prestation de service une clause de substitution permettant au travailleur de se faire remplacer par un tiers pour la réalisation des activités visées. Néanmoins, le juge relève que les livraisons de matériel médical sont soumises à des prescriptions si précises que si le coursier fait appel à un remplaçant, il violerait nécessairement certaines de ses obligations contractuelles, §29.7. La clause de substitution est donc écartée.

⁹⁵¹ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §65-67.

obstacle aux objectifs poursuivis par le législateur⁹⁵². En l'espèce, les objectifs poursuivis par la législation visée sont de protéger des travailleurs susceptibles de travailler un nombre d'heures excessives (conformément au WTR), de percevoir une rémunération trop faible (conformément au NMWA), ou d'être sanctionnés pour avoir agi en tant que lanceurs d'alerte (conformément aux dispositions visées de l'ERA). L'opération de qualification est commandée par cette approche téléologique, et impose une approche réaliste de la relation de travail : il convient de se demander si les travailleurs se trouvent, dans les faits, dans une situation de vulnérabilité justifiant qu'ils soient intégrés dans le champ d'application de la législation sociale. L'argument développé par la Cour mérite à cet égard d'être reproduit :

« C'est précisément le fait qu'un employeur est souvent en mesure de dicter les termes du contrat et que la personne qui effectue le travail n'a que peu ou pas de possibilité d'influencer ces termes qui engendre la nécessité d'une protection légale en premier lieu. L'efficacité de cette protection serait sérieusement compromise si l'employeur putatif pouvait, par la manière dont la relation est caractérisée dans le contrat écrit, déterminer, même *prima facie*, si l'autre partie doit être considérée comme un *worker* ou non. » (nous traduisons et soulignons)⁹⁵³

D'inspiration doctrinale⁹⁵⁴, cette solution affiche un lien de parenté assumé avec le droit de l'Union européenne⁹⁵⁵, la CJUE s'assurant que la définition du travailleur élaborée dans le contexte du droit du travail ne fasse pas obstacle au principe d'effet utile des directives et des principes généraux du droit de l'Union⁹⁵⁶. Nous avons soutenu précédemment qu'une interprétation téléologique du champ d'application de la législation sociale contient le germe d'une extension de celui-ci au profit des travailleurs de plateformes⁹⁵⁷, lesquels se trouvent dans une situation de vulnérabilité particulière et sont dans l'incapacité d'exercer une influence sur les conditions d'exercice de leur activité. Cette hypothèse se vérifie dans la jurisprudence anglaise, l'interprétation téléologique appelant

⁹⁵² *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §69.

⁹⁵³ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §76.

⁹⁵⁴ G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, OUP, 2018 ; A. BOGG, M. FORD, « Between statute and contract : who is a worker ? », *LQR*, 2019, 135, p. 347.

⁹⁵⁵ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §88.

⁹⁵⁶ CJUE, 1^e mars 2012, aff. C-393/10, *O'Brien*, point 35.

⁹⁵⁷ *V. supra*, n°140.

une appréciation réaliste des relations entretenues par les parties. Il y a donc lieu de considérer cet arrêt comme un marqueur important en vue d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du salariat.

2. L'appréciation réaliste du pouvoir de contrôle de la plateforme

163. Sur la base d'une interprétation téléologique du champ d'application de la législation sociale, le juge recherche la réalité de la relation de travail qui unit la plateforme et les chauffeurs. Pour ce faire la Supreme Court procède en deux temps.

Dans un premier temps et de façon préalable, la Cour s'attache à qualifier l'activité d'Uber. L'entreprise Uber se présente comme un prestataire de services d'intermédiation entre un client et un chauffeur indépendant prestataire du service de transport. Au terme d'une brève analyse des faits, le juge écarte d'emblée ce montage juridique. Contrairement à certaines plateformes de réservation, le cœur de l'activité d'Uber consiste à proposer des prestations de transport dont il détermine les principales caractéristiques et en fixe le prix. En d'autres termes, et dans la droite ligne de l'arrêt *Elite Taxi* de la CJUE, le juge affirme qu'Uber fournit un service de transport à des clients et a pour cela recours à des prestataires indépendants ou des salariés⁹⁵⁸.

Dans un second temps, le juge s'assure que les trois critères caractérisant le *worker* sont réunis. Les deux premiers critères, soit l'existence d'un contrat et la dimension personnelle du travail fourni, n'ont pas posé de difficulté particulière. C'est donc sur le troisième critère que se sont concentrés les débats. Il s'agit alors de déterminer si le degré de contrôle exercé par Uber justifie que les chauffeurs soient couverts par la législation sociale. Si le jugement rendu en première instance s'appuyait sur un ensemble de pièces visant à apprécier de façon réaliste la relation de travail unissant Uber et les chauffeurs, la Supreme Court concentre son analyse sur cinq éléments⁹⁵⁹. Premièrement, Uber fixe unilatéralement la rémunération des chauffeurs au moyen d'outils algorithmiques et prélève une commission sur le montant de cette rémunération, sans que les chauffeurs n'aient leur

⁹⁵⁸ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi*, v. *supra*, n°119.

⁹⁵⁹ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §93-98.

mot à dire. Deuxièmement, Uber établit unilatéralement les termes contractuels, les chauffeurs étant tenus d'adhérer aux termes du contrat. Troisièmement, bien qu'ils puissent choisir quand et où ils travaillent, les chauffeurs ne sont pas libres d'accepter ou de refuser des courses une fois qu'ils sont connectés. Le chauffeur qui refuse des courses s'expose à une série d'avertissements gradués suivis d'une déconnexion automatique de la plateforme, ce qui s'apparente à un pouvoir de sanction⁹⁶⁰. Quatrièmement, Uber exerce un important degré de contrôle sur les modalités de réalisation du service. Ce contrôle peut être direct, Uber imposant par exemple certains véhicules, ou indirect, Uber faisant utilisation du système de notation pour sanctionner les chauffeurs en dessous d'une certaine note. Le juge observe à cet égard que le système de notation est utilisé comme un outil de management interne d'évaluation de la performance des chauffeurs et sert de base à d'éventuelles sanctions. Cinquièmement, Uber gère intégralement l'opération commerciale et empêche ainsi les chauffeurs d'entretenir une relation commerciale stable avec les clients. Si les éléments un et deux témoignent d'un contrôle direct exercé par Uber sur les travailleurs, les éléments restants sont des formes de contrôle indirect sur l'activité du travailleur qui sont caractéristiques des formes de contrainte déployées par les plateformes numériques⁹⁶¹.

La prise en compte de ces éléments témoigne du tournant réaliste opéré par le juge anglais. L'argument principal d'Uber, à savoir la liberté formelle des chauffeurs, est battu en brèche. Le fait que les chauffeurs soient libres du choix des horaires et de la zone de conduite ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient soumis à un important degré de contrôle exercé par la plateforme pendant tout le temps qu'ils sont connectés à l'application. Ce pouvoir de contrôle est de nature à placer les chauffeurs dans une situation de vulnérabilité, caractérisée par un état de « dépendance ou de subordination » à l'égard de la plateforme. La solution est sans appel : les chauffeurs doivent être intégrés dans le champ d'application de la législation sociale visée.

⁹⁶⁰ « *Uber argues that this practice is justified because refusals or cancellations of trip requests cause delay to passengers in finding a driver and lead to customer dissatisfaction. I do not doubt this. The question, however, is not whether the system of control operated by Uber is in its commercial interests, but whether it places drivers in a position of subordination to Uber. It plainly does.* », *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §98.

⁹⁶¹ A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392.

164. Si l'on tire toutes les conséquences de l'approche téléologique adoptée par la Supreme Court, il semble même que les chauffeurs auraient pu réclamer la qualité de *workers limb (a)*, c'est-à-dire d'*employees*, s'ils l'avaient demandé⁹⁶². En effet, il ressort de l'analyse précédente que ceux-ci ne sont pas dans une situation de semi-dépendance, mais bien dans une situation de dépendance totale vis-à-vis de la plateforme, à laquelle s'additionne une subordination découlant de l'utilisation des algorithmes par la plateforme. L'analyse du système d'évaluation des chauffeurs est marquante à cet égard : celui-ci relève pour le juge « d'une forme classique de subordination, caractéristique des relations de travail salariées »⁹⁶³. Leur vulnérabilité semble donc justifier l'application de la totalité de la législation sociale, et non certains segments. Par exemple, le fait que les chauffeurs soient soumis au pouvoir de sanction absolu et discrétionnaire de la plateforme semble justifier qu'ils soient intégrés dans le champ d'application de l'interdiction des licenciements injustifiés⁹⁶⁴. En outre, et de façon plus intéressante pour le sujet qui nous occupe, le refus de la plateforme de communiquer des informations aux chauffeurs tout autant que l'opacité qui caractérise le fonctionnement de la plateforme semble justifier que les chauffeurs soient intégrés dans le champ d'application des règles relatives à l'information et à la consultation des travailleurs⁹⁶⁵. Certes, cette intégration pourrait être freinée par l'exigence du *mutuality of obligations*, qui exige une certaine continuité des relations contractuelles. Un déplacement du contentieux sur la notion d'*employee* mériterait malgré tout d'être envisagée.

165. En ce qu'il consolide une interprétation tout aussi bien téléologique que réaliste et qu'il contient le germe d'une extension du champ d'application de la législation sociale au

⁹⁶² Cet argument est développé par MM. Alan Bogg et Michael Ford QC, *ibid*.

⁹⁶³ « *This is a classic form of subordination that is characteristic of employment relationships* », *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §99 (nous traduisons).

⁹⁶⁴ ERA, part 10.

⁹⁶⁵ TICER, 1999 ; ICER, 2004 ; A. BOGG, M. FORD, « Between statute and contract : who is a worker ? », *LQR*, 2019, 135, p. 347 ; M. VICENTE, « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », *SSL*, 2021, n°1946, p. 15. Si le raisonnement est mené à son terme, l'objectif de protection poursuivi par la législation sociale implique un effacement des frontières entre l'*employee* et le *worker* au profit d'un champ d'application unique du droit des relations individuelles de travail. L'élargissement de la notion d'*employee* au sens du TUPE dans l'arrêt *Dewhurst v Revisecatch Ltd (t/a Ecourier)* de 2019, ainsi qu'au sens du HSWA dans l'arrêt *IWGB v Secretary of State for Work and Pensions* de 2020 plaide clairement en faveur de cette hypothèse.

profit des travailleurs de plateformes, l'arrêt *Uber* rendu par la Supreme Court est remarquable⁹⁶⁶. Il l'est également de par ses répercussions pratiques. Au lendemain de la décision, la société Uber a accepté la qualité de *worker* des chauffeurs et a reconnu aux 70 000 chauffeurs le droit à un salaire minimum horaire, à des congés payés et à une pension⁹⁶⁷. Surtout, elle a admis le droit des chauffeurs à bénéficier d'une représentation syndicale et a reconnu la capacité représentative du syndicat GMB⁹⁶⁸, ouvrant la voie à une négociation collective sur des thèmes clés tels que les salaires, les pensions, la santé et la sécurité ou encore la désactivation des comptes⁹⁶⁹.

Quoique l'intégration des chauffeurs dans le champ du salariat demeure inachevée, cet arrêt en constitue une première étape décisive.

B. Un début de reconnaissance de la qualité d'*employee* pour l'application du droit de l'Union européenne

166. Le contentieux devant les juridictions anglaises a ceci de particulier qu'il fait l'objet d'une forte réception du droit de l'Union européenne, dont les définitions jouent un rôle structurant dans la délimitation des champs personnels de la législation sociale⁹⁷⁰. Aussi, ne

⁹⁶⁶ « *Uber represents the coming of age of the statutory purposive approach. In sounding the death knell for the written contract it marks a paradigm shift in the law on employment status.* », A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *op. cit.*

⁹⁶⁷ S. BUTLER, « Uber to pay UK drivers minimum wage, holiday pay and pension », *The Guardian*, 16 mars 2021.

⁹⁶⁸ S. BUTLER, « Uber agrees union recognition deal with GMB », *The Guardian*, 26 mai 2021. Selon Jamie Heywood, alors directeur général d'Uber pour l'Europe du Nord et de l'Est : « *Whilst Uber and GMB may not seem like obvious allies, we've always agreed that drivers must come first, and today we have struck this important deal to improve workers' protections. Uber is the only major player in the industry to provide drivers with a national living wage guarantee, holiday pay and a pension, and this historic agreement means that Uber will be the first in the industry to ensure that its drivers also have full union representation.* »

⁹⁶⁹ <https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers> (dernière connexion oct. 2022).

⁹⁷⁰ Si le juge anglais reconnaît qu'il est lié par les termes du législateur national, il peut s'éloigner d'une lecture stricte des termes légaux pour satisfaire les obligations découlant d'une lecture des traités ainsi que de la jurisprudence de la CJUE ; v. *Her Majesty's Commissioners of Revenue and Customs v EB Central Services Ltd*, [2008] EWCA Civ 486, §81 ; *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd*, [1990] 1 AC 546, Lord Oliver of Aylmerton énonçant : « *If the legislation can reasonably be construed so as to conform with [the obligations arising under the EEC Treaty] - obligations which are to be ascertained not only from the wording of the relevant Directive but from the interpretation of it by the European court of Justice at Luxembourg - such a purposive construction will be applied even though, perhaps, it may involve some departure from the strict and literal application of the words which the legislature has elected to use.* » (nous soulignons) L'adéquation du

se satisfaisant pas des garanties obtenues au titre de leur qualité de *workers*, des travailleurs de plateformes accompagnés par leurs organisations syndicales ont souhaité bénéficier de dispositions légales habituellement réservées à des *employees* partie à un *contract of employment* en s'appuyant sur le droit de l'Union européenne. S'est donc opérée une mise en adéquation de certaines définitions nationales avec les définitions européennes, ayant pour effet un élargissement de la notion d'*employee*, dans deux arrêts récents.

La directive 2001/23/CE (ci-après « directive transfert »)⁹⁷¹, est transposée dans le droit anglais par le Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations de 2006 (ci-après « TUPE »)⁹⁷². Le champ d'application du TUPE vise textuellement les *employees*⁹⁷³. Or, une livreuse à vélo, reconnue dans une décision de 2017 comme *worker limb (b)* au sens du WTR et de l'ERA⁹⁷⁴, réclamait le bénéfice des garanties du TUPE à la suite d'un transfert de son contrat de travail. Se posait donc la question de l'élargissement du champ d'application du TUPE aux *workers*. Dans un arrêt *Dewhurst v Revisecatch Ltd (t/a Ecourier)* du 27 novembre 2019, l'Employment Tribunal de Londres satisfait à la demande de la requérante⁹⁷⁵. Dans la mesure où la directive transfert a pour objet de protéger tous les travailleurs quel que soit leur statut légal, une lecture restrictive de la notion d'*employee* aurait pour effet de priver la directive d'effet utile⁹⁷⁶. Au terme de ce raisonnement, le juge aligne le champ d'application de l'*employee* au sens du TUPE sur celui de *worker* au sens du WTR et de l'ERA.

champ d'application de la législation sociale a donné lieu à un échange entre la Commission européenne et le gouvernement britannique entre 1992 et 1997, sans que la position ne prenne une position ferme. La Commission a formellement exprimé des doutes quant à la précision de la définition de l'*employee* en droit anglais dans une note du 29 septembre 1997. Le Royaume-Uni a fourni de plus amples explications dans une réponse du 30 décembre 1997. Malgré une demande d'accès documentaire auprès de la Commission européenne, nous ne sommes pas parvenus à obtenir ces documents.

⁹⁷¹ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

⁹⁷² 2006, n°246.

⁹⁷³ 2006, n°246, s. 2 (1) : « *In these Regulations— (...) "employee" means any individual who works for another person whether under a contract of service or apprenticeship or otherwise but does not include anyone who provides services under a contract for services and references to a person's employer shall be construed accordingly; ».*

⁹⁷⁴ *Ms M Dewhurst v Citysprint UK Ltd*, CLET 2202512/2016 (2016).

⁹⁷⁵ *Dewhurst v Revisecatch Ltd (t/a Ecourier)*, 2019 WL 06348712 [2019].

⁹⁷⁶ §35, et §50-57.

167. Une décision allant dans le même sens a été rendue en matière de sécurité et de santé au travail. L'action en justice était cette fois initiée par le syndicat IWGB. Faisant état d'une augmentation des demandes de ses adhérents au cours de la pandémie du COVID-19, le syndicat mettait en avant une nécessité de protection accrue, justifiant l'extension du champ d'application des règles relatives à la sécurité et à la santé. Certains travailleurs de plateformes s'inquiétaient en effet de travailler en l'absence d'équipements de protection, de produits d'assainissement et de nettoyage ou encore sans que ne soient observées les règles relatives à la distanciation sociale. Ce sont donc deux directives dont le champ d'application est discuté : la directive-cadre 89/391/CEE concernant l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs⁹⁷⁷ ainsi que de la directive 89/656/CEE concernant l'utilisation d'équipements de protection individuelle⁹⁷⁸. Ces instruments reposent sur deux définitions : le travailleur, défini comme « toute personne employée par un employeur » ; et l'employeur, défini comme « toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement »⁹⁷⁹. En revanche, les textes de droit interne relatifs à sécurité et à la santé au travail, dans la lignée du Health and Safety at Work Act de 1974 (ci-après « HSWA »)⁹⁸⁰, visent l'*employee*, défini comme « une personne qui travaille sous un *contract of employment* »⁹⁸¹, à l'exclusion des *workers limb (b)*. S'est donc à nouveau posée la question de la conformité de ce champ d'application restreint au droit de l'Union. Dans un arrêt *IWGB v Secretary of State for Work and Pensions* du 13 novembre 2020⁹⁸², la High Court admet l'existence d'une définition autonome et unifiée du travailleur au sens du droit de l'Union⁹⁸³,

⁹⁷⁷ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

⁹⁷⁸ Directive du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle

⁹⁷⁹ Art. 3 (a) et (b) ; à noter que la décision mentionne la version en langue française de ces articles.

⁹⁸⁰ 1974, c. 37 ; les textes annexes sont alignés sur ce champ d'application restreint, v. par ex. Management of Health and Safety at Work Regulations, SI 1999/3242.

⁹⁸¹ 1974, c. 37, s. 2(1) : « *an individual who works under a contract of employment or is treated by section 51A as being an employee.* »

⁹⁸² *IWGB v Secretary of State for Work and Pensions*, [2020] EWHC 3050 (Admin) ; C. HOBBY, « Workers' rights : a public health issue », *ILJ*, 2021, 50(3), p. 467.

⁹⁸³ §82 (i) : « *If there were no single meaning of "worker", individual Member States would be free to cut down the category of persons benefitting from the Directive's protections, thereby resulting in "different levels of*

impliquant d'élargir le champ d'application de la législation nationale à la « relation de travail »⁹⁸⁴ entendue au sens large. En réservant le bénéfice de certaines règles du HSWA aux *employees*, et à défaut de protections équivalentes attribuées aux *workers*, le juge reconnaît que le gouvernement a partiellement échoué à transposer correctement les obligations découlant du droit de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail⁹⁸⁵. Il convient alors d'étendre le champ d'application de certaines garanties du HSWA de façon à intégrer le *worker limb (b)*.

Certes, il ressort de ces arrêts un accroissement de la fragmentation du champ d'application personnel de la législation sociale en droit anglais. Un seul et même travailleur de plateforme peut être simultanément reconnu *self-employed* au sens des assurances sociales, *worker* au sens de l'ERA, *employed* au sens de l'Equality Act, et *employee* au sens du TUPE ou du HSWA. Néanmoins, ces deux arrêts rendent compte d'une tendance à l'extension des garanties dont jouissent les *employees* au profit des *workers*. La pénétration du principe de l'effet utile pour l'interprétation des instruments issus du droit de l'Union européenne permet donc d'élargir le champ d'application personnel des règles en droit interne. Un tel raisonnement aurait aisément pu être transposé en matière de droits d'information et de consultation : nous avons précédemment posé les jalons d'une approche téléologique du champ d'application de la directive-cadre, qui pourrait être mobilisée devant un juge. De surcroît, il peut être soutenu que le contexte du COVID-19 alimente la nécessité d'étendre l'obligation d'information et de consultation de l'employeur aux *workers* travaillant dans le contexte des plateformes numériques, la loi prévoyant de surcroît une consultation spécifique en matière de santé et de sécurité⁹⁸⁶.

safety and health protection" as between Member States and "competition at the expense of safety and health" – precisely the unsatisfactory situation which, according to the 13th recital, the Directive was intended to address. The objectives of the Framework Directive suggest a scope fixed by reference to a single EU wide meaning. »

⁹⁸⁴ En français dans l'arrêt.

⁹⁸⁵ Spéc. art. 8 (4) et (5) de la directive-cadre 89/391/CEE concernant l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs et la directive 89/656/CEE concernant l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

⁹⁸⁶ V. Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977 No. 500 ; Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996 No. 1513.

Quoiqu'incomplète, cette extension peut ainsi sembler annonciatrice d'une réintégration approfondie des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel de la législation sociale. Cette perspective enthousiasmante semble cependant se limiter aux relations individuelles de travail. En matière de droits collectifs, les actions introduites par les travailleurs de plateformes et leurs organisations se sont heurtées à une appréciation restrictive du juge. Il convient de la présenter pour envisager son dépassement.

§2.- L'échec de l'application du droit des relations collectives : le maintien d'une approche formaliste

168. En raison de la relativité des champs d'application des différents textes qui composent la législation sociale, il existe au Royaume-Uni un contentieux portant spécifiquement sur la détermination de la qualité de *worker* des travailleurs de plateformes au sens du droit des relations collectives. Quoiqu'il se solde par un échec, son étude fournit de précieux enseignements sur les dynamiques qui traversent le champ d'application personnel des droits collectifs.

Certains travailleurs de plateformes ont agi en justice afin de se voir reconnaître le droit de bénéficier d'une représentation syndicale ainsi que le droit d'entrer en négociation collective avec la plateforme conformément au Schedule A1 du TULRCA⁹⁸⁷. C'est le cas des coursiers travaillant pour la plateforme Deliveroo à Londres, organisés au sein du syndicat IWGB. Afin d'être reconnu comme interlocuteur légitime de la plateforme, l'IWGB a présenté une demande de reconnaissance statutaire devant le Central Arbitration Committee (ci-après « CAC »), instance indépendante d'arbitrage en matière de relations collectives de travail⁹⁸⁸. Pour ce faire, l'organisation syndicale devait en premier lieu être

⁹⁸⁷ Sous réserve que son existence et son indépendance soient reconnues par le Certification Officer, TULRCA, s. 2(5). À noter que la qualité de syndicat de travailleurs n'est pas l'unique voie empruntée par les organisations professionnelles : v. notamment UTAG, United Trade Action Group Ltd, qui a le statut de Private Company Limited by Guarantee, soit société à responsabilité limitée. Cette forme juridique lui permet d'accéder à la personnalité morale sans pouvoir distribuer de bénéfices. Elle ne présume pas de la qualité des membres, qui peuvent être aussi bien des travailleurs indépendants que des entreprises. Pour une illustration v. High Court of Justice, [2021] EWHC 3290 (Admin) *UTAGL and TfL and Free Now v. Uber and Free Now*.

⁹⁸⁸ P. LORBER, T. NOVITZ, *Industrial Relations Law in the UK*, Cambridge, Intersentia, 2012, p. 25.

reconnue comme interlocutrice légitime de la plateforme par le CAC. Cette exigence a été remplie, ce qui témoigne de la capacité qu'ont les syndicats d'organiser les travailleurs dans le contexte des plateformes numériques, ainsi que de l'adaptabilité des règles mobilisées au contexte des plateformes numériques⁹⁸⁹.

Il restait néanmoins à prouver qu'ils étaient des *workers* au sens de la législation visée⁹⁹⁰. Il apparaît à cet égard que les termes contractuels ainsi que les conditions d'exécution du travail sont entièrement décidés par Deliveroo, qui exerce un important contrôle sur l'activité des livreurs. L'on pouvait donc espérer un dénouement semblable à celui qu'ont connu les chauffeurs pour la plateforme Uber, les différences entre ces plateformes étant minimales. Tel ne fut pas le cas. En effet, Deliveroo a ajouté en cours d'instance une clause dans le contrat type de prestation de service conclu avec les coursiers stipulant que ceux-ci ont le droit de désigner un remplaçant pour réaliser les livraisons à leur place (*substitution clause*)⁹⁹¹. Or, les juges considèrent que la présence de cette clause est de nature à faire obstacle aux prétentions des requérants. Dans une décision d'arbitrage rendue le 14 novembre 2017, le CAC considère que les coursiers travaillant pour Deliveroo ne sont pas des *workers* et rejette la demande du syndicat. Cette solution a été confirmée par la High Court de Londres dans un arrêt du 5 décembre 2018⁹⁹² puis par un arrêt de la Court of Appeal du 24 juin 2021⁹⁹³.

Contrairement à l'arrêt *Uber* rendu par la Supreme Court, les juridictions saisies s'en sont tenues à une appréciation formelle de la relation contractuelle et ont écarté les arguments plaidant en faveur d'une approche téléologique, faisant ainsi obstacle à

⁹⁸⁹ *IWGB v Roofoods Limited T/A Deliveroo*, 2017 WL 05632856 ; v. « Employment status: Deliveroo riders not workers for purpose of union recognition », *IDS Employment Law Brief*, 2017, 1083, p. 6 ; M. VICENTE, « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *RDT*, 2018, p. 515.

⁹⁹⁰ Rappelons-le, le TULRCA définit le syndicat (*trade union*) comme une organisation composée de *workers*, et dont l'objet principal est de régler les relations entre ces derniers et les employeurs, TULRCA, s. 1 : « *an organisation (whether temporary or permanent) (a) which consists wholly or mainly of workers of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers or employers' associations; (...)* ».

⁹⁹¹ *IWGB v Roofoods Limited T/A Deliveroo*, §54. Le contenu de la clause est le suivant : « *You will see that this agreement means you still have the ability to appoint another person to work on your behalf with Deliveroo at any time. A substitute working for you can log in using your phone or ride app details.* »

⁹⁹² *IWGB v CAC*, [2018] EWHC 3342 (Admin).

⁹⁹³ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952.

l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du TULRCA (A). Cette interprétation n'a pas pu être renversée à l'appui d'arguments tirés de sources supranationales (B).

A. L'existence d'une clause de substitution, élément suffisant pour écarter la qualité de *worker* au sens du TULRCA

L'interprétation déployée dans l'affaire *Deliveroo* – et en particulier l'analyse du CAC qui n'a pas été infirmée par les juridictions saisies en appel – repose principalement sur l'appréciation d'éléments de nature contractuelle. La mise en adéquation de la notion de *worker* au sens du TULRCA avec la notion du *worker* au sens de l'ERA constitue un prérequis à l'analyse (1). Sur cette base, le juge déduit de la présence d'une clause de substitution l'absence de caractère personnel de la prestation de travail, empêchant subséquemment de considérer les livreurs comme des *workers* (2).

1. La mise en adéquation de la définition du worker au sens du TULRCA

169. La section 296 du TULRCA définit le *worker* de la façon suivante :

« une personne qui travaille, a l'habitude de travailler ou cherche normalement à travailler, (a) en vertu d'un *contract of employment*, ou (b) de tout autre forme de contrat par lequel elle s'engage à faire ou à exécuter personnellement (*perform personally*) tout travail ou service pour une autre partie au contrat qui n'est pas son client professionnel. »⁹⁹⁴

Cette rédaction diffère légèrement de la définition retenue par la section 230 de l'ERA⁹⁹⁵. Sur la base de ces différences subtiles, certains auteurs ont pu déduire que l'ERA et

⁹⁹⁴ TULRCA, s. 296(1) : « *In this Act "worker" means an individual who works, or normally works or seeks to work— (a) under a contract of employment, or (b) under any other contract whereby he undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract who is not a professional client of his* » (nous traduisons).

⁹⁹⁵ M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, « Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law », *ILJ*, 2017, p. 52. D'une part la définition du TULRCA inclut expressément la personne qui « a l'habitude de travailler » (*normally works*) ou « cherche à travailler » (*seeks to work*), là où l'ERA ne vise que la personne qui a commencé à travailler ou qui travaille (*an individual who has entered into or works under*). D'autre part cette définition n'exclut que la personne qui fournit ses services à un « client professionnel » (*professional client*), là

le TULRCA devaient être interprétés différemment. Les termes choisis par le législateur laissent en effet penser que le champ d'application du TULRCA pourrait être plus étendu que celui de l'ERA⁹⁹⁶. Cet argument est renforcé par le fait que le juge est tenu de prendre en compte l'objectif poursuivi par les textes au moment de définir le champ d'application d'une loi. La recherche d'interprétation conforme à l'objet du texte est notoire dans l'arrêt *BBC v Central Arbitration Committee* de 2003, dans lequel la High Court était amenée à se prononcer sur la qualité de caméramans travaillant pour la BBC, et donc d'interpréter la notion de *worker* au sens du TULRCA⁹⁹⁷. Rappelant que le TULRCA vise à attribuer des droits et des obligations collectives aux travailleurs, le juge en déduit que la définition du *worker* doit être appréciée de façon plus large qu'en matière de relations individuelles⁹⁹⁸. En effet, il ne s'agit pas ici d'attribuer aux travailleurs des protections légales découlant de leur situation de faiblesse ou de dépendance, mais de leur permettre de négocier avec l'employeur dans la mesure où ils ne sont pas des professionnels à part entière. L'interprétation du *worker* au sens du TULRCA doit donc obéir à une cohérence qui lui est propre. Le juge relève par exemple que certains des éléments développés par l'arrêt *Byrne Brothers*, et notamment le test de dépendance personnelle, semblent inopérants en matière de relations collectives⁹⁹⁹. Ce faisant, il ouvre la voie à une définition autonome plus large du *worker* au sens du droit des relations collectives de travail, cette solution pouvant déboucher sur une délimitation spécifique du champ d'application personnel du TULRCA de façon à en préserver l'effet utile. En dépit de ce précédent convaincant, le juge ne s'est pas prononcé en faveur d'une définition autonome de la notion de *worker* au sens du TULRCA lors de l'affaire Deliveroo.

où l'ERA évoque plusieurs motifs d'exclusion (*a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual*).

⁹⁹⁶ J. ATKINSON, H. DHORAHIWALA, « *IWGB v RooFoods: Status, rights and substitution* », *ILJ*, 2019, p. 278.

⁹⁹⁷ *R. (on the application of BBC) v Central Arbitration Committee*, [2003] ICR 1542.

⁹⁹⁸ *Ibid.*, §19 : « *The definition in section 296(1) is relevant to those provisions dealing with collective rights and obligations. Where rights are conferred on individuals the definition of worker is less inclusive.* » (nous soulignons).

⁹⁹⁹ *Ibid.*, §22-23 : « *I do not find the test of dependence of any assistance in the context of collective bargaining as opposed to the conferring of individual rights and protection. (...) The CAC is thus left by the statute to recognise those who undertake or seek to undertake work in the exercise of the profession and those who do not.* »

170. La différence de rédaction des textes a suscité une certaine perplexité devant le CAC. Ni les parties, ni le CAC ne se sont montrés à même d'expliquer ces différences – et pour cause, celles-ci sont moins un choix délibéré du législateur que le résultat historique d'une superposition de champs d'application¹⁰⁰⁰. Non sans exprimer des réserves¹⁰⁰¹, le CAC en déduit que les notions de *worker* au sens de l'ERA et du TULRCA doivent être interprétées conjointement.

Les conséquences de cette mise en adéquation de la notion de *worker* sont importantes : les constructions jurisprudentielles utilisées lors de l'identification du *worker* au sens des relations individuelles de travail se déplacent dans le champ des relations collectives. Cela signifie concrètement qu'au moment de qualifier la nature de la relation de travail des travailleurs demandant à entrer en négociation collective avec Deliveroo, le CAC doit s'assurer que Deliveroo n'est pas le client professionnel des livreurs, que ceux-ci sont obligés de fournir une prestation de travail et que cette obligation est de nature personnelle¹⁰⁰². Il ne fait guère de doute que les coursiers ne constituent pas une activité économique autonome et qu'ils s'intègrent dans un service organisé par Deliveroo. De surcroît, le livreur étant tenu de se connecter à l'application au moins une fois tous les trois mois, l'obligation de travailler a pu être identifiée sans grande difficulté¹⁰⁰³. Deux des trois critères semblaient donc remplis. En revanche, les prétentions des requérants se sont heurtées au troisième critère : l'obligation contractuelle de fournir un service personnel.

2. La clause de substitution, obstacle à la dimension personnelle de la relation de travail

171. La dimension personnelle du service fourni par les livreurs semblait pouvoir être déduite du comportement de la plateforme à l'égard des livreurs. Le CAC a mis en lumière

¹⁰⁰⁰ Selon nous, la différence de rédaction de ces textes est vraisemblablement d'ordre historique. Au moment de définir son champ d'application, le TULRCA de 1992 reprend mot pour mot la loi de 1971, v. *supra*, n°46. En revanche, l'ERA de 1996 procède à une redéfinition des champs d'application de la législation sociale, d'une part en intégrant la notion de *worker* dans le champ des relations individuelles de travail, d'autre part en proposant une définition renouvelée du *worker* reposant sur l'absence de *business undertaking*.

¹⁰⁰¹ « *It would be odd for there to be a misalignment given the companion nature of the two statutes but one starts with the principle that words are chosen with care and for good reason* », *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §91.

¹⁰⁰² *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §92.

¹⁰⁰³ *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §67.

une série d'indices suggérant fortement que le travailleur est, en réalité, tenu de fournir un service de nature personnelle. Ainsi, le fait que Deliveroo soumette ses livreurs à une procédure de recrutement et de formation au cours de laquelle ceux-ci sont personnellement évalués et préparés à l'exercice de son activité pouvait apparaître comme une preuve que le service est fourni personnellement¹⁰⁰⁴.

Si le comportement réel des parties plaidait en faveur de la reconnaissance d'une obligation de fournir un service personnel, cette appréciation est obstruée par la présence d'une *substitution clause* insérée par Deliveroo dans les contrats types autorisant les livreurs à avoir recours à des remplaçants dans l'exercice de leur activité. Celle-ci stipule que les coursiers ont le droit d'engager d'autres personnes pour fournir les services, en leur nom et sans avoir à obtenir l'approbation préalable de la plateforme¹⁰⁰⁵. Certes, le CAC constate avec justesse que la faculté qu'ont les livreurs de recourir à des remplaçants ne présente pour eux aucun intérêt. Leur utilisation suppose en effet que le livreur fournisse son code personnel au remplaçant ou lui prête son téléphone, ce qui semble difficile en pratique. La majorité des coursiers interrogés admettent d'ailleurs n'avoir jamais eu recours à un remplaçant¹⁰⁰⁶. De surcroît, le livreur titulaire du compte supporte la responsabilité en cas de faute ou de manquement du remplaçant, quand bien même ce dernier n'a pas été formé par Deliveroo. La dimension personnelle de la relation contractuelle ne disparaît donc pas lors du remplacement.

L'appréciation concrète de la faculté de substitution se heurte pourtant à une approche plus formelle adoptée par l'instance d'arbitrage. Le CAC relève ainsi qu'il ressort d'une lecture globale du contrat conclu entre Deliveroo et les livreurs que rien ne s'oppose,

¹⁰⁰⁴ La procédure est composée de plusieurs étapes : d'abord une candidature en ligne ; puis un entretien téléphonique avec un représentant de Deliveroo ; suivi d'une session d'essai (*trial shift*) au cours duquel sont évalués la capacité à conduire un vélo et à se servir de matériel ; et enfin une formation en ligne dans les locaux de Deliveroo conclue par un questionnaire à choix multiples. Pour pouvoir travailler pour Deliveroo, le candidat devait réussir chacune de ces étapes.

¹⁰⁰⁵ *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §54.

¹⁰⁰⁶ De surcroît, bien que cet argument n'ait pas été soulevé par les parties, la légalité de ces pratiques de sous-traitance peut être questionnée. La réglementation relative aux agences de placement sanctionne les pratiques de trafic de main-d'œuvre (*labour trafficking*), notamment lorsque le travailleur est tenu de verser à l'intermédiaire une part de ses revenus ; v. H. COLLINS, K. D. EWING, A. McCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, p. 220.

en droit et en pratique, à ce qu'un livreur ait recours à un tiers pour faire réaliser une livraison. À l'appui de cet argument est cité le témoignage d'un livreur déclarant faire usage du droit de substitution pour sous-traiter des livraisons de façon lucrative (c'est-à-dire moyennant une commission de 15 à 20%)¹⁰⁰⁷. Pour le CAC, ce simple témoignage prouve l'existence d'un droit de substitution qui peut être exercé de façon discrétionnaire par le livreur, sans autorisation préalable de la plateforme et sans que celle-ci ait à connaître l'identité du remplaçant. Conformément aux exigences posées par la jurisprudence¹⁰⁰⁸, l'argumentation des livreurs butte alors sur une « difficulté insurmontable » : l'existence d'un « droit de substitution véritable et sans entrave qui s'applique tant dans le contrat écrit que dans la pratique »¹⁰⁰⁹. Il ne s'agit donc plus simplement d'une clause purement formelle, mais d'un droit attribué aux livreurs qui fait obstacle au caractère personnel du service fourni par le travailleur, empêchant alors qu'il soit reconnu comme *worker* au sens du TURLCA. Il importe peu que la clause de substitution soit incompatible avec le modèle d'affaires de Deliveroo, voire que Deliveroo ait rédigé cette clause dans le seul but d'éviter que les coursiers soient classés comme des *workers* (ce que le CAC et la Court of Appeal n'ont par ailleurs pas de difficulté à admettre)¹⁰¹⁰. Il n'est pas non plus jugé nécessaire d'apprécier le reste des clauses contractuelles dans leur ensemble. Ce raisonnement est validé par les juridictions saisies en appel¹⁰¹¹.

172. Si l'arrêt *Autoclenz* insistait sur la nécessité de faire primer une approche réaliste de la relation contractuelle et que l'arrêt *Uber* a consolidé une interprétation téléologique du champ d'application de la législation sociale, la solution rendue dans le cadre de l'affaire *Deliveroo* est éminemment plus restrictive. En dépit d'une analyse réaliste du comportement

¹⁰⁰⁷ *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §100.

¹⁰⁰⁸ *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*, [2018] ICR 1511 (2018).

¹⁰⁰⁹ *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §100 : « *insuperable difficulty* » et §101 : « *unfettered and genuine right of substitution that operates both in the written contract and in practice* ».

¹⁰¹⁰ *IWGB v Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, §99 : « *The Panel's role is not to judge the good sense or otherwise of the business model. Even if they did it in order to defeat this claim and in order to prevent the Riders from being classified as workers, then that too was permissible: all that mattered was the terms of the agreement, analysed in the holistic and realistic way set out in Autoclenz.* » *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952, §16 : « *It is reasonable to infer that Deliveroo's reason for making the change was to strengthen its positions in the context of IWGB's claim for recognition (and possibly as regards worker status more generally)* ».

¹⁰¹¹ *IWGB v CAC*, §64-68.

des parties plaidant en faveur d'une absence d'indépendance, c'est un argument de nature formelle, soit la découverte d'un droit attribué unilatéralement par la plateforme aux livreurs dans le contrat qui prévaut. Au titre de cette interprétation restrictive du critère du service personnel, l'insertion d'une clause de substitution respectant certaines conditions suffit à faire échec à l'application du droit syndical dans son ensemble. La crainte que des « des armées d'avocats »¹⁰¹² n'insèrent des clauses de substitutions de façon à contourner le champ d'application du droit syndical se concrétise alors, la stratégie délibérée de contournement mise en œuvre par Deliveroo étant validée juridiquement.

D'avantage, il apparaît que cette interprétation contrevient à la raison d'être de la notion de *worker*¹⁰¹³. On se souvient que le juge a conçu la notion de *worker limb (b)* comme un champ élargi de la législation sociale permettant à des travailleurs normalement exclus du champ d'application des lois d'en bénéficier¹⁰¹⁴. Il apparaît évident, dès l'arrêt *Byrne Brothers*, que la notion de *worker* suppose un assouplissement des critères qualitatifs, faute de quoi la notion se trouverait privée d'objet¹⁰¹⁵. Cet assouplissement n'a pas eu lieu. Il semble même que l'effet inverse se soit produit¹⁰¹⁶ : la mise en adéquation de la notion de *worker* au sens du TULRCA avec la notion de *worker* au sens du droit des relations individuelles s'est accompagnée d'une restriction du champ d'application du droit des relations collectives de travail, qui a pour effet d'évincer les travailleurs de plateformes du champ d'application du TULRCA.

Pour contrer cette analyse, le syndicat requérant a mobilisé des sources supranationales et en particulier à l'article 11 de la Convention EDH.

¹⁰¹² *Consistent Group Ltd v Kalwak*, 2008 WL 1771509 (2008), §57 (nous traduisons).

¹⁰¹³ J. ATKINSON, H. DHORAHIWALA, « *IWGB v RooFoods: Status, rights and substitution* », *ILJ*, 2019, p. 278.

¹⁰¹⁴ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, 17 (5) : « *Drawing that distinction in any particular case will involve all or most of the same considerations as arise in drawing the distinction between a contract of service and a contract for services—but with the boundary pushed further in the putative worker's favour.* »

¹⁰¹⁵ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, §17(5) : « *The basic effect of limb (b) is, so to speak, to lower the passmark, so that cases which failed to reach the mark necessary to qualify for protection as employees might nevertheless do so as workers.* »

¹⁰¹⁶ L'arrêt *Autoclenz* qui réaffirme l'exigence de réalisme visait pourtant la classification de *workers limb (a)*, c'est-à-dire de travailleurs partie à un *contract of employment*, *Autoclenz Ltd v Belcher*, [2011] ICR 1157.

B. L'affirmation de la compatibilité du champ d'application du TURLCA avec les sources supranationales

173. La possibilité qu'a eue le requérant de contester la décision rendue par la High Court est limitée. Le syndicat IWGB n'a obtenu l'autorisation d'interjeter appel sur le seul moyen d'une violation de l'article 11 de la Convention EDH, à l'exclusion de tout autre moyen. L'arrêt rendu par la Court of Appeal le 24 juin 2021 porte donc uniquement sur la compatibilité du raisonnement du juge anglais avec les sources de droit supranational¹⁰¹⁷. Ceci étant, la mobilisation de l'article 11 dans le cadre de la détermination du champ d'application des droits collectifs devant le juge national est suffisamment rare pour pouvoir être soulignée¹⁰¹⁸. La mobilisation de ces sources donne l'occasion au juge anglais de confronter le champ d'application du droit syndical au sens du droit interne avec le principe de la liberté syndicale tel que protégé par la Convention EDH. Le résultat est juridiquement insatisfaisant. Pour en écarter l'application, le juge procède à une appréciation restrictive du champ d'application de l'article 11 de la Convention EDH (1). Et, si l'article 11 est interprété en synergie avec la Recommandation n°198 de l'OIT sur la relation de travail et l'ordonnance Yodel de la CJUE, le critère du service personnel est préservé (2).

1. La détermination du champ d'application de l'article 11 de la CEDH par le juge anglais

174. Dans la mesure où l'interprétation du juge national doit être alignée avec l'interprétation de la Cour de Strasbourg¹⁰¹⁹, les requérants soutiennent que le principe de la liberté syndicale protégé par l'article 11 de la Convention EDH ainsi que du droit de

¹⁰¹⁷ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952.

¹⁰¹⁸ Comme l'a remarqué LJ Underhill, Vice-Président de la Court of Appeal, « [n]ous sommes donc dans une certaine mesure en territoire vierge » (nous traduisons), *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §1 ; pour une affaire connexe, *v. National Union of Professional Foster Carers v Certification Officer* [2021] EWCA Civ 548, A. BOGG, "Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed", *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

¹⁰¹⁹ Le système juridique anglais étant de nature dualiste, le Human Rights Act (HRA) de 1998 intègre les droits protégés par la Convention EDH dans l'ordre juridique interne. L'article 2 du HRA précise que la législation interne doit, autant que possible, être interprétée et mise en œuvre en conformité avec les droits protégés par la Convention EDH, les juges nationaux étant dès lors tenus de suivre la jurisprudence de la CEDH telle qu'elle se développe au fil du temps. « *So far as it is possible to do so, primary legislation and subordinate legislation must be read and given effect in a way which is compatible with the Convention rights.* », HRA, s. 3 (1) ; *v. également R (Ullah) v Special Adjudicator*, [2004] UKHL 26, §20 : « *The duty of national courts is to keep pace with the Strasbourg jurisprudence as it evolves over time : no more, but certainly no less* ».

négociation collective qui en constitue le corollaire indissociable¹⁰²⁰ impose aux États de s'abstenir d'interférer dans l'exercice de la liberté syndicale et de garantir l'effectivité de la jouissance de ces droits. Si l'on admet que les travailleurs de plateformes entrent dans le champ d'application de l'article 11, et dans la mesure où la notion de *worker* détermine le champ d'application de la liberté syndicale en droit interne, il peut être soutenu que les contours de cette notion doivent être établis de façon à ne pas priver ces travailleurs de l'exercice d'un droit dont ils sont titulaires dans l'ordre juridique international. Il reviendrait alors au juge anglais d'interpréter la section 296 (1) du TURLCA de façon à ne pas exclure les travailleurs de plateformes du champ d'application de la liberté syndicale, faute de quoi pourrait éventuellement être détectée une violation de l'article 11 de la Convention.

Afin d'écartier cet argument, le juge considère que les livreurs sont partiellement exclus du champ d'application de l'article 11¹⁰²¹. Pour ce faire, il rejette l'analyse au titre de laquelle le champ d'application de la liberté syndicale intègre simultanément les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants et s'appuie pour cela sur l'arrêt *Sindicatul "Păstorul cel Bun"* rendu par la Grande chambre de la CEDH le 9 juillet 2013¹⁰²². Dans cette affaire, la CEDH a admis que les requérants (en l'espèce des membres du clergé orthodoxe) puissent être titulaires de la liberté syndicale dans la mesure où ils « accomplissent leur mission dans le cadre d'une relation de travail [*employment relationship* en langue anglaise] relevant de l'article 11 de la Convention »¹⁰²³. Dans la mesure où la liberté syndicale ne constitue

¹⁰²⁰ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, n°34503/97, *AJDA* 2007. 902, chron. J.-F. Flauss ; *D.* 2007. 410, note J.-F. Renucci et C. Birsan ; *RFDA* 2009. 705, chron. H. Labayle, F. Sudre ; v. les analyses approfondies de J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux (à propos de CEDH 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*) », *D.*, 2009. 739 ; H. TISSANDIER, « Pas de liberté syndicale sans droit à la négociation collective », *RJS*, 3/2009, p. 195 ; F. SUDRE, « Syndicats : l'interprétation constructive de la liberté syndicale au sens de l'article 11 de la Convention EDH », *JCP S*, 2009 p. 14 ; N. HERVIEU, « La Cour européenne des droits de l'homme, alchimiste de la liberté syndicale », *RDT*, 2009, p. 288 ; v. également K. D. EWING, J. HENDY QC, « The dramatic implications of *Demir and Baykara* », *ILJ*, 2010, vol. 39, p. 2.

¹⁰²¹ Le juge anglais identifie deux questions relatives à la conformité de son interprétation avec l'article 11 de la Convention EDH : les livreurs entrent-ils dans le champ d'application de l'article 11 ? et le cas échéant, l'article 11 leur attribue-t-il le droit d'obtenir une reconnaissance obligatoire face à l'employeur putatif ? *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §41. Seule la première question est étudiée en profondeur.

¹⁰²² CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, n°2330/09 ; *D.* 2013. 1836, comm. J. Gaté ; *JCP S* 2014. 1286, étude R. Pierre.

¹⁰²³ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, §148.

qu' « une forme ou un aspect particulier de la liberté d'association »¹⁰²⁴, le juge anglais en déduit que si la liberté d'association a pour titulaire « toute personne »¹⁰²⁵, la liberté syndicale est, elle, plus restreinte. Elle supposerait en effet l'existence d'une relation de travail, laquelle fait l'objet d'une appréciation autonome dans le droit international¹⁰²⁶. À l'issue de ce raisonnement, le juge anglais admet donc que le champ d'application de la liberté syndicale puisse être circonscrit aux seules personnes intégrées dans une relation de travail, a fortiori salariée¹⁰²⁷.

La principale critique que l'on peut soulever à l'égard de cette argumentation est que les éléments jurisprudentiels sur lesquels elle se fonde sont largement incomplets. L'identification du champ d'application de l'article 11 suppose une analyse combinée des solutions rendues dans l'ordre juridique supranational, notamment eu égard aux prises de position des organes de l'OIT et du Comité européen des droits sociaux. Si des développements approfondis y seront consacrés dans le cadre de cette étude¹⁰²⁸, on peut se contenter de préciser à ce stade que la solution qui s'en dégage est loin d'être aussi restrictive. En particulier, les organes de contrôle de l'OIT affirment de façon constante que l'existence d'une relation de travail (« *employment relationship* ») ne constitue pas un critère pertinent pour déterminer le champ d'application de la liberté syndicale¹⁰²⁹,

¹⁰²⁴ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, §145.

¹⁰²⁵ Convention EDH, art. 11.

¹⁰²⁶ B. CREIGHTON, S. MCCRYSTAL, « Who is a "Worker" in International Law ? », *CLJPI*, vol. 37, n°3, 2016, p. 691.

¹⁰²⁷ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §52 : « *But in any event I think that the natural understanding of the nature of a trade union is that it is an association of workers, however that term may be defined; and it is more straightforward to approach the question of who enjoys trade union freedom by confronting directly the question of who should be regarded as a worker rather than by the frankly artificial route of treating "everyone" as coming within the scope of the right and then seeking to justify any interference by reference to the stringent exclusionary criteria in article 11 (2).* »

¹⁰²⁸ V. *infra*, Partie II, Titre I, Chapitre 1.

¹⁰²⁹ « Le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est donc pas la relation d'emploi [*employment relationship* dans la version en langue anglaise] avec un employeur ; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical. », CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213 ; v. X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 55.

contredisant frontalement l'affirmation de la Court of Appeal. L'examen de ces éléments est entièrement occulté par le juge anglais¹⁰³⁰.

La Court of Appeal délivre ainsi une interprétation restrictive du champ d'application de la liberté syndicale tel qu'il se déploie dans l'ordre juridique supranational. Celle-ci présente l'avantage de préserver le jeu des définitions nationales. Dans la mesure où la liberté syndicale repose sur l'existence d'une relation de travail, l'opération visant à identifier la notion de *worker* s'en trouve sauvegardée, quoiqu'elle doive être là encore appréciée à la lumière des engagements internationaux auxquels a souscrit le Royaume-Uni.

2. L'analyse isolée du critère du service personnel

Ayant conditionné l'application de l'article 11 de la Convention EDH à l'existence d'une relation de travail, la Court of Appeal doit donc rechercher si l'analyse du CAC est conforme à la notion de travailleur telle que définie dans le droit international. Si celle-ci est sous-tendue par le principe de primauté des faits (a) ainsi que par une exigence de préservation de l'effet utile des règles (b), le juge a préservé son approche formelle au moyen d'une analyse isolée du critère du service personnel.

a. Le formalisme sauvegardé au détriment du principe de primauté des faits

175. Considérant l'autonomie de la notion de relation de travail dans l'ordre juridique supranational, le juge s'en réfère en premier lieu à la Recommandation n°198 de l'OIT¹⁰³¹. Après avoir constaté que le texte recommande aux États membres de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, « par exemple la subordination ou la dépendance »¹⁰³², il relève que la circonstance au titre de laquelle le travail « doit être

¹⁰³⁰ Les décisions des organes de contrôle de l'OIT sont brièvement mentionnées mais écartées car les travailleurs en question sont, de l'avis de LJ Underhill, des travailleurs subordonnés ; « *Examples of who the ILO had in mind as such self-employed workers are "agricultural workers" and HGV drivers, both of whom are no doubt in at least some senses in a subordinate or dependent relationship as regards the persons to whom they supply their services.* », *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §86.

¹⁰³¹ Ce qui est quelque peu surprenant compte tenu du fait que la Recommandation n'a pas vocation à s'appliquer directement dans les litiges entre particuliers mais constitue un instrument visant à guider l'action des États membres de l'OIT.

¹⁰³² Recommandation n°198, art. II., 12.

accompli personnellement par le travailleur » est susceptible de constituer un indice tendant à démontrer l'existence d'une relation de travail¹⁰³³. Au titre d'une lecture *a contrario*, le juge en déduit que l'absence d'une obligation d'exécuter le travail personnellement constitue un contre-indicateur pouvant s'avérer décisif. En d'autres termes, lorsque le CAC a considéré que l'absence de cet indicateur suffit à écarter la qualification de *worker*, il a raisonné de façon conforme aux indications contenues dans la Recommandation n°198¹⁰³⁴.

Une telle interprétation de la Recommandation n°198 est pour le moins hasardeuse¹⁰³⁵. En effet, le raisonnement développé par le juge anglais repose sur une analyse isolée de l'indice du service personnel, ce qui n'est en aucun cas suggéré par la Recommandation. Au contraire, celle-ci invite les États membres à « autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail »¹⁰³⁶. Et, si la subordination ou la dépendance constituent bien une condition pouvant déterminer l'existence d'une relation de travail, le fait que le travail doive être accompli personnellement ne constitue qu'un « indice » de cette subordination ou dépendance.

Surtout, si une variété d'indices peuvent être mobilisés, c'est en rapport avec « le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne ». Pour les rédacteurs de la Recommandation, c'est donc bien l'existence *factuelle* d'une dépendance ou d'une subordination révélée par une liste non limitative d'indices qui détermine l'existence d'une relation de travail. Ainsi, l'analyse de la Court of Appeal ignore l'affirmation phare de la Recommandation n°198 au titre de laquelle la détermination de l'existence d'une relation de travail doit être guidée par « les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties » (nous soulignons)¹⁰³⁷. C'est bien l'application de ce principe qui constitue la colonne vertébrale de la Recommandation. Les juges sont ainsi invités à faire

¹⁰³³ Recommandation n°198, art. II., 13 (a).

¹⁰³⁴ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §77.

¹⁰³⁵ A. BOGG, « Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed », *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

¹⁰³⁶ Recommandation n°198, art. II. 11. (a).

¹⁰³⁷ Recommandation n°198, art. II., 9.

primer les éléments de nature à révéler la subordination des livreurs sur les clauses contractuelles. Une lecture adéquate de la Recommandation n°198 aurait dû conduire à constater qu'une simple clause contractuelle n'est pas un élément permettant d'écarter de façon satisfaisante l'existence d'une relation de travail, le préambule mentionnant expressément la situation dans laquelle « des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ». C'est précisément ce que se refuse de faire la Court of Appeal, laquelle conserve une approche formaliste et isolée du critère du service personnel.

Force est de constater que l'application du principe de primauté des faits est malmenée dans les arrêts *Deliveroo*. Les prétentions des requérants sont mises en échec non pas par des éléments tirés de l'analyse des faits, mais bien par un élément purement contractuel, soit l'existence d'un droit reconnu par la plateforme aux livreurs de recourir à des remplaçants¹⁰³⁸. La voie empruntée par le juge anglais nous semble donc dévier de la Recommandation n°198 en ce qu'elle privilégie une analyse formelle sur une analyse réaliste de la relation de travail¹⁰³⁹.

b. L'effet utile contrarié

176. La Court of Appeal discute également les précisions fournies par l'ordonnance *Yodel* dans l'objet d'identifier un consensus sur la définition d'une relation de travail¹⁰⁴⁰. Il est vrai que la position adoptée par le juge de Luxembourg à cette occasion est éminemment favorable à l'approche formelle empruntée par le juge anglais. Parmi les quatre conditions de nature à caractériser un travailleur indépendant – les facultés de recourir à des sous-traitants, d'accepter ou de refuser une tâche, de travailler pour un concurrent et de déterminer ses horaires de travail –, trois semblaient remplies dans le cas des livreurs

¹⁰³⁸ A contrario, son application est réalisée de façon satisfaisante dans l'arrêt *Uber*, certains y voyant d'ailleurs une mise à mort du contrat dans l'opération de qualification, A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392

¹⁰³⁹ Le parti pris en faveur d'une analyse formelle nous semble pouvoir être résumée par une formule de LJ Underhill : « *We are, necessarily, concerned with legal relationships, and any test other than what the parties' (genuine) rights and obligations are would be unacceptably uncertain.* », *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §78.

¹⁰⁴⁰ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19, v. *supra*, n°139.

Deliveroo (à la seule exception de la détermination des horaires)¹⁰⁴¹. Nous l'avons vu, le fait que la CJUE ait pris sa décision par la voie d'une ordonnance indique néanmoins que l'apport de cette décision doit être relativisé. Si la présence d'une clause de substitution constitue pour la Cour un indice certain d'indépendance, l'éventuel caractère fictif de cette clause n'y est pas discuté¹⁰⁴². Plus globalement, la notion de travailleur fut érigée dans le droit de l'Union européenne dans l'objet de préserver l'effet utile de la législation envisagée¹⁰⁴³. Quoique cette notion soit ici mobilisée par le juge anglais afin d'identifier les éléments caractéristiques de la relation de travail en droit international (ce qui est d'ailleurs peu orthodoxe), il peut sembler discutable de détacher cette notion du contexte dans lequel elle est utilisée, ainsi que des fonctions qui sont attachées à l'opération de qualification. À cet égard, il est regrettable que l'interprétation téléologique, pourtant en germe dans la jurisprudence anglaise, soit délaissée par la Court of Appeal à l'occasion de l'affaire *Deliveroo*. Au terme de son raisonnement, le juge Coulson LJ admet ainsi que l'exclusion des livreurs du champ d'application du TURLCA puisse sembler « contre-intuitif ». Et poursuit : « on peut penser que les personnes travaillant dans l'économie des plateformes ont particulièrement besoin du droit de s'organiser en syndicat »¹⁰⁴⁴. D'aucuns pourraient y voir un aveu de la contrariété de l'analyse de la Court of Appeal avec l'exigence d'interprétation des textes conformément à leur objet.

En somme, la mobilisation de sources supranationales devant la Court of Appeal a produit un résultat décevant. Se contentant d'une analyse partielle et sélective des éléments qui structurent la définition d'une relation de travail salariée en droit international, le juge anglais sauvegarde le formalisme de l'opération de qualification en droit interne. Cette

¹⁰⁴¹ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, §71.

¹⁰⁴² Le Watford Employment Tribunal avait posé la question suivante : « Est-il important (...) que le demandeur n'ait pas effectivement fait usage du droit de sous-traiter ou d'avoir recours à un substitut, alors que d'autres personnes engagées dans des conditions matériellement identiques l'ont fait ? » Force est de constater que cette question reste sans réponse. CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19, point 20.

¹⁰⁴³ *V. supra*, n°140.

¹⁰⁴⁴ « *I understand why my lord says at para. 86 that the result may seem counter-intuitive: it may be thought that those in the gig economy have a particular need of the right to organise as a trade union. So I quite accept that there may be other cases where, on different facts and with a broader range of available arguments, a different result may eventuate.* », §96.

solution est d'autant plus regrettable qu'il dispose d'outils conceptuels lui permettant de se livrer à une analyse holistique du critère du service personnel et de réintégrer les travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs. Selon la Supreme Court, « [c]'est précisément le fait qu'un employeur est souvent en mesure de dicter les termes du contrat et que la personne qui effectue le travail n'a que peu ou pas de possibilités d'influencer ces termes qui engendre la nécessité d'une protection légale en premier lieu »¹⁰⁴⁵. Cette justification est d'autant plus pertinente au moment de déterminer le champ d'application du TULRCA, dans la mesure où celui-ci vise à permettre aux travailleurs d'exercer une influence sur les conditions d'exercice de leur activité au moyen de la négociation collective. Partant, ce sont les circonstances au titre desquelles Deliveroo organise l'activité du travailleur au moyen d'un contrôle direct ou indirect, plaçant celui-ci dans un état de subordination ou de dépendance, qui doivent déterminer l'existence d'une relation de travail¹⁰⁴⁶. La faculté de recourir à des sous-traitants ne fait aucunement disparaître ce pouvoir de contrôle. Une analyse téléologique conforme à la notion de relation de travail telle qu'elle se dégage du droit international aurait dû conduire le juge à se demander si la présence de certains indices pouvait faire naître chez les travailleurs le besoin d'être couverts par la législation sociale. Il en va de la protection d'un droit fondamental¹⁰⁴⁷.

Si tant est que celle-ci soit saisie, il est à espérer que la Supreme Court se prononce, dans le prolongement de l'arrêt *Uber*, en faveur d'une interprétation téléologique du champ d'application du TULRCA de façon à garantir la titularité des droits collectifs des livreurs Deliveroo¹⁰⁴⁸. À défaut, ils se trouvent dépourvus d'outils légaux leur permettant de contraindre la plateforme à reconnaître leur organisation syndicale et à entrer en négociation collective.

¹⁰⁴⁵ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §76.

¹⁰⁴⁶ A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392.

¹⁰⁴⁷ A. BOGG, « Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed », *op. cit.*

¹⁰⁴⁸ <https://www.ft.com/content/1f9806f7-41dc-4898-a282-5251764ba7a5> (dernière connexion oct. 2022).

Conclusion de section

177. Si dans sa globalité, le contentieux semble se diriger vers la reconnaissance de la qualité de *worker* des travailleurs de plateformes, comme en témoigne l'arrêt *Uber* rendu par la Supreme Court le 19 février 2021, la reconnaissance de la qualité de *worker* au sens du droit des relations collectives est contrariée par la caractérisation de l'élément du service personnel. L'insertion par les plateformes de clauses dans l'architecture contractuelle permettant aux travailleurs de plateformes d'avoir recours à des remplaçants paralyse le processus de réintégration entamé par le juge et empêche la reconnaissance de la qualité d'employeur des plateformes. Faisant prévaloir une appréciation formelle de la relation contractuelle, la jurisprudence anglaise maintient certains travailleurs de plateformes hors du champ d'application personnel du droit des relations collectives, au détriment du principe de primauté des faits tel que promu par la Recommandation n°198. La mise en adéquation du droit anglais avec le droit de l'Union européenne n'a pas eu les résultats escomptés, l'ordonnance *Yodel* ayant manqué sa cible. La fin de la période de transition et la sortie définitive du Royaume-Uni de l'Union européenne en janvier 2021 ferme la porte à une pénétration directe du droit de l'Union dans le droit anglais¹⁰⁴⁹.

La voie d'un recours devant la CEDH pourrait être susceptible de contester ce maintien artificiel des travailleurs de plateformes hors du champ d'application des droits collectifs. Si tant est que celle-ci se prononce en faveur d'une interprétation étendue du champ d'application de l'article 11 de la Convention EDH, une telle issue pourrait avoir pour effet de contrer l'approche restreinte adoptée par le juge national. Cette solution pourrait fournir de surcroît un précédent susceptible de rayonner sur l'ensemble des systèmes juridiques nationaux européens. Elle constitue cependant un horizon lointain.

¹⁰⁴⁹ Le European Communities Act 1972 a été abrogé par le European Union Withdrawal Act 2018, fixant un départ effectif le 31 janvier 2020, cette loi prévoyant une période de transition allant jusqu'au 31 décembre 2020. À partir du 1^{er} janvier 2021, le Royaume-Uni est officiellement un pays tiers. V. Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique, d'une part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, d'autre part, 31 déc. 2020.

CONCLUSION DE CHAPITRE

178. L'analyse comparée du contentieux visant à réintégrer les travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat en France et au Royaume-Uni est traversée, en dépit des divergences structurelles qui séparent ces deux systèmes juridiques, par des lignes de force.

D'abord, là où la qualification de contrat de travail en droit français est unifiée et abstraite (dans la mesure où elle détermine l'application du statut salarial dans son ensemble et demeure rétive à une approche téléologique), la qualification de *worker* au sens du droit anglais est relative et fonctionnelle (c'est-à-dire que le champ d'application de chaque norme est déterminé de façon isolée et selon les objectifs qui lui sont attribués). Ces caractéristiques propres entraînent une réception différenciée du droit de l'Union européenne. La jurisprudence française partage avec la CJUE le critère qualificatif de la subordination et a réaffirmé la nécessité de lutter contre les formes d'indépendance fictive conformément à l'approche retenue par le juge de Luxembourg¹⁰⁵⁰. Si l'interpénétration est limitée, la convergence est manifeste. En droit anglais, la relativité des champs d'application de la législation sociale a permis au juge de s'inspirer de l'approche dite de l'effet utile promue par la CJUE, en faisant une appréciation téléologique du champ d'application de la législation relative au temps de travail et au salaire minimum¹⁰⁵¹. Cette approche téléologique fut néanmoins circonscrite au périmètre des relations individuelles de travail, l'appréciation de la notion de *worker* au sens du droit des relations collectives demeurant insuffisamment déterminée par les objets poursuivis par la législation en question.

De surcroît, il apparaît que les appréciations des juges français et anglais oscillent entre deux méthodes d'interprétation, l'une formelle, faisant primer l'apparence contractuelle construite par la plateforme, l'autre réaliste, faisant primer la matérialité des relations de pouvoir que recèle le fonctionnement de la plateforme.

¹⁰⁵⁰ CJCE, 13 janv. 2004, aff. C-256/01, *Allonby*, point 71 : « La qualification formelle de travailleur indépendant au regard du droit national n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de travailleur au sens de l'article 141, paragraphe 1, CE si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une relation de travail au sens dudit article. » ; v. également CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* aff. C-413/13.

¹⁰⁵¹ *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, *op. cit.*

À cet égard, les juridictions suprêmes anglaise et française se sont vigoureusement prononcées en faveur d'une approche réaliste permettant d'apprécier la matérialité des contraintes exercées par la plateforme Uber au détriment de l'apparence contractuelle que souhaite donner la plateforme à la relation de travail¹⁰⁵². Ainsi, dans la lignée des conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar qui avait relevé que les « chauffeurs qui roulent dans le cadre de la plateforme Uber n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme » mais qu'au contraire « cette activité ne peut exister uniquement que grâce à la plateforme, sans laquelle elle n'aurait aucun sens »¹⁰⁵³, les contraintes sont appréciées dans le cadre de l'organisation qu'est la plateforme. Une telle analyse ne pose guère de difficulté en droit anglais, qui tient comme critère de démarcation entre le *worker* et le *independent contractor* l'absence d'autonomie du travailleur sur le marché (*business undertaking*). Elle est plus originale en droit français. S'il ne constitue qu'un indice du lien de subordination, le service organisé, en tant que « modalité de la subordination juridique »¹⁰⁵⁴, est particulièrement approprié pour mettre en évidence le pouvoir de contrainte exercé par les plateformes. En ayant recours à une conception « organisationnelle » ou « fonctionnelle » de la subordination, c'est-à-dire « résultant de l'intégration à une organisation » – par opposition à une subordination « personnelle », c'est-à-dire « résultant de la soumission à autrui »¹⁰⁵⁵, le juge français se donne progressivement les moyens d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat.

Néanmoins, l'essor d'une conception réaliste et souple de la subordination n'a pas toujours eu pour effet de mettre un terme à la tentation d'une approche plus formaliste par le juge. En droit anglais, la présence de clauses de substitution empêche l'application du droit des relations collectives et maintient les travailleurs de plateformes au pallier du

¹⁰⁵² *Uber BV and others v Aslam and others*, *op. cit.*, §76 ; Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, *op. cit.*, point 15.

¹⁰⁵³ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 56.

¹⁰⁵⁴ A. SUPLOT, *Le droit du travail*, Paris, PUF, 2004, p. 241.

¹⁰⁵⁵ A. SUPLOT, *Le droit du travail*, Paris, PUF, 2004, p. 69.

salariat¹⁰⁵⁶. Si la CJUE a été directement saisie d'une question préjudicielle relative à la méthode d'interprétation à adopter en présence de tels indices de nature formelle, elle a manqué l'occasion de renforcer l'exigence d'appréciation non restrictive de la relation de travail et de rappeler l'exigence de préservation de l'effet utile de la législation sociale aux fins de l'application du droit de l'Union¹⁰⁵⁷, ce que l'on peut regretter. La réaffirmation de la nécessité d'une approche réaliste se heurte donc inlassablement aux soubresauts d'une approche formelle. En droit français, la survivance d'une conception orthodoxe de la subordination entraîne un resserrement des preuves acceptées pour démontrer l'état de subordination¹⁰⁵⁸. La liberté formelle accordée aux travailleurs a ainsi conduit certains juges à opter pour l'indépendance en lieu et place de la subordination, quand bien même il ressort que la plateforme exerce un important pouvoir d'organisation sur le service fourni¹⁰⁵⁹.

Certes, la dynamique de requalification est loin d'être achevée et est susceptible de s'accélérer dans les années ou les mois à venir. Néanmoins à l'heure actuelle, il est possible de constater l'existence de contraintes persistantes dans l'opération de qualification. Une plateforme qui exerce une influence décisive au sens de la CJUE n'est pas systématiquement un employeur au sens du droit national¹⁰⁶⁰. Entre les deux, le pouvoir de la plateforme demeurant prégnant, le risque que l'indépendance des travailleurs présente un caractère fictif est important. Ce constat met en lumière le caractère inachevé du processus de réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel des droits collectifs propres au salariat, processus seul à même de garantir la pleine titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

¹⁰⁵⁶ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952.

¹⁰⁵⁷ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19.

¹⁰⁵⁸ Cass. soc., 13 nov. 1996, *Société Générale*, *op. cit.*

¹⁰⁵⁹ G. LOISEAU, « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *CCE*, n°6, juin 2021, comm. 44.

¹⁰⁶⁰ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 54.

CONCLUSION DE TITRE

179. La notion de plateforme ne peut pas être retenue simultanément avec la notion d'employeur, dans la mesure où les régimes de responsabilité accolés à chacune de ces notions sont distincts. Si la notion de plateforme consacre une faible responsabilité des plateformes à l'égard des prestataires individuels auxquels elles ont recours, la notion d'employeur constitue un « pôle d'imputation de responsabilités »¹⁰⁶¹ garantissant l'exercice des droits collectifs des travailleurs dans le cadre du salariat. Le cumul de qualification n'étant pas à l'ordre du jour, il convient dès lors de trancher selon le degré de contrainte qu'exercent dans les faits les plateformes à l'égard des travailleurs auxquels elles ont recours.

Lorsque l'opérateur dont la qualification est en jeu exerce une influence décisive sur les modalités d'exercice de la prestation de travail, c'est-à-dire notamment lorsqu'il détermine le prix de la prestation, qu'il exerce un contrôle sur certaines modalités de fourniture du service ainsi que sur le comportement des travailleurs, nous ne sommes plus en présence d'un intermédiaire en ligne au sens du droit de l'Union mais bien d'un fournisseur de services¹⁰⁶². Quoiqu'elle fasse tomber le masque de l'intermédiation, cette découverte ne déclenche pas systématiquement l'application du droit des relations collectives de travail propre au salariat. Pour cela, il convient au surplus de démontrer que la plateforme est un employeur au sens de la législation visée.

L'interprétation du champ d'application personnel des droits collectifs conformément à leur objet aurait pu conduire à considérer que, dans la mesure où les travailleurs de plateformes se trouvent soumis à l'influence décisive de la plateforme, leur indépendance doit être considérée comme fictive et la qualification de travailleur salarié doit être retenue. En effet, c'est parce qu'ils sont privés du pouvoir de négocier les termes

¹⁰⁶¹ A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in H. PETIT, N. THEVENOT (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

¹⁰⁶² CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 38.

de leur relation contractuelle que le droit doit leur attribuer des facultés juridiques leur permettant de négocier collectivement ces termes. « C'est l'invention du collectif, et de ses corrélats – les droits collectifs, les libertés collectives, la négociation et les conventions collectives – qui a permis de sortir des impasses de la soumission volontaire »¹⁰⁶³. Une telle soumission volontaire semble aisément détectable dès lors que la plateforme exerce une influence décisive sur l'activité des travailleurs. Néanmoins, la qualification de la relation de travail selon les catégories du droit national se heurte parfois à des appréciations restrictives des critères qualitatifs d'une relation salariale par les juridictions nationales et supranationales. La mise à l'écart de l'effet utile des textes envisagés au profit d'une interprétation formelle des critères qui concourent à la qualification d'une relation de travail salariée a eu pour effet de maintenir certains travailleurs de plateformes hors du champ d'application des droits collectifs, quand bien même ils sont soumis à l'influence décisive de la plateforme. Le processus de réintégration est donc, à ce jour, contrarié.

180. La notion de « plateforme de travail numérique » en germe dans le droit de l'Union européenne pourrait bien constituer la pièce manquante permettant de boucher l'espace ouvert entre le droit du travail et le droit des plateformes. Définie comme l'opérateur fournissant des services à distance par des moyens électroniques à la demande d'un destinataire et comprenant en tant qu'élément nécessaire et essentiel l'organisation du travail exécuté par des individus¹⁰⁶⁴, la plateforme de travail numérique est présumée employeur dès lors qu'elle « contrôle (...) l'exécution d'un travail »¹⁰⁶⁵. La notion de plateforme, si elle est utilisée en droit français comme une notion-écran, pourrait à terme devenir une notion destinée à révéler l'employeur. L'horizon d'une présomption de salariat issue du droit de l'Union européenne peut être à même de couper à la racine la stratégie de contournement des plateformes, en leur faisant supporter la charge de prouver qu'elles ne sont pas employeuses¹⁰⁶⁶. Une telle initiative aurait pour effet de réactiver une dynamique

¹⁰⁶³ A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 125.

¹⁰⁶⁴ 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, 2021/0414 (COD), art. 2 1).

¹⁰⁶⁵ *Ibid.*, art. 4.

¹⁰⁶⁶ 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, 2021/0414 (COD).

d'intégration du salariat qui connaît aujourd'hui de nombreux obstacles, et qui conditionne la titularité des droits collectifs propres au salariat des travailleurs de plateformes.

Ces évolutions semblent désormais hors de portée du droit anglais, le Royaume-Uni ayant quitté l'Union européenne¹⁰⁶⁷. Néanmoins cela n'acte pas la fin d'une influence réciproque entre ces systèmes juridiques. Dans un arrêt du 24 juin 2021, la Court of Appeal a considéré que la définition de la relation de travail au sens du droit de l'Union européenne devait être prise en compte aux fins de déterminer le champ d'application personnel de l'article 11 de la Convention EDH¹⁰⁶⁸. Quoique l'issue de la décision soit négative pour les travailleurs, la méthode employée laisse entrevoir un dialogue des juges toujours ouvert. Cela est d'autant plus bénéfique que la détermination du champ d'application des droits collectifs demeure sujette à des évolutions, aussi bien dans la jurisprudence de la CJUE que dans celle de la CEDH.

¹⁰⁶⁷ European Union (Withdrawal) Act, 2018 c. 16.

¹⁰⁶⁸ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952.

CONCLUSION DE PARTIE

181. Missionné par le gouvernement français pour envisager les pistes permettant de garantir une représentation collective des travailleurs de plateformes en droit interne, l'ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation affirmait de façon introductive :

« La reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes (...) aurait pour avantage de régler immédiatement les questions de sécurité juridique en éteignant les contentieux en requalification. Elle aurait également pour effet d'étendre aux travailleurs des plateformes les droits et protections des salariés. Cette option techniquement aisée à mettre en œuvre amènerait enfin de la clarification. »¹⁰⁶⁹

La piste d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs propres au salariat semble en effet la solution la plus adaptée à l'enjeu d'attribution immédiate de droits à des travailleurs dans une situation de précarité et d'informalité.

Cette solution présente l'avantage de la cohérence historique. D'abord conçus sur le modèle du travail indépendant, les droits collectifs ont été progressivement ramenés dans l'enceinte du droit du travail salarié¹⁰⁷⁰. La « relation salariale standardisée »¹⁰⁷¹ est progressivement devenue le noyau autour duquel gravitent les droits collectifs. En droit français, la qualification de salarié conditionne la titularité du droit à la représentation collective dans l'entreprise, au droit de négociation collective et au droit de grève. Davantage, la protection garantie par le principe constitutionnel de participation se

¹⁰⁶⁹ J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 3.

¹⁰⁷⁰ S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405 ; C. DIDRY, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

¹⁰⁷¹ B. VENEZIANI, « The employment relationship », in B. HEPPLER, B. VENEZIANI (dir.), *The transformation of labour law in Europe : a comparative study of 15 countries : 1945-2004*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009, p. 99 ; S. DEAKIN, « The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prognosis », *Soziale Recht*, 2014, n°5, p. 89 ; v. plus largement les études comparatives de M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, OUP, 2011 ; A. SUPIOT, (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016.

déclenche à compter de l’instant où les travailleurs sont « intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail que constitue l’entreprise »¹⁰⁷², ce qui n’est pas le cas des travailleurs indépendants pouvant travailler simultanément pour plusieurs plateformes¹⁰⁷³. Les formes de négociation collective qui se développent hors du salariat échappent donc à une protection constitutionnelle. En droit anglais, la notion étendue de *worker* conditionne le droit d’obtenir une représentation syndicale auprès de l’employeur aux fins d’entrer en négociation collective conformément au TULRCA de 1992. Si les droits à l’information et à la consultation sont réservés au cadre plus restreint des *employees*, une mise en convergence des notions de *worker* et d’*employee* pourrait avoir pour effet d’allouer aux travailleurs de plateformes la totalité des prérogatives juridiques qui composent le droit des relations collectives¹⁰⁷⁴. La réintégration dans le champ d’application du droit du travail, permise par une simple opération de qualification juridictionnelle, est donc de nature à conférer aux travailleurs une titularité entière (dans le cas du droit français) ou partielle (dans le cas du droit anglais) des droits collectifs conçus pour les travailleurs salariés.

Ce processus de réintégration est pourtant contrarié par plusieurs facteurs. D’une part, la catégorie de service d’intermédiation en ligne telle qu’elle se développe en droit de l’Union et telle qu’elle est définie dans certains systèmes nationaux, notamment la France, sous-tend une définition des plateformes numériques sur la base de leur activité d’intermédiation. La notion de plateforme se pose alors comme un écran qu’il convient de percer pour saisir la réalité des pouvoirs de contrainte qu’exerce la plateforme sur les

¹⁰⁷² Cons. const., décision n°2006-545 DC du 28 déc. 2006, §29 : « Considérant que le droit de participer “par l’intermédiaire de leurs délégués” à “la détermination collective des conditions de travail ainsi qu’à la gestion des entreprises” a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu’elle constitue, même s’ils n’en sont pas les salariés. » ; D. 2007. 1166, obs. V. Bernaud, L. Gay ; V. également A. LYON-CAEN, « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », *RDT*, 2007, p. 84 ; M.-L. MORIN, « Effectif et électorat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 à l’arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT*, 2007, p. 229.

¹⁰⁷³ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, *AJCT* 2020. 5, obs. D. Necib ; v. également A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte “sociale” : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60 ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la “charte sociale” des plateformes de “mise en relation” : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8.

¹⁰⁷⁴ A. BOGG, M. FORD, « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392.

travailleurs. D'autre part, les juges tendent à développer des interprétations restrictives des critères qui concourent à la qualification de travailleur selon les catégories du droit national ou supranational. La difficulté de rattacher le pouvoir exercé par les plateformes au critère de la subordination ainsi que l'importance accordée à l'aspect formel de la relation contractuelle tendent ainsi à maintenir certains travailleurs, pourtant soumis à l'influence de la plateforme, hors du champ d'application personnel du droit du travail. Ces conceptions restrictives créent une brèche entre la notion d'intermédiaire en ligne et la notion d'employeur au sein de laquelle peuvent se trouver les travailleurs de plateformes.

Par voie de conséquence, une partie des travailleurs de plateformes demeurent exclus du champ d'application personnel des droits collectifs propres aux travailleurs salariés. Nombre d'entre eux sont malgré tout parvenus à structurer leur action et à se poser comme un contre-pouvoir à l'unilatéralisme de la plateforme. Si cela ne pose pas de difficulté majeure concernant leurs facultés de groupement, c'est en revanche bien plus problématique à l'égard du droit à l'information et à la consultation, du droit de grève et du droit de négociation collective, dont la garantie effective suppose une intervention active des législateurs nationaux. La faiblesse des garanties dont disposent les travailleurs de plateformes peut avoir un fort effet dissuasif à l'égard des travailleurs grévistes, lesquels s'exposent à des sanctions de la part de la plateforme¹⁰⁷⁵. Davantage, si des accords volontaires ont pu voir le jour entre des organisations syndicales et des plateformes, leur caractère impératif n'est pas assuré et demeurent dans l' « ombre du droit »¹⁰⁷⁶.

Le constat de cette contrariété persistante invite à interroger la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant.

¹⁰⁷⁵ R. DUCATO, M. KULLMAN, M. ROCCA, « Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies », *Proceedings of the Marco Biagi Conference*, 2018 ; N. MOIZARD, « la frontière entre "travailleurs" et "travailleurs indépendants" et le droit des discriminations de l'Union européenne », in S. BARBOU DES PLACES, E. PATAUT, P. RODIERE (dir.), *Les frontières de l'Europe sociale*, Paris, Cahiers européens, n°11, p. 193.

¹⁰⁷⁶ A. BERTOLINI, R. DUKES, « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *ILJ*, 2021, 50(4), p. 662.

PARTIE II

LA TITULARITÉ ENVISAGÉE DES DROITS COLLECTIFS
DANS LE CADRE DU TRAVAIL INDÉPENDANT

182. Nos développements ont jusqu'à présent reposé sur un syllogisme simple. En droit, les plateformes numériques sont des opérateurs économiques qui exercent une activité d'intermédiation. Lorsque ces plateformes exercent sur les travailleurs avec lesquels elles contractent un pouvoir de nature à placer ces derniers dans un état de subordination, elles cessent d'être des intermédiaires et correspondent au contraire à la définition de l'employeur. Partant, elles deviennent débitrices de l'application du droit du travail et en particulier des droits collectifs propres au salariat. L'hypothèse d'une réintégration totale des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail ne s'est, à ce jour, pas réalisée¹⁰⁷⁷. Les contraintes tenant au caractère formel et déductif de l'opération de qualification telle que réalisée par les juges nationaux et le juge de l'Union européenne maintiennent un certain nombre de travailleurs de plateformes hors de portée de la législation sociale, et en particulier des droits collectifs propres au régime du salariat. Il existe donc des travailleurs de plateformes se trouvant dans un état de dépendance ou de sujétion à l'égard de la plateforme, sans que cet état ne soit pour autant constitutif d'une relation de travail au sens des droits nationaux ou du droit de l'Union européenne. La titularité des droits collectifs demeure, dans ce cadre, contrariée.

La question de la détermination du champ d'application des droits collectifs se pose alors en des termes renouvelés. L'indépendance formelle de ces travailleurs a-t-elle pour conséquence de les priver de toute faculté juridique leur permettant d'agréger leurs intérêts et d'agir collectivement pour lutter contre le pouvoir unilatéral exercé par les plateformes ? Sont-ils, en d'autres termes, titulaires de droits collectifs en dépit de leur indépendance ?

183. Pour examiner la voie d'une titularité des droits collectifs dans le cadre du travail indépendant, encore faut-il s'entendre sur une définition du périmètre examiné. Or, la définition du travail indépendant est une épreuve particulièrement redoutable¹⁰⁷⁸. Les tentatives en ce sens consistent le plus souvent à dégager certaines caractéristiques définies

¹⁰⁷⁷ M. ASSER, J.-Y. FROUIN, P. LOKIEC, « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », *JCP S*, 2022, p. 1136.

¹⁰⁷⁸ J.-P. CHAUCHARD, « Subordination et indépendance : un Sisyphe juridique ? », *Travail et protection sociale*, 2001, n°10, p. 4 ; du même auteur, « Les avatars du travail indépendant », *Dr. soc.*, 2009, p. 1065 ; et, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 947 ; A. PERULLI, « Critique du travail indépendant », *RDT*, 2022, p. 18.

par opposition à ce qu'est un travailleur salarié. Ainsi, dans la mesure où le travailleur salarié est soumis au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, l'on considère généralement que le travailleur indépendant est celui qui détermine librement ses horaires et contrôle les principaux aspects de son activité¹⁰⁷⁹. Également, le travailleur indépendant serait la personne qui a la possibilité de se constituer une clientèle propre et de fixer ses tarifs, ou encore de fixer les conditions d'exécution de sa prestation de service¹⁰⁸⁰.

184. Si nous ne contestons pas l'intérêt des éléments relevés à cet égard, force est de constater qu'il ne s'agit pas de critères qualitatifs visant à déclencher l'application d'un régime, mais de caractéristiques que l'on suppose communes aux travailleurs indépendants. Il semble dès lors plus adéquat de considérer que le travail indépendant, que Gérard Lyon-Caen désigne comme le « travail non-salarié », est un ensemble négatif, visant à désigner le travail fourni par toute autre personne qu'un salarié, en l'échange d'une rémunération autre qu'un salaire, et à destination d'une personne autre qu'un employeur¹⁰⁸¹.

Le travail indépendant comprend en effet un agrégat de travailleurs dont la principale caractéristique est de se situer hors du salariat. Cette circonstance est particulièrement visible dans le contexte des plateformes numériques. Le travailleur de plateformes n'est propriétaire que d'une partie très marginale des instruments permettant la fourniture du service, ne recueille pas les profits générés par l'activité et ne détermine pas librement le contenu de son activité. Si l'on considère que les travailleurs de plateformes sont des travailleurs indépendants, ce n'est donc pas en raison du fait qu'ils présentent les caractéristiques que l'on retrouve généralement dans le cadre du travail indépendant, mais

¹⁰⁷⁹ V. par ex. CJUE, 10 sept. 2014, *Haralambidis*, aff. C-270-13, point 33 ; v. également C. trav. art. L. 8821-6-1 : « Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ».

¹⁰⁸⁰ V. par ex. Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, *op. cit.*

¹⁰⁸¹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 2 : « Les deux concepts en cause s'opposent-ils nettement ? Il est permis d'en douter. Celui de travail *non salarié* est purement *négatif* : la réalité qu'il reflète est celle d'un travail fourni par tout *autre qu'un salarié*, donc en échange d'une rémunération *autre qu'un salaire*. Or un tel concept n'a pas une extension clairement définie : innombrables et très dissemblables sont ceux qui ont une activité professionnelle sans être soumis à un contrat de travail les plaçant en état de subordination. Le concept ne correspond à aucune réalité positive et homogène ». La récurrence de la terminologie de « travailleur indépendant » dans la jurisprudence invite néanmoins, par souci de cohérence, à conserver ce terme.

plus sûrement parce qu'ils n'ont pas souhaité ou ne sont pas parvenus à démontrer qu'ils étaient subordonnés conformément aux législations visées. Au sens de cette étude, le travail indépendant ne constitue donc pas une zone de droit commun d'attribution de droits s'accompagnant d'une véritable autonomie décisionnelle du travailleur, mais bien une zone résiduelle au sein de laquelle la titularité des droits collectifs peut apparaître comme un palliatif à la situation de vulnérabilité particulière des travailleurs qui s'y trouvent. La voie ici envisagée est donc celle de l'attribution de droits spécifiques en dehors de la reconnaissance d'un lien de subordination de nature à caractériser une relation de travail.

La titularité des droits collectifs doit ainsi être réexaminée sous l'angle du travail indépendant. La dichotomie entre travailleur salarié et travailleur indépendant pour l'attribution des droits collectifs est en effet remise en question par des évolutions récentes dans le droit supranational. Sous l'impulsion de l'OIT, une interprétation étendue du champ d'application personnel des droits collectifs fondamentaux de nature à intégrer les travailleurs indépendants tend à donner naissance à un consensus au niveau européen. Dans la mesure où cette extension entre en conflit avec le champ d'application du droit de la concurrence, une articulation nouvelle entre la titularité des droits collectifs et le domaine de la prohibition des ententes doit alors être trouvée. C'est à cette condition que la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes peut être garantie dans le cadre du travail indépendant (Titre I).

Une fois admise la titularité de principe des droits collectifs fondamentaux des travailleurs indépendants, les États disposent alors d'une marge d'appréciation pour en garantir l'exercice aux travailleurs de plateformes. Si l'option la plus simple consiste à étendre les périmètres du salariat pour intégrer tous les travailleurs de plateformes dans le champ d'application de droit commun des droits collectifs, cette option se heurte à nouveau aux limites de l'opération de qualification par les juges nationaux. Reste donc une option subsidiaire consistant à garantir des droits collectifs aux travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant. C'est l'option choisie par le législateur français qui attribue aux « travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une

ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique »¹⁰⁸², spécifiquement dans le secteur de la livraison de biens et du transport de personnes, un régime spécifique de droits collectifs. Si cette option confirme le caractère étendu du champ d'application personnel des droits collectifs, le risque est néanmoins que cette variété de droits collectifs ne soit pas équivalente à ceux dont sont titulaires les travailleurs salariés (Titre II).

¹⁰⁸² C. trav. art. L. 7341-1.

TITRE I

UNE TITULARITÉ DES DROITS COLLECTIFS SOUS CONDITION

185. L'hypothèse d'une titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant prend à rebours un processus historique au cours duquel le droit du travail s'est doté d'une certaine autonomie vis-à-vis des branches du droit qui régissent les activités économiques¹⁰⁸³, en particulier du droit de la concurrence. Ce faisant, elle participe à la résurgence d'un conflit entre les champs d'application respectifs des droits collectifs et de la prohibition des ententes dont l'issue détermine la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

Le droit du travail et le droit de la concurrence sont deux branches du droit distinctes poursuivant des objets propres. Le droit du travail vise à régir les relations individuelles et collectives de travail ainsi que l'organisation du marché du travail, tandis que le droit de la concurrence examine le comportement des entreprises et s'assure de la libre concurrence sur le marché des biens et services¹⁰⁸⁴. Cette séparation ontologique n'a pas toujours été admise. On s'en souvient, l'interdiction des coalitions d'ouvriers et de patrons à compter de

¹⁰⁸³ V. P. DURAND, « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.*, 1945, p. 298 ; H. CAMERLYNCK, « L'autonomie du droit du travail », *D.*, 1956, p. 23. Sur la spécificité des relations collectives de travail en droit privé, v. G. LYON-CAEN, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, 1955, p. 27.

¹⁰⁸⁴ L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006, spéc. p. 172. V. également G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313 : « Bien que la distinction soit artificielle, il est commode de distinguer le marché du travail lui-même, (l'emploi) – de celui des marchandises et des services, au sein desquels le coût du travail intervient, mais où la force de travail ne constitue pas l'objet même du marché ».

la fin du 18^e siècle eut pour effet le refoulement par le droit des formes d'organisation collective des travailleurs. Il a donc fallu que se concrétise un mouvement d'autonomisation du droit du travail pour que l'organisation collective des travailleurs ne soit plus menacée par de telles prohibitions¹⁰⁸⁵. Sur le plan international, la volonté de faire primer les objectifs sociaux notamment poursuivis par le droit syndical et le droit de négociation collective sur les objectifs économiques poursuivis par le droit de la concurrence fut affirmée par le Traité de Versailles de 1919, dont l'article 427 proclame que « le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce »¹⁰⁸⁶. Ce principe est directement issu d'un texte de droit de la concurrence étasunien, le Clayton Antitrust Act de 1914, lequel énonçait pour la première fois le principe au titre duquel « *The labor of a human being is not a commodity or article of commerce* »¹⁰⁸⁷ ; il s'agissait, pour le législateur étasunien, de créer une exemption légale au bénéfice des travailleurs et de leurs organisations syndicales, leur permettant ainsi de s'organiser sans craindre d'être menacés par la prohibition des ententes. Dans une telle perspective, l'application du droit de la concurrence est écartée au profit du droit de négociation collective¹⁰⁸⁸. L'autonomie relative du droit du travail et du droit de la concurrence a ainsi permis de limiter la survenance de

¹⁰⁸⁵ G. LYON-CAEN, « Vieilles lunes et nouvelles lunes. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143 : « On peut affirmer sans crainte de se tromper que le marché du travail comme un bloc est, depuis un siècle et demi, soustrait au droit de la concurrence. »

¹⁰⁸⁶ Traité de Versailles, 1919, art. 427.

¹⁰⁸⁷ « *Nothing contained in the antitrust laws shall be construed to forbid the existence and operation of labor, agricultural, or horticultural organizations, instituted for the purposes of mutual help, and not having capital stock or conducted for profit, or to forbid or restrain individual members of such organizations from lawfully carrying out the legitimate objects thereof; nor shall such organizations, or the members thereof, be held or construed to be illegal combinations or conspiracies in restraint of trade, under the antitrust laws.* », The Clayton Antitrust Act of 1914, Section 17.

¹⁰⁸⁸ La Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 annexée à la Constitution de l'OIT va plus loin et affirme la primauté de l'objectif de justice sociale sur les objectifs économiques et financiers dans l'ordre juridique international, Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), adoptée lors de la 26^e session de la CIT, 10 mai 1944 ; v. A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010. Les signataires de la Déclaration entendent assujettir la politique économique à l'impératif de justice sociale, et confient à l'OIT la mission d'assurer la primauté des objectifs sociaux dans la mise en œuvre des politiques économiques, Déclaration de Philadelphie, art. II (d) : « il incombe à l'Organisation Internationale du Travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier ; (...) » ; v. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016, spéc. p. 376 et s.

conflits entre le droit de négociation collective et la prohibition des ententes – quoique ces conflits n’aient jamais entièrement disparu¹⁰⁸⁹. En d’autres termes, « [l]a séparation économique et juridique du marché du travail de celui des biens et services garantit la liberté du travailleur de ne pas être traité comme une marchandise »¹⁰⁹⁰.

Néanmoins, l’hypothèse d’une titularité des droits collectifs par les travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant réactive ce conflit. En raison de l’indépendance formelle qui caractérise ces travailleurs, leur action concertée ne s’exprime pas sur le marché du travail, mais sur le marché des biens et services. Il en découle une confrontation latente entre le champ d’application des droits collectifs et celui de la prohibition des ententes par l’article 101 du TFUE¹⁰⁹¹.

L’hypothèse d’une titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant est donc conditionnée par la résolution de ces difficultés nouvelles. L’extension du périmètre des droits collectifs suppose en premier lieu que leur titularité soit garantie nonobstant leur qualité formelle d’indépendants. À cet égard, le processus de fondamentalisation des droits collectifs dans les ordres juridiques supranationaux participe à l’affirmation de leur champ d’application personnel au-delà des périmètres parfois étroits de la relation salariale. Tend ainsi à s’affirmer un consensus au

¹⁰⁸⁹ Nous renvoyons sur ce point à quelques articles de référence : A. LYON-CAEN, « Droit social et droit de la concurrence. Observations sur une rencontre », in *Les orientations sociales du Droit contemporain. Écrits en l’honneur de J. Savatier*, Paris, PUF, 1992, p. 331 ; G. LYON-CAEN, « L’infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313 ; P. LAIGRE, « L’intrusion du droit communautaire dans le champ de la protection sociale », *Dr. soc.*, 1996, p. 82 ; L. IDOT, « Droit social et droit de la concurrence : confrontation ou cohabitation ? », *Europe*, 1999, chron. 11.

¹⁰⁹⁰ G. BARGAIN, *Normativité économique et Droit du travail*, Paris, LGDJ, p. 117.

¹⁰⁹¹ Cette situation évoque à certains égards les relations conflictuelles entre le droit fondamental à l’action collective et la libre prestation de services, v. CJCE, 11 déc. 2007, *Viking*, aff. C-438/05 ; CJCE 18 déc. 2007, *Laval un Partneri*, aff. C-341/05, v. *RTD eur.* 2008. 47, obs. P. Rodière ; *RTDH* 2008. 1191, obs. C. Nivard ; *RDT* 2008. 80, obs. E. Pataut, S. Robin-Olivier ; et devant la CEDH, 10 juin 2021, *Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers’ Union (NTF) c. Norvège*, n°45487/17, v. K. CHATZILAOU, « L’action collective des travailleurs et les libertés économiques devant la Cour européenne des droits de l’homme », *RDT*, 2021, p. 535 ; pour une synthèse récente v. E. PATAUT, « L’action collective et l’Europe », in C. MARZO, E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, P. RODIERE, G. TRUDEAU (dir.), *Le droit social en dialogue. Mélanges en l’honneur de Marie-Ange Moreau*, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 423. La nature du conflit est cependant bien distincte : il ne s’agit pas de mettre en balance les droits collectifs et les libertés économiques, mais de déterminer les champs d’application personnels respectifs du droit de la concurrence et du droit de négociation collective.

titre duquel les travailleurs indépendants, et *a fortiori* les travailleurs de plateformes ne souhaitant pas ou n'étant pas parvenus à obtenir la requalification de leur relation contractuelle sont malgré tout titulaires de droits collectifs, y compris le droit de négociation collective et le droit de grève. Ce processus d'affirmation est en cours dans le droit international et européen (Chapitre 1).

Si les autorités chargées de l'application du droit de la concurrence sont longtemps restées hermétiques à la rationalité des droits sociaux, la prise en compte de la situation de vulnérabilité particulière dans laquelle se trouvent les travailleurs de plateformes est à l'origine d'un changement de paradigme. L'hypothèse d'une exemption des conventions collectives conclues entre les plateformes et les travailleurs indépendants auxquels elles ont recours s'affirme au sein du droit de la concurrence. À mesure que ces conditions sont remplies, toutes les pièces du puzzle sont alors réunies pour garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant (Chapitre 2).

CHAPITRE 1

L’AFFIRMATION DE LA TITULARITÉ DES DROITS COLLECTIFS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DE PLATEFORMES

186. Un *corpus iuris* de droits collectifs fondamentaux vise à garantir la liberté syndicale ainsi que de façon indirecte le droit de négociation collective et le droit de grève à tous les travailleurs « indépendamment de leur statut contractuel »¹⁰⁹². Si le contenu et la portée de ces normes sont variables, il est possible d’observer, au cours de ces dernières années, une forte dynamique d’intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d’application des droits collectifs fondamentaux. La titularité des droits collectifs est donc en passe d’être assurée en dépit du fait que les travailleurs de plateformes demeurent des indépendants selon les catégories du droit national.

L’OIT, principale promotrice du droit social sur la scène internationale¹⁰⁹³, est à l’origine de cette dynamique. Considérant depuis sa création que la liberté syndicale constitue le meilleur moyen permettant d’améliorer les conditions de vie et d’emploi des travailleurs, quelle que soit leur qualification en droit national, l’organisation s’attache à garantir l’exercice des droits collectifs à tous les travailleurs, y compris les travailleurs de plateformes (Section I).

La garantie étendue des droits collectifs fondamentaux par l’OIT se répercute sur la production normative à l’échelle régionale. En particulier, les instances chargées de l’application des conventions du Conseil de l’Europe se sont engagées dans la voie d’une protection des droits collectifs fondamentaux des travailleurs indépendants. L’essor d’un

¹⁰⁹² BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, Genève, BIT, 2021, p. 215.

¹⁰⁹³ N. MAGGI-GERMAIN (dir.), *L’impact des normes de l’OIT sur la scène internationale*, Paris, Mare & Martin, 2021.

consensus sur la nécessité de reconnaître les droits collectifs des travailleurs de plateformes nonobstant leur qualification en droit interne participe alors à un processus d'affirmation de la titularité des droits collectifs fondamentaux des travailleurs de plateformes (Section II).

Section I.- La reconnaissance des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le droit de l'OIT

187. La protection des droits collectifs fondamentaux se loge au cœur du mandat de l'OIT et est notamment garantie par des normes internationales du travail, c'est-à-dire par des conventions et des recommandations élaborées et adoptées de façon tripartite par les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs¹⁰⁹⁴. Parmi celles-ci se distinguent les deux instruments majeurs que sont la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical¹⁰⁹⁵ (ci-après « Convention n°87 ») et la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective¹⁰⁹⁶ (ci-après « Convention n°98 »).

Le droit de l'OIT ne contient pas une définition unifiée des notions de travailleur et de salarié, pas plus que de travailleur indépendant¹⁰⁹⁷. Pour autant, la détermination du champ d'application des normes internationales n'est pas laissée à la discrétion des États membres. D'une part, nous l'avons vu, certaines normes adoptées par la CIT encouragent les États membres à clarifier la frontière entre le travail salarié et le travail non salarié, à lutter contre le salariat déguisé et à favoriser la réglementation adéquate des relations de travail¹⁰⁹⁸. La

¹⁰⁹⁴ N. VALTICOS, *Droit international du travail*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1983, p. 215 et s. ; J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 52 et s. ; S. HENNION, M. LE BARBIER, M. DEL SOL, J.-P. LHERNOULD, *Droit social européen et international*, 3^e éd., Paris, PUF, 2017, p. 11 et s.

¹⁰⁹⁵ Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco le 17 juin 1948 lors de la 31^e session de la CIT ; ratifiée par la France le 28 juin 1951.

¹⁰⁹⁶ Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée à Genève le 8 juin 1949 lors de la 32^e session de la CIT ; ratifiée par la France le 26 octobre 1951.

¹⁰⁹⁷ B. CREIGHTON, S. MCCRYSTAL, « Who is a "Worker" in International Law ? », *CLLJPJ*, vol. 37, n°3, 2016, p. 691.

¹⁰⁹⁸ Sur cette question v. BIT, *La relation de travail. Cinquième question à l'ordre du jour*, Rapport V(1), CIT, 95^e session, 2006.

Recommandation n°198 sur la relation de travail adoptée en 2006 en constitue le point saillant¹⁰⁹⁹. Plus récemment, la Recommandation n°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée en 2015 encourage les États membres à intégrer dans le champ de la réglementation étatique des activités qui lui échappent (y compris les travailleurs à leur compte)¹¹⁰⁰ de façon à garantir aux travailleurs concernés l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective¹¹⁰¹.

Jouant sur un autre tableau, les organes chargées de l'application des normes de l'OIT s'assurent également que les États membres reconnaissent la titularité de la liberté syndicale et du droit de négociation collective à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut en droit national. C'est ici la voie d'une titularité des droits collectifs dans le cadre du travail indépendant qui est envisagée. Cette hypothèse concerne directement les travailleurs de plateformes qui n'ont pas été réintégrés dans le périmètre du salariat au sens du droit national. La reconnaissance de droits collectifs aux travailleurs indépendants suppose une appréciation extensive du champ d'application personnel des normes de l'OIT. Celle-ci est en germe dans les normes internationales (§1). Un travail d'interprétation a néanmoins été nécessaire pour confirmer l'intégration de tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants des plateformes, dans leur champ d'application (§2).

¹⁰⁹⁹ J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 248-249 ; v. *supra*, n°142.

¹¹⁰⁰ Recommandation n°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée à Genève le 1^{er} juin 2015 lors de la 104^e session de la CIT, spéc. art. I. 4. : « La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, comprenant les entreprises, les entrepreneurs et les ménages, en particulier : a) aux personnes opérant dans l'économie informelle qui détiennent et administrent des unités économiques, y compris : i) les travailleurs à leur propre compte ; (...) d) aux travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée. » La notion d'économie informelle est conçue pour remédier à l'absence de protection des travailleurs dans certains pays en développement, v. J.-M. SERVAIS, *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°124 et s.

¹¹⁰¹ *Ibid.*, art. VII : « Les Membres devraient s'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée. »

§1.- Le champ d'application étendu de la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les normes de l'OIT

L'action de l'OIT repose sur le postulat d'un lien indissoluble entre un objectif, l'amélioration des conditions de travail, et un moyen privilégié, la protection des droits collectifs des travailleurs. La situation de fragilité particulière dans laquelle se trouvent les travailleurs situés à la marge du salariat, notamment les travailleurs de plateformes, justifie que l'OIT soit compétente pour agir dans le sens d'une amélioration de leurs conditions de travail (A). Le champ d'application personnel des normes internationales doit être évalué sous l'angle de cet impératif (B).

A. La compétence de l'OIT à l'égard des travailleurs de plateformes

Le lien indissoluble entre l'impératif de protection de tous les travailleurs et l'affirmation de la liberté syndicale apparaît dès l'acte de naissance de l'OIT (1). Il est réaffirmé par la suite, l'OIT cherchant à combler l'écart de protection qui subsiste entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants vulnérables et en particulier les travailleurs de plateformes (2).

1. Une compétence originelle étendue

188. L'acte de naissance de l'OIT se loge dans le Traité de Versailles du 28 juin 1919 mettant fin à la Première Guerre mondiale. Reconnaisant que « la paix universelle (...) ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », le traité affirme dans sa partie XIII le besoin impérieux d'une réglementation sociale internationale et crée à cette fin une organisation permanente composée de représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements dédiée à la production de normes sociales juridiquement contraignantes à l'égard des États membres¹¹⁰². Le mandat de l'OIT est donc l'amélioration des conditions

¹¹⁰² L'OIT vise ainsi à organiser la concurrence internationale en évitant les phénomènes de dumping social comme en atteste l'attendu suivant : « Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays », Traité de Versailles, 28 juin 1919, Partie XIII, Section I.

de travail des travailleurs¹¹⁰³. Son action est guidée par les principes fondateurs exposés à l'article 427 du traité et notamment les suivants :

1. « (...) le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce.
2. Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs. (...) »

Dès sa naissance, l'OIT associe de façon indissoluble l'impératif de protection des travailleurs et le droit d'association. Si le terme de « travailleur » occupe d'ores et déjà une place privilégiée dans le lexique de l'OIT¹¹⁰⁴, les termes du traité de Versailles de 1919 traduisent une focalisation sur certains travailleurs plutôt que d'autres. L'article 427 évoque d'un même élan les « travailleurs salariés » et les « salariés » tout court en visant à l'amélioration des conditions de travail au sein de « toutes communautés industrielles »¹¹⁰⁵. Les six premières conventions adoptées lors de la 1^e session de la Conférence internationale du travail (ci-après « CIT ») à Washington en 1919 visent exclusivement le travail industriel¹¹⁰⁶. L'action de l'OIT se destine-t-elle pour autant au seul ouvrier salarié et se limite-t-elle au seul périmètre de l'entreprise industrielle ? Tel n'est pas le cas¹¹⁰⁷.

¹¹⁰³ « Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions (...) », Traité de Versailles, 28 juin 1919, Partie XIII, Section I.

¹¹⁰⁴ « Le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays. (...) » ; « (...) un traitement économique équitable à tous les travailleurs » ; « (...) afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs », art. 427, §3, §8 et §9.

¹¹⁰⁵ Traité de Versailles, art. 427, §9.

¹¹⁰⁶ Not. Convention n°1 sur la durée du travail (industrie) ; Convention n°5 sur l'âge minimum (industrie) ; Convention n°6 sur le travail de nuit des enfants (industrie), adoptées le 28 nov. 1919 à Washington lors de la 1^e session de la CIT.

¹¹⁰⁷ Certes, la relation entre les travailleurs salariés de l'industrie et leurs employeurs constitue le cœur de la question sociale telle qu'identifiée par les rédacteurs du traité de Versailles, v. G. SCHELLE, *L'Organisation internationale du travail et le BIT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 72 : « Questions sociales : le terme implique cependant de toute évidence les rapports des travailleurs salariés, en général avec leurs employeurs, et cela qu'il s'agisse du travail de la production, de la distribution ou des échanges ; de l'industrie, du commerce ou des transports. (...) ». Pour autant, l'utilisation de ce terme doit être remise dans son contexte. À une époque où le droit du travail est à l'état d'embryon voire n'existe pas dans les droits nationaux, le salariat renvoie selon nous à une situation économique et sociale plus qu'à une condition juridique. L'utilisation de ce terme par l'OIT signifie tout au plus que l'organisation oriente son action vers les travailleurs se trouvant dans un rapport d'emploi, et

Tandis que la question du champ d'application personnel de la législation naissante commence à se poser dans les droits nationaux¹¹⁰⁸, l'OIT se tourne rapidement vers une série de travailleurs dont la condition est proche de celle des ouvriers de l'industrie. C'est d'abord le cas des employés, soit le personnel des établissements commerciaux ou des administrations dont le fonctionnement repose sur un travail de bureau (par opposition aux établissements industriels et agricoles)¹¹⁰⁹. C'est également le cas des gens de mer et des marins dont la situation est particulièrement sujette à des conflits de lois en droit international privé¹¹¹⁰. C'est tout particulièrement le cas des travailleurs agricoles, au contact desquels l'OIT a confirmé l'étendue de son mandat. À l'occasion de la CIT de 1921, l'organisation s'est en effet déclarée compétente pour s'occuper des questions agricoles à l'issue d'un vote et a adopté dans la foulée une convention visant à protéger la liberté d'association de « toutes les personnes » occupées dans l'agriculture¹¹¹¹.

susceptibles d'être couverts à ce titre par la législation sociale, ce quel que soit leur statut juridique. Comme le remarque Georges Scelle : « N'est-ce pas aussi une question sociale que celle du sort du petit cultivateur, de l'artisan, des travailleurs intellectuels ? Toutes les législations, lorsqu'elles abordent le chapitre de la mutualité, des assurances sociales, du crédit, sont amenées à supprimer toute distinction entre travailleurs salariés et non salariés, intellectuels ou manuels, et à étendre sur tous une égale protection. L'OIT doit agir de même. Elle manquerait à sa tâche si elle se désintéressait du bien-être physique, moral et intellectuel de certaines catégories de travailleurs particulièrement intéressantes, sous prétexte que leur activité n'est pas réglée par un contrat de travail. », *ibid.*, p. 76 (nous soulignons).

¹¹⁰⁸ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 1.

¹¹⁰⁹ V. par ex. Convention n° 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux) adoptée à Genève le 28 juin 1930 lors de la 14^e session du CIT ; Convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), adoptée à Genève le 26 juin 1957 lors de la 40^e session de la CIT ; ou encore Convention n° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), adoptée à Genève le 8 juill. 1964 lors de la 48^e session de la CIT.

¹¹¹⁰ Raison pour laquelle un grand nombre de conventions leur sont consacrées : on dénombre plus de 70 instruments visant à protéger les gens de mer, dont 41 conventions et recommandations adoptées lors de sessions maritimes spéciales de la CIT. La convention du travail maritime MLC adoptée à Genève lors de la 94^e session de la CIT le 23 févr. 2006 consolide les 36 conventions existantes et recommandations qui y sont rattachées, elle couvre ainsi la plupart des aspects de leurs conditions de travail et d'emploi.

¹¹¹¹ Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture), adoptée à Genève le 25 octobre 1921 lors de la 3^e session de la CIT. Les rédacteurs de la convention ont pris soin d'utiliser des termes de façon à ne pas restreindre son champ d'application, comme en témoigne l'art. 1 : « Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des *travailleurs agricoles*. » (nous soulignons) Cette extension de la compétence de l'OIT ayant été contestée devant la Cour de Justice internationale de La Haye, la juridiction internationale a confirmé dans un avis consultatif en date du 12 août 1922 que la compétence de l'OIT s'étend à la réglementation internationale des conditions de travail des personnes employées dans le secteur agricole, CPJI, Avis consultatif n°3, 12 août 1922, dossier F. a. IV.

L'étendue de la compétence *ratione personae* de l'OIT fut l'objet d'un recours devant la Cour permanente de Justice internationale de La Haye¹¹¹². Il s'agissait de déterminer si l'OIT avait compétence pour élaborer une réglementation visant le travail de nuit des patrons dans la boulangerie soit, plus largement, pour réglementer le travail personnel du patron. Dans son avis consultatif du 23 juillet 1926, la Cour de La Haye répond par l'affirmative¹¹¹³. Cette solution repose sur une interprétation large du traité de 1919 : l'emploi du terme de « salarié » par le traité de Versailles a une valeur indicative et n'est en aucun cas limitatif. Une telle solution a pour effet d'étendre la compétence de l'OIT au-delà des seuls salariés quel que soit le secteur d'activité.

Cette limitation étant levée, l'action de l'OIT est susceptible de s'adresser à des catégories diverses de travailleurs non salariés¹¹¹⁴. La Déclaration de Philadelphie de 1944 réaffirmant les principes posés par le traité de Versailles reflète cette évolution, en ce qu'elle substitue à la terminologie de « travailleur salarié » ou de « salarié » tout court celle de « travailleur », tandis que la référence aux communautés industrielles est absente¹¹¹⁵. Ce choix terminologique est resté inchangé depuis.

2. La compétence réaffirmée à l'égard des travailleurs de plateformes

189. Si l'action normative de l'OIT s'est longtemps concentrée sur les travailleurs salariés¹¹¹⁶, l'organisation s'est progressivement intéressée aux formes de travail dites

¹¹¹² La requête déposée par le patronat défend une approche restrictive de la compétence *ratione personae* de l'OIT sur la base d'une interprétation stricte des termes du Traité de Versailles. Le représentant de l'Organisation internationale des Employeurs industriels Me Borel a ainsi déclaré : « ce que le Traité vise, c'est la classe d'êtres humains qui, dans leur vie, sont appelés à gagner leur existence par leur labeur au service d'un employeur, quelle que soit la forme du contrat de travail, quelle que soit la nature du salaire. », CPJI, Série C, n°12, Deuxième Partie, Discours prononcés et lus devant la Cour, 1926, p. 20 ; v. également les développements de N. VALTICOS, *Droit international du travail*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1983, p. 187.

¹¹¹³ « La Cour est d'avis que l'organisation internationale du Travail a compétence pour élaborer et proposer une réglementation qui, pour assurer la protection de certains travailleurs salariés ; visé en même temps et accessoirement le même travail personnel du patron. », CPJI, avis consultatif, n°13, 1926, 23 juill. 1926 (nous soulignons).

¹¹¹⁴ V. sur ce point l'étude approfondie de B. CREIGHTON, S. MCCRYSTAL, « Who is a "Worker" in International Law ? », *CLLPJ*, vol. 37, n°3, 2016, p. 691.

¹¹¹⁵ L'article III (g) de la Déclaration de Philadelphie prend ainsi le soin de garantir le droit à une protection adéquate de la vie et de la santé aux « travailleurs dans toutes les occupations ».

¹¹¹⁶ J.-C. JAVILLIER, « Les normes internationales du travail : faut-il tout dire ? », *Dr. soc.*, 2017, p. 409.

informelles ou « atypiques »¹¹¹⁷, au sein desquelles les formes de travail « pseudo-indépendant » occupe une place importante¹¹¹⁸. Cet intérêt témoigne d'une volonté de garantir l'application des normes sociales à des variétés de travailleurs précaires mis à l'écart des réglementations salariales. Dans ce contexte, les droits collectifs apparaissent comme des outils particulièrement efficaces pour améliorer les conditions de travail des travailleurs atypiques indépendamment de leur classification en droit national¹¹¹⁹. Certains instruments, tels que la Convention n°177 sur le travail à domicile¹¹²⁰ ou la Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques¹¹²¹ réaffirment ainsi la liberté d'association et le droit de négociation collective de ces travailleurs. L'intérêt de l'OIT pour les formes de travail se développant aux marges du salariat et les instruments adoptés en la matière fournissent un terreau favorable visant à inclure les travailleurs de plateformes dans l'agenda de l'OIT.

¹¹¹⁷ L'emploi atypique recouvre le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et les autres relations d'emploi triangulaires, les relations de travail déguisées ainsi que l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant, OIT, *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 2015 ; *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, Conseil d'administration du BIT, 323e session, 2015 ; BIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble*, Genève, 2016, p. 30.

¹¹¹⁸ Dans un rapport publié en 1990, le BIT reconnaît que le travail indépendant peut comprendre « des activités de survie en marge de la société » : « ces "pseudo" travailleurs indépendants peuvent être dans une situation particulièrement précaire, dans la mesure où ils sont atomisés, ont peu de pouvoir de marché ou de négociation, et ne sont généralement pas protégés par la législation du travail ». Dès lors, le rapport affirme que les travailleurs indépendants sont titulaires de la liberté d'association et du droit d'organisation, notamment tel que protégé par la Convention n°87 et ce quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils opèrent, BIT, *The promotion of self-employment*, op. cit., p. 7-8 (nous traduisons). Ce rapport se concentre sur le travail indépendant urbain, par opposition au travail indépendant rural. Le travail indépendant dans le secteur agricole a été spécifiquement évoqué à l'occasion de la 75^e session de la CIT en 1988, v. BIT, *Rural employment promotion*, Report VII, CIT, 75^e session, Genève, 1988.

¹¹¹⁹ « Il convient avant tout de s'assurer que le cadre législatif protège et assure la promotion des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective. L'établissement d'un cadre législatif qui autorise effectivement les organisations de travailleurs à fonctionner librement et à choisir leur niveau de structuration, ainsi que la levée des obstacles à l'adhésion de tous les travailleurs à ces organisations sont des conditions préalables à ce que les syndicats élaborent des stratégies et mènent des actions en faveur des travailleurs en situation d'emploi atypique. Une mesure allant dans ce sens est l'extension du droit à la négociation collective au-delà de la relation de travail salariale. » BIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble*, Genève, 2016, p. 30 (nous soulignons) ; V. DE STEFANO, *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona, n°123, 2015 ; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi, Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018.

¹¹²⁰ Convention n°177 sur le travail à domicile, adoptée à Genève le 4 juin 1996 lors de la 83^e session de la CIT, art. 1. (a) et art. 4. 2. (a).

¹¹²¹ Convention n°189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 1^{er} juin 2011 lors de la 100^e session de la CIT, art. 3. 2. (a).

190. La prise en compte des enjeux sociaux liés à l'essor des technologies numériques dans les relations de travail s'inscrit donc dans la lignée des réflexions entreprises en matière de travail atypique. Une série de travaux de nature scientifique et à portée programmatique réalisés à l'initiative du BIT soutiennent que les travailleurs de plateformes sont, indépendamment de leur statut, titulaires de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Dans une enquête publiée en 2019 relative aux plateformes de micro-travail (soit de *crowdworking* en ligne), le BIT énonce 18 pistes destinées à garantir le travail décent sur les plateformes numériques, dont les deux premières sont :

- « 1. Remédier à la mauvaise classification de l'emploi ;
2. Permettre aux travailleurs des plateformes d'exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective ; »¹¹²²

Si les instruments dont dispose l'organisation pour remédier à la mauvaise classification de l'emploi sont limités, la piste d'une intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application des droits collectifs est renforcée par la suite¹¹²³. Dans un rapport phare de 2021, le BIT affirme que « tous les travailleurs, y compris ceux des plateformes, jouissent du droit d'organisation et de négociation collective en vertu des conventions n°87 et 98 »¹¹²⁴. La titularité des droits collectifs leur est donc garantie, selon une formule récurrente : « indépendamment de leur statut contractuel ». Dans le même sens, la Commission mondiale sur l'avenir du travail mandatée par l'OIT pour formuler des pistes d'action à l'aube du centenaire de l'organisation a inscrit la représentation collective des travailleurs de plateformes dans l'agenda de l'OIT¹¹²⁵. Mettant l'accent sur la nécessité

¹¹²² J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. SIX SILBERMAN, *Les plateformes de travail numériques et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport du BIT, Genève, 2019, p. 19 ; v. également p. 113-114 : « Les travailleurs devraient avoir à leur disposition des moyens juridiquement contraignants leur permettant de faire connaître leurs besoins et leurs souhaits aux opérateurs de plateformes, à travers la syndicalisation, la négociation collective et, dans les pays où ces structures existent, les comités d'entreprise et le droit à la codétermination. »

¹¹²³ V. par ex. H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 94, 2019.

¹¹²⁴ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, Genève, BIT, 2021, p. 224.

¹¹²⁵ Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 2019, spéc. p. 11-13, et p. 54 ; « Les dix recommandations de la Commission

de prendre en compte les travailleurs de plateformes quelle que soit leur statut juridique, le rapport recommande l'élaboration d'un « système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter. »¹¹²⁶ La Commission mondiale sur l'avenir du travail suggère à cette fin de prendre modèle sur un texte qu'elle considère comme étant un véritable « code mondial du travail pour les gens de mer », à savoir la Convention de 2006 dite « MLC » (pour *Maritime Labour Convention*)¹¹²⁷, laquelle garantit notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective¹¹²⁸.

Les conclusions adoptées par la CIT lors de la 107^{ème} session de 2018 engagent le Bureau à « poursuivre ses travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques » et l'invitent à « décider si la convocation d'une réunion tripartite serait appropriée ou non »¹¹²⁹. Partant, le Conseil d'administration a décidé de demander au BIT la convocation d'une réunion tripartite d'experts sur la question du travail décent dans l'économie des plateformes¹¹³⁰, laquelle s'est réunie en octobre 2022¹¹³¹. Sur la base des travaux réalisés par la réunion tripartite, le

mondiale sur l'avenir de l'OIT », *Liaisons Sociales Europe*, n°465, 6 févr. 2019 ; O. LECLERC, « La technologie au service du travail décent », *Dr. soc.*, 2020, p. 33.

¹¹²⁶ Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, op. cit., p. 46.

¹¹²⁷ Convention du travail maritime, MLC, adoptée à Genève le 7 février 2006 lors de la 94^e session de la CIT, v. sur cette convention les synthèses de J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 284 et s. ; P. CHAUMETTE, « Travail maritime », *Répertoire de droit du travail*, 2020 ; « La ratification et la transposition de la Convention OIT du travail maritime (MLC 2006) », *Dr. soc.*, 2013, p. 915 ; A. MONTAS, « Navigation maritime », *Répertoire de droit commercial*, 2015, n°198 et s.

¹¹²⁸ Convention MLC, art. III (a). Un tel rapprochement peut surprendre dans la mesure où la situation des travailleurs de plateformes est nettement moins réglementée que celle des marins. Néanmoins l'idée d'une convention visant tout autant à réaffirmer les droits fondamentaux des travailleurs des plateformes (notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective) qu'à édicter une série de règles techniques garantissant aux travailleurs de plateformes un emploi décent semble être une voie prometteuse. Cette proposition a été pour l'heure simplement évoquée par les représentants tripartites lors de la 108^e session de la CIT, 108^e session de la Conférence internationale du Travail (session du centenaire), Genève, 10-21 juin 2019, v. Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration.

¹¹²⁹ Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée le 7 juin 2018.

¹¹³⁰ Conseil d'administration, 341^e session, Genève, mars 2021, GB.341/INS/PV, §47(C).

¹¹³¹ https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_852196/lang--en/index.htm (dernière connexion oct. 2022).

Conseil d'administration a considéré qu' « il pourrait être envisagé d'inscrire à l'ordre du jour, dès la 113^e session (2025) de la Conférence, une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, en vue d'une discussion générale ou d'une action normative, en fonction des autres questions dont l'inscription à l'ordre du jour est à l'examen. »¹¹³² Quoique l'élaboration d'un instrument dédié demeure incertaine, l'enjeu de la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes est inscrit à l'agenda normatif de l'OIT.

Il est donc établi que l'OIT a pour mandat la protection des droits collectifs de tous les travailleurs, y compris des travailleurs de plateformes. Le champ d'application des instruments adoptés par la CIT doit alors être interprété à cette fin.

B. Le champ d'application variable des normes internationales

191. Afin de déterminer si les travailleurs de plateformes sont titulaires des droits collectifs protégés par l'OIT, il convient d'examiner si le champ d'application des normes protégeant ces droits intègre les travailleurs indépendants.

À l'image du droit de l'Union européenne ou du droit anglais, le champ d'application des normes de l'OIT est susceptible de varier selon les objectifs attachés aux instruments considérés. Certains instruments permettent aux États membres d'exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories de travailleurs, notamment les travailleurs indépendants dès lors que la mise en œuvre de la norme à leur égard soulève des difficultés¹¹³³. C'est par exemple le cas de la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs adoptée en 1981¹¹³⁴, de la convention n°158 sur le licenciement adoptée en 1982¹¹³⁵ ou encore de la convention n°175 sur le travail à temps partiel adoptée en 1994¹¹³⁶.

¹¹³² Conseil d'administration, 344^e session, Genève, mars 2022, GB.344/INS/3/1, §81.

¹¹³³ J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 246-250.

¹¹³⁴ Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, adoptée le 3 juin 1981 à Genève lors de la 67^e session de la CIT, art. 2.

¹¹³⁵ Convention n°158 sur le licenciement, adoptée à Genève le 2 juin 1982, lors de la 68^e session de la CIT.

¹¹³⁶ Convention n°175 sur le travail à temps partiel, adoptée à Genève le 7 juin 1994, lors de la 81^e session de la CIT, art. 3 : « La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de

L'exclusion n'est cependant qu'une possibilité, rien n'empêchant les États membres d'inclure les travailleurs non salariés dans le champ des règles protectrices.

À l'inverse, d'autres ont vocation à régir les relations de travail au sens large et intègrent expressément les travailleurs indépendants. C'est la direction prise par l'OIT en ce qui concerne les règles de sécurité sociale et celles relatives à la santé sécurité dans les secteurs d'activité particulièrement exposés¹¹³⁷, à l'administration du travail¹¹³⁸ ou à l'interdiction des discriminations¹¹³⁹. C'est plus particulièrement le cas en matière agricole où le travail non salarié prédomine¹¹⁴⁰. On le voit, l'action normative de l'OIT est susceptible

travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable. » V. également la Convention n°71 sur les pensions des gens de mer qui stipule que les signataires peuvent exclure de son champ d'application « les personnes travaillant exclusivement pour leur propre compte », Convention n°71 sur les pensions des gens de mer, adoptée à Seattle le 28 juin 1946 lors de la 28^e session de la CIT, art. 2 2. (h).

¹¹³⁷ En effet, la Convention n°157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale (précisant le champ d'application de la Convention n°102) vise expressément les travailleurs indépendants, Convention n°157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, adoptée à Genève le 2 juin 1982 lors de la 68^e session de la CIT, art. 5 (b) et (c). De même, la Convention n°162 et la recommandation n°175 sur la sécurité et la santé dans la construction « s'applique[nt] également aux travailleurs indépendants que la législation nationale pourrait désigner », Convention n°167 sur la sécurité et la santé dans la construction, adoptée à Genève le 1^{er} juin 1988 lors de la 75^e session de la CIT, art. 1. 3 ; recommandation n°175 sur la sécurité et la santé dans la construction, adoptée à Genève le 1^{er} juin 1988 lors de la 75^e session de la CIT, art. 1. 3. De surcroît, la Convention n°119 sur la protection contre les risques des machines prévoit que ses dispositions s'appliquent « si l'autorité compétente en décide ainsi et dans la mesure fixée par elle, aux travailleurs indépendants », Convention n°119 sur la protection des machines, adoptée à Genève le 5 juin 1963 lors de la 47^e session de la CIT, art. 13. V. également BIT, *The promotion of self-employment*, Report VII, CIT, 77^e session, 1990, p. 66 et s., qui plaide en faveur d'une interprétation extensive des champs d'application personnels des instruments dans l'ensemble des domaines de compétence de l'OIT.

¹¹³⁸ La Convention n°150 encourage les États signataires à inclure dans son application des « catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés » et notamment les « travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale », Convention n°150 sur l'administration du travail, adoptée à Genève le 7 juin 1978 lors de la 64^e session de la CIT, art. 7.

¹¹³⁹ Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée à Genève le 4^e juin 1958 lors de la 42^e session de la CIT, art. 1. 3.

¹¹⁴⁰ Sont alors directement visés des travailleurs réputés non salariés au regard du droit national, à l'image des fermiers et des métayers, v. Recommandation n°132 relative aux fermiers et métayers, adoptée à Genève le 5 juin 1968 lors de la 52^e session de la CIT. Cet instrument concerne alors les « travailleurs agricoles qui paient un loyer fixe en espèces, en nature, en travail ou sous une forme combinant ces éléments », « ceux qui paient un loyer en nature » et « ceux dont la rémunération consiste en une part du produit, dans la mesure où ils ne sont pas visés par la législation concernant les salariés », art. I. 1. (1) (a), (b) et (c). La recommandation n°192 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, quant à elle, étend le bénéfice de la Convention n°184 sur la santé et la sécurité dans l'agriculture à l'ensemble des travailleurs de ce secteur, et en particulier aux agriculteurs indépendants, Recommandation n°192 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, étendant le bénéfice de la Convention n°184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, adoptées à Genève le 5 juin 2001 lors de la 89^e

d'intégrer expressément des travailleurs indépendants dès lors que l'objet poursuivi par la norme le nécessite. Tel est le cas des instruments relatifs aux droits collectifs des travailleurs (1), dont l'étendue du champ d'application a été réaffirmée (2).

1. Le champ d'application des normes relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective

192. Plusieurs normes internationales de travail ont été adoptées en matière de droits collectifs¹¹⁴¹. Parmi celles-ci se distinguent les deux instruments fondamentaux que sont la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical¹¹⁴² et la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective¹¹⁴³. Ce socle de droits collectifs fondamentaux est complété par la Convention n°154 sur la négociation collective¹¹⁴⁴ (ci-après « Convention n°154 », qui n'a été ratifiée ni par la France ni par le Royaume-Uni) ainsi que la Convention n°135 sur les représentants des travailleurs¹¹⁴⁵.

La Convention n°87 consacre la liberté syndicale des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations, notamment à l'égard des autorités publiques. Son article 2 stipule à cet effet :

« Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de

session de la CIT, art. IV, 12 (1) : « En tenant compte des vues des organisations représentatives des agriculteurs indépendants, les Membres devraient prévoir d'étendre progressivement la protection prévue par la convention aux agriculteurs indépendants, le cas échéant. »

¹¹⁴¹ Peuvent être citées : la Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture) de 1921, la Recommandation n°91 sur les conventions collectives de 1951, la Convention n°135 et la Recommandation n°143 concernant les représentants des travailleurs de 1971, la Convention n°141 et la Recommandation n°159 sur les organisations de travailleurs ruraux de 1975, la Recommandation n°163 sur la négociation collective de 1981.

¹¹⁴² Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco le 17 juin 1948 lors de la 31^e session de la CIT ; ratifiée par la France le 28 juin 1951 et par le Royaume-Uni le 27 juin 1949.

¹¹⁴³ Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée à Genève le 8 juin 1949 lors de la 32^e session de la CIT ; ratifiée par la France le 26 oct. 1951 et par le Royaume-Uni le 30 juin 1950.

¹¹⁴⁴ Convention n°154 sur la négociation collective, adoptée à Genève le 3 juin 1981, lors de la 67^e session de la CIT. Cette convention n'a pas été ratifiée par la France ni par le Royaume-Uni.

¹¹⁴⁵ Convention n°135 concernant les représentants des travailleurs, adoptée à Genève le 2 juin 1971, lors de la 56^e session de la CIT ; ratifiée par la France le 30 juin 1972 et par le Royaume-Uni le 15 mars 1973.

s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. » (nous soulignons)

S'inscrivant dans son prolongement, la Convention n°98 invite les États signataires à supprimer les entraves à la négociation collective (notamment l'entrave de la discrimination syndicale) ainsi qu'à assurer la promotion de la négociation collective volontaire entre les employeurs et leurs organisations et les travailleurs et leurs organisations¹¹⁴⁶. Afin de conférer à ce droit une étendue maximale, la Convention n°154 précise dans son article premier :

« 1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique. »

Il ressort des termes employés par les rédacteurs que le champ d'application personnel des normes relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective est défini de façon large. Les travailleurs sans distinction d'aucune sorte et de toutes les branches d'activité économique sont titulaires de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

L'étendue du champ d'application ne supporte aucune limite en ce qui concerne la liberté syndicale. À ce titre, on ne peut manquer de relever que la Convention n°141 sur les organisations de travailleurs ruraux de 1975 (ci-après « Convention n°141 ») réaffirme le droit syndical des travailleurs ruraux et adapte ses modalités d'exercice à la spécificité de cette forme de mise au travail : les travailleurs ruraux sont majoritairement des travailleurs non salariés¹¹⁴⁷. Une réserve est posée. En effet, la convention exclut de son champ d'application les exploitants dont l'activité repose sur le travail d'autrui. Le droit d'organisation au titre de la Convention n°141 ne peut être exercé que par des travailleurs

¹¹⁴⁶ La Convention n°154 fournit une définition fonctionnelle et non personnelle du droit à la négociation collective : il s'agit de « toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de : (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. », art. 2.

¹¹⁴⁷ Convention n°141 sur les organisations de travailleurs ruraux, adoptée à Genève le 4 juin 1975 lors de la 77^e session de la CIT, art. 2, 1 : « Aux fins de la présente convention, les termes travailleurs ruraux désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou (...) de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants. »

fournissant une prestation de travail personnelle et qui tirent leurs revenus de cette activité, à l'exclusion des personnes dont l'activité principale consiste à faire fructifier le travail d'autrui¹¹⁴⁸. Cette réserve n'est pas de nature à exclure certains travailleurs indépendants, mais vise plutôt à tracer une limite entre les travailleurs indépendants et les employeurs. Les personnes qui emploient de façon permanente de la main-d'œuvre, emploient une main-d'œuvre saisonnière nombreuse ou font cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers ne sont pas couvertes par la Convention n°141 puisqu'ils sont des employeurs et non des travailleurs. Par conséquent, leur liberté syndicale s'exerce dans les conditions de droit commun au titre de la Convention n°87. Cette précision étant faite, les travailleurs ruraux indépendants disposent de l'exercice de plein droit de la liberté syndicale.

193. Une lecture dans le même sens peut être faite des instruments relatifs au droit de négociation collective, quoiqu'avec davantage de réserves. Les conventions n°98 et 154 ont recours à la notion d'emploi¹¹⁴⁹, tandis que la Recommandation n°91 sur les conventions collectives porte des précisions sur l'articulation entre les conventions collectives et les contrats de travail¹¹⁵⁰. L'utilisation de ces termes n'a pas nécessairement pour effet de restreindre le champ d'application personnel du droit de négociation collective aux seuls travailleurs parties à un contrat de travail. Le terme d'emploi, ne faisant l'objet d'aucune définition, ne renvoie pas à l'emploi salarié conformément au droit national, certains instruments utilisant d'ailleurs ce terme en matière de travail indépendant¹¹⁵¹. Quant à la clause relative au contrat de travail, elle devra en l'espèce être appliquée à chaque fois qu'un tel contrat existe, mais elle n'a pas pour autant valeur de condition d'application de la Convention n°154. En somme, si les normes relatives au droit de négociation collective sont

¹¹⁴⁸ *Ibid.*, art. 2, 2. : « La présente convention ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui : (a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou (b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou (c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers. »

¹¹⁴⁹ Convention n°98, art. 1 : « Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. » ; Convention n°154, art. 1, *op. cit.*

¹¹⁵⁰ Recommandation n°91 sur les conventions collectives de 1951, art. III.

¹¹⁵¹ V. par ex. Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 ; ou encore Convention n°141, art. 6 ; B. CREIGHTON, S. MCCRYSTAL, « Who is a "Worker" in International Law ? », *op. cit.*

pensées sur le modèle du travail salarié, rien ne permet d'affirmer qu'elles sont destinées aux seuls salariés¹¹⁵². Les seules exclusions envisagées concernent les forces armées, la police ou les fonctionnaires publics¹¹⁵³, mais pas les travailleurs indépendants. Le caractère étendu reconnu à la liberté syndicale et au droit de négociation collective renforce cette interprétation.

2. Le caractère étendu des droits collectifs

194. Lors de la 84^e session de la CIT, les représentants tripartites réaffirment avec solennité la centralité des droits collectifs notamment dans le cadre du travail non salarié. La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à Genève le 18 juin 1998, proclame un socle minimal de droits sociaux fondamentaux au niveau mondial reposant sur quatre piliers¹¹⁵⁴ parmi lesquels figurent la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective¹¹⁵⁵. Les conventions n°87 et n°98 font ainsi partie d'un corpus de huit conventions considérées comme fondamentales¹¹⁵⁶. Les États membres s'engagent à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi ces principes fondamentaux, peu important qu'ils aient ou pas ratifié les conventions correspondantes. Un mécanisme de suivi reposant sur l'examen de rapports annuels par l'OIT est instauré à cette fin. Si elle participe à renforcer la valeur juridique de

¹¹⁵² X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 55.

¹¹⁵³ V. Convention n°87, art. 7 ; Convention n°98, art. 5 ; Convention n°154, art. I.

¹¹⁵⁴ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la CIT à sa 86^e session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée 15 juin 2010), art. 2. a. ; v. H. KELLERSON, « La déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux : un défi pour l'avenir », *Revue internationale du travail*, vol. 137, n°2, 1998, p. 243 ; F. MAUPAIN, « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *Recueil des cours-Académie de droit international de La Haye*, 1999, p. 201 ; v. également K. TAPIOLA, *The Teeth of the ILO. The Impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Genève, OIT, 2018. Cette déclaration est suivie par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée à Genève le 10 juin 2008 lors de la 97^e session de la CIT.

¹¹⁵⁵ « a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; c) l'abolition effective du travail des enfants ; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. »

¹¹⁵⁶ BIT, *Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, Programme focal de promotion de la Déclaration*, 2^e éd., OIT, Genève, 2002.

ces droits, cette déclaration confirme le caractère étendu de leur champ d'application personnel. Considérés comme des outils essentiels du progrès social, les droits collectifs protégés par les conventions n°87 et n°98 doivent être garantis à tous les travailleurs quelle que soit leur situation d'emploi. Ainsi l'agenda du travail décent visant à assurer l'effectivité des principes posés par la Déclaration de 1998 s'adresse notamment aux travailleurs indépendants. Cette position est exprimée de façon non-équivoque par la direction générale du BIT en 1999 :

« L'OIT se préoccupe du sort de tous les travailleurs. Du fait de ses origines, l'OIT s'est surtout intéressée aux besoins des salariés – hommes en majorité – travaillant dans des entreprises de type classique. Mais ce n'est qu'une partie de son mandat et qu'une partie du monde du travail. Presque tout le monde travaille, ce qui ne signifie pas que tout le monde a un employeur. (...) L'OIT ne doit pas s'occuper uniquement du marché du travail officiel mais aussi des salariés non protégés, des travailleurs indépendants, des travailleurs à domicile. »¹¹⁵⁷ (nous soulignons)

Il est donc possible d'affirmer que rien ne s'oppose, en théorie, à ce que les travailleurs de plateformes soient titulaires de la liberté syndicale telle que protégée par la Convention n°87 ainsi que du droit de négociation collective tel que protégé par les conventions n°98 et n°154. Si plusieurs voix se sont manifestées en faveur d'une reconnaissance des droits collectifs des travailleurs de plateformes, le champ d'application des normes relatives au droit de négociation collective demeure sujet à interprétation.

§2.- La réaffirmation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective des travailleurs indépendants par les organes de contrôle de l'OIT

Pour déterminer si les travailleurs de plateformes sont des travailleurs au sens des conventions n°87, n°98, il convient de s'en référer aux interprétations du champ d'application de ces instruments. Si l'interprétation des conventions internationales est en

¹¹⁵⁷ BIT, *Rapport du Directeur général : Un travail décent*, CIT, 87^e session, Genève, 1999, p. 7.

principe l'affaire de la Cour internationale de justice de La Haye¹¹⁵⁸, ce sont en pratique des organes internes de l'OIT qui exercent, au titre de la mission de suivi de l'application des normes internationales par les États membres qui est dévolue à l'OIT, ce rôle d'interprète. Deux nous intéressent particulièrement : la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale (CLS)¹¹⁵⁹. Les conclusions de la CEACR ou du CLS n'ont pas de force obligatoire ; néanmoins elles disposent d'une « force morale certaine »¹¹⁶⁰ et contribuent fortement à la cohérence et à l'unité des normes internationales édictées par l'OIT. La CEACR et la CLS ont ainsi adopté une position similaire en matière de droits collectifs : les travailleurs indépendants sont titulaires de la liberté syndicale ainsi que du droit de négociation collective (A). Les travailleurs de plateformes se voient expressément reconnaître ces droits (B).

A. La titularité de la liberté syndicale et du droit de négociation collective des travailleurs indépendants

Sur la base du principe de la liberté syndicale aux frontières étendues (1), les organes de contrôle ont reconnu que les travailleurs indépendants ne pouvaient être exclus du champ d'application du droit de négociation collective (2). La question de la grève reste en suspens (3).

¹¹⁵⁸ Constitution de l'OIT, art. 37. 1.

¹¹⁵⁹ La CEACR assure une mission de suivi de l'application des conventions par les États signataires, elle produit à ce titre des évaluations techniques et impartiales sur la base des rapports rédigés par les États. Le CLS a lui pour mandat d'examiner les plaintes émises par des organisations de travailleurs ou d'employeurs et faisant état de violations aux principes de la liberté syndicale, que l'État en cause ait ou n'ait pas ratifié les conventions s'y rapportant. La CEACR est composée de juristes dont l'expertise est reconnue tandis que le CLS est de composition tripartite : complémentaires de par leur légitimité et leur mandat, ces organes peuvent agir de concert. X. BEAUDONNET, *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*, Genève, BIT, 2019, p. 104 et s. ; v. également BIT, *Assurer le respect des normes internationales du travail : le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT*, Genève, OIT, 2019 ; BIT, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Département des normes internationales du travail, Genève, OIT, 2019.

¹¹⁶⁰ J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 71 : « Leurs conclusions ont fini par constituer une espèce de jurisprudence, ou plus exactement un recueil de recommandations à la disposition des États qui cherchent à introduire dans leur droit et leur pratique un instrument donné. »

1. Le champ d'application étendu du principe de la liberté syndicale

195. Dans l'ordre juridique international, la liberté syndicale constitue le noyau autour duquel gravitent l'ensemble des droits collectifs fondamentaux des travailleurs. Le droit qu'ont les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations syndicales et de s'affilier à ces organisations figure dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹¹⁶¹, dans les deux Pactes des Nations Unies¹¹⁶², dans le préambule de la Constitution de l'OIT ainsi que dans la plupart des déclarations solennelles de l'OIT. Indissociable des autres grandes libertés publiques¹¹⁶³, l'exercice de la liberté syndicale a pour particularité d'impliquer une action positive de l'État, celui-ci devant prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir son exercice, y compris lorsqu'il entre en confrontation avec le pouvoir patronal¹¹⁶⁴. Au moment d'interpréter les textes, les organes de contrôle cherchent donc à assurer l'effectivité de cette liberté fondamentale consubstantielle à l'État de droit.

À cette fin, le champ d'application de la Convention n°87 est interprété de façon extensive. Dès les années 1980, le CLS a admis que les travailleurs indépendants sont titulaires de la liberté syndicale. Une plainte avait été déposée par des travailleurs membres d'un programme d'aide aux chômeurs victimes de répression antisyndicale au Chili. Dans la mesure où le droit syndical chilien était réservé aux travailleurs ayant une relation d'emploi, le gouvernement arguait que ceux-ci n'étaient pas protégés à ce titre. Dans ses conclusions rendues en 1985, le Comité s'oppose avec fermeté aux arguments du gouvernement chilien :

« Le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est donc pas la relation d'emploi avec un employeur ; cette relation est en effet souvent absente, comme pour

¹¹⁶¹ DUDH, adoptée le 10 déc. 1948, art. 23.

¹¹⁶² Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 déc. 1966, art. 22 ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté le 16 déc. 1966, art. 8.

¹¹⁶³ V. sur ce point l'ouvrage de référence de S. LEADER, *Freedom of Association. A Study in Labor Law and Political Theory*, New Haven, London, Yale University Press, 1992 ainsi que celui de J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 201 et s. ; v. également A. BOGG, *The Democratic Aspects of Trade Union Recognition*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009 ; et pour une application de cette approche théorique au sujet qui nous occupe, v. V. DE STEFANO, « Non-standard works and Limits on Freedom of Association: a Human Rights-Based Approach », *ILJ*, 2017/2, p. 185.

¹¹⁶⁴ J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 122.

les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical. »¹¹⁶⁵

Cette solution a été réaffirmée à maintes reprises. À l'occasion d'une plainte déposée par un syndicat de travailleurs indépendants du Panama, le CLS a affirmé que l'exercice du droit syndical ne saurait être conditionné par la reconnaissance d'un lien de subordination ou de dépendance. Constitue donc une violation à l'article 2 de la Convention n°87 le fait d'empêcher la constitution de syndicats de travailleurs indépendants¹¹⁶⁶. Cette solution vaut également pour les travailleurs employés sur la base de contrats de droit civil en Pologne. Dans la mesure où le critère à retenir pour déterminer le champ d'application de la liberté syndicale n'est pas la relation d'emploi, les organes de contrôle se prononcent à l'unisson :

« le comité [de la liberté syndicale], comme la commission d'experts, prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris par voie d'amendement législatif, pour faire en sorte que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, y compris les travailleurs indépendants et ceux employés sur la base de contrats de droit civil, jouissent du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier au sens de la Convention n°87. »¹¹⁶⁷

Au titre d'une jurisprudence constante des organes de contrôle, les travailleurs jouissent de la liberté syndicale « quel que soit le lien contractuel au moyen duquel s'est établie la relation de travail »¹¹⁶⁸ ou « quel que soit leur statut »¹¹⁶⁹. La nature juridique de la relation entre les travailleurs et l'employeur « ne devrait avoir aucune incidence sur le droit

¹¹⁶⁵ CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213. Cette formule est utilisée de façon récurrente par les organes de contrôle, v. par ex. CLS, cas n°2602, République de Corée, mars 2012, rapport n°359, §461.

¹¹⁶⁶ « A cet égard, le comité souligne que, même si l'exigence de formalités simples dans le cadre de la constitution d'organisations syndicales est compatible avec la convention no 87, il est contraire à cette même convention d'empêcher la constitution de syndicats de travailleurs indépendants, qui ne travaillent pas dans le cadre d'une subordination ou d'une dépendance (...) », CLS, cas n°2868, Panama, rapport n°363, mars 2012, §1005.

¹¹⁶⁷ CLS, cas n°2888, Pologne, mars 2012, rapport n°363, §1084.

¹¹⁶⁸ CLS, cas n°3042, Guatemala, oct. 2015, §560, où étaient victimes de licenciement antisyndical des contractuels qui n'auraient pas la qualité de travailleurs.

¹¹⁶⁹ CLS, n°2620, République de Corée, nov. 2009, rapport n°355, §706 : « Le comité note que l'organisation plaignante renouvelle l'allégation qu'elle avait précédemment formulée concernant la discrimination et la répression généralisées exercées à l'encontre des travailleurs migrants. Le comité considère que c'est précisément pour cette raison que les droits syndicaux de tous les travailleurs, quel que soit leur statut, doivent être garantis afin d'éviter le risque qu'il ne soit tiré avantage de leur situation précaire. »

de s'affilier à des organisations de travailleurs et de participer aux activités de celles-ci »¹¹⁷⁰. La position des organes de contrôle est ferme et ne connaît pas d'exception. D'ailleurs, si le CLS comme le CEACR ont exclu que le lien d'emploi soit un critère déterminant l'application de la Convention n°87, ils n'ont pas pour autant établi de critère permettant d'exclure certains travailleurs indépendants. Le champ d'application de la Convention n°87 couvre donc tous les travailleurs, de façon inconditionnelle (à l'exception là encore des membres des forces armées et de la police).

196. Le champ d'application étendu octroyé à la liberté syndicale peut rayonner sur les autres droits collectifs, à l'image de la protection des représentants des travailleurs garantie par la Convention n°135¹¹⁷¹. C'est particulièrement le cas du droit de négociation collective. Considérant que le droit de négociation collective est l'un des principaux moyens de réaliser la liberté syndicale, le comité a affirmé que « le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale »¹¹⁷². Ce lien se répercute sur la protection accordée au droit de négociation collective. Si toute intervention des autorités publiques visant à limiter le droit de négociation collective ou à en entraver l'exercice légal constitue par ricochet une violation du principe de la liberté syndicale¹¹⁷³, il est dès lors peu surprenant que le champ d'application de ces deux droits soit identique.

2. La reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs indépendants

197. Les organes de contrôle de l'application des normes internationales de l'OIT ont été saisis de demandes visant à examiner le droit de négociation collective de travailleurs indépendants dans plusieurs États membres conformément à la Convention n°98. À ces occasions, ils ont affirmé avec constance que les États membres sont tenus d'attribuer le

¹¹⁷⁰ CLS, n°2556, Colombie, mars 2008, rapport n°349, §754, où des travailleurs intérimaires étaient privés du droit syndical.

¹¹⁷¹ CEACR, Pologne, Demande directe, adoptée en 2014, publiée en 2015 lors de la 104^e session de la CIT.

¹¹⁷² CLS, cas n°1865, République de Corée, rapport n°363, mars 2012, §123 ; v. également cas n°2460, États-Unis d'Amérique, rapport n°344, mars 2007, §995 ; ou encore cas n°2976, Turquie, rapport n°368, juin 2013, §844.

¹¹⁷³ *Ibid.*

droit de négociation collective aux travailleurs indépendants (a), si nécessaire en adaptant les modalités d'exercice de ce droit (b)¹¹⁷⁴.

a. La reconnaissance du droit de négociation collective

198. Au titre de son rôle de contrôle de l'application des normes de l'OIT, la CEACR s'est assurée de ce que les États membres intègrent en droit et en fait les travailleurs indépendants dans le champ d'application de la Convention n°98.

La CEACR a d'abord eu à connaître de la situation globale de travailleurs œuvrant dans l'économie informelle et exclus à ce titre du droit du travail. Dans des demandes directes relatives à l'application de la Convention n°98 concernant le Niger entre 2005 et 2007¹¹⁷⁵ et le Sénégal entre 2007 et 2012¹¹⁷⁶, la CEACR a demandé aux gouvernements de s'assurer que les travailleurs occupés dans l'économie informelle et notamment les travailleurs indépendants bénéficient du droit de négociation collective. Également, dans des observations formulées à l'encontre du gouvernement d'Haïti en 2009¹¹⁷⁷, elle invite le gouvernement à « examiner avec les partenaires sociaux concernés la façon de promouvoir la négociation collective pour les travailleurs ruraux, les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques et ceux de l'économie informelle. »¹¹⁷⁸ Pareilles observations sont

¹¹⁷⁴ V. sur ce point la synthèse remarquable de X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 55.

¹¹⁷⁵ Dans une demande directe adoptée en 2005, la CEACR demande au gouvernement nigérien de s'assurer que tous les travailleurs sont couverts par les dispositions sur la liberté syndicale et la négociation collective, y compris les travailleurs indépendants œuvrant dans le secteur de l'économie informelle, CEACR, Niger, Demande directe, adoptée en 2005, publiée en 2006 lors de la 95^e session de la CIT ; et Demande directe, adoptée en 2006, publiée en 2007 lors de la 96^e session de la CIT.

¹¹⁷⁶ CEACR, Sénégal, Demande directe, adoptée en 2007, publiées en 2008 lors de la 97^e session de la CIT ; Demande directe, adoptée en 2010, publiée en 2011 lors de la 100^e session de la CIT ; Demande directe, adoptée en 2011, publiée en 2012 lors de la 101^e session de la CIT.

¹¹⁷⁷ CEACR, Haïti, Observation, adoptée en 2009, publiée en 2010 lors de la 99^e session de la CIT : « La commission prie le gouvernement d'examiner avec les partenaires sociaux concernés la façon de promouvoir la négociation collective pour les travailleurs ruraux, les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques et ceux de l'économie informelle. La commission prie le gouvernement d'envoyer des informations à cet égard. »

¹¹⁷⁸ *Ibid.*

formulées à l'encontre de la République arabe syrienne en 2012¹¹⁷⁹. Constatant qu'une série de travailleurs sont exclus du champ d'application de la législation du travail, les experts rappellent que ces travailleurs sont couverts par la convention et adressent la demande au gouvernement de « prendre les mesures nécessaires pour que la législation reconnaisse à ces travailleurs les droits consacrés dans la convention ». Au moyen de demandes directes, la CEACR s'assure ainsi que les travailleurs de l'économie informelle ne soient pas exclus du champ d'application du droit de négociation collective.

Les organes de contrôle ont ensuite eu à traiter de plaintes concernant certaines catégories de travailleurs indépendants. Là encore, leurs conclusions réaffirment avec constance que ces travailleurs se situent, nonobstant la nature de leur lien d'emploi, dans le champ d'application de la Convention n°98. Deux affaires localisées en Colombie l'illustrent bien¹¹⁸⁰. Dans la première, des observations avaient été formulées par l'Association colombienne des footballeurs professionnels suite au refus de la Fédération colombienne de football d'entrer en négociation collective, ceux-ci étant considérés comme des travailleurs indépendants en droit interne. Dans la seconde, la plainte émanait des employés associés d'une coopérative de récolte de canne à sucre victimes de répression antisyndicale durant une grève, eux aussi n'ayant pas le statut de salariés. Dans les deux cas, le CEACR écarte les arguments du gouvernement tenant à la qualification des travailleurs selon les catégories du droit national. En dépit du fait que les footballeurs soient des travailleurs indépendants, « il n'en reste pas moins qu'ils doivent être considérés comme des travailleurs et, par conséquent, ils sont couverts par les garanties établies dans les conventions n°87 et 98 »¹¹⁸¹ ; davantage, « la notion de travailleur n'inclut pas seulement le travailleur dépendant mais aussi l'indépendant ou l'autonome » : « comme conséquence logique de ce droit d'association, il devrait être garanti que les organisations syndicales auxquelles les travailleurs des coopératives se sont affiliés puissent négocier collectivement en leur nom

¹¹⁷⁹ CEACR, République arabe syrienne, Observation, adoptée en 2012, publiée en 2013 lors de la 102^e session de la CIT.

¹¹⁸⁰ CEACR, cas n°2481, Colombie, mars 2007, rapport n°344, §840 ; cas n°2668, Colombie, juin 2009, rapport n°354.

¹¹⁸¹ CEACR, cas n°2481, Colombie, mars 2007, rapport n°344, §840.

dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts »¹¹⁸². Les deux plaintes trouvent ainsi une issue favorable, la CEACR invitant le gouvernement à modifier le droit interne de façon à permettre aux plaignants de jouir du plein exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective et ce en dépit de leur indépendance formelle.

De façon à synthétiser une jurisprudence déjà claire, la CEACR a adopté une position de principe dans son étude d'ensemble sur les conventions fondamentales présentée en 2012¹¹⁸³. Constatant que certaines catégories de travailleurs demeurent exclues du champ d'application de la Convention n°98, la CEACR rappelle que les travailleurs indépendants sont couverts par le droit fondamental de négociation collective :

« À l'exception des organisations des catégories de travailleurs qui peuvent être exclus du champ d'application de la convention – forces armées, police et fonctionnaires commis à l'administration de l'État – la reconnaissance du droit à la négociation collective a une portée générale, et toutes les autres organisations de travailleurs des secteurs publics et privés doivent pouvoir en bénéficier. Cependant, la reconnaissance de ce droit dans la législation ou en pratique continue à être restreinte ou inexistante dans certains pays. Cette situation amène la commission à rappeler que le droit de négociation collective devrait couvrir notamment les organisations de travailleurs suivants : (...) travailleurs indépendants (...) »¹¹⁸⁴ (nous soulignons)

Cette position de principe s'accompagne d'une démarche volontariste des organes de contrôle quant à la mise en œuvre du droit de négociation collective.

b. La nécessité d'adapter les mécanismes de négociation collective

199. Conscients de ce que la réalisation du principe de la liberté syndicale suppose une action positive des États membres, les organes de contrôle ont pu demander à ces derniers

¹¹⁸² CEACR, cas n°2668, Colombie, juin 2009, rapport n°354, §679.

¹¹⁸³ *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport de la CEACR, Rapport III (Partie 1B), CIT, 101^e session, 2012, §209.

¹¹⁸⁴ *Ibid* ; la CEACR exprime une préoccupation plus générale quant à l'impact négatif des formes d'emploi précaires sur les droits syndicaux et la protection des travailleurs. L'intégration des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la Convention n°98 s'intègre donc dans une préoccupation plus large sur l'emploi atypique, v. §935.

d'adapter le droit positif pour permettre l'intégration effective des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la Convention n°98¹¹⁸⁵.

À l'occasion d'une plainte déposée par des organisations syndicales alléguant d'une violation du principe de liberté syndicale et du droit de négociation collective en République de Corée, le CLS s'est prononcé à son tour sur la titularité du droit de négociation collective des travailleurs indépendants et a fourni à ce titre de précieuses indications quant aux modalités d'exercice de ce droit¹¹⁸⁶. L'affaire concerne cette fois des conducteurs de véhicules de transport de charges lourdes. La Cour suprême coréenne avait estimé que dans la mesure où ils sont propriétaires de leurs véhicules, qu'ils travaillent de manière indépendante sans instructions précises ni supervision de l'entreprise et supportent l'ensemble des frais engagés dans le cadre de leur travail, ils ne pouvaient pas être considérés comme des salariés. La loi sur le droit syndical coréenne n'étant applicable qu'aux travailleurs parties à un contrat de travail, ceux-ci n'entraient pas dans son champ d'application et se trouvaient ainsi privés de l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Quoique succinct, le raisonnement du CLS nous semble particulièrement intéressant. Précisant que son mandat se limite à juger de la conformité des pratiques nationales aux normes de l'OIT, il se déclare incompétent pour statuer sur l'opération de qualification telle que réalisée par le juge :

« De manière préliminaire, le comité souhaite insister sur le fait qu'il ne se prononce pas sur le bien-fondé de l'interprétation de la législation nationale par les tribunaux. Le mandat du comité consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets. »¹¹⁸⁷

¹¹⁸⁵ X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », *op. cit.*

¹¹⁸⁶ CLS, cas n°2602, République de Corée, mars 2012, rapport n°359, §461 et 467. À noter que la République de Corée n'a ratifié les conventions n°87 et 98 qu'en date du 20 avril 2021 (la convention entrant alors en vigueur le 20 avril 2022 en droit interne), ce qui n'était pas le cas au moment des faits. C'est donc au titre de la valeur fondamentale de ces conventions que la plainte a pu être déclarée recevable devant le comité.

¹¹⁸⁷ *Ibid.*, §461.

Au moyen d'une définition de l'étendue de sa compétence, le CLS contourne la délicate question du statut de l'emploi et ne se laisse pas enfermer par les décisions du juge national. Ceci étant, il rappelle que la relation d'emploi n'est pas un critère déterminant l'application de la Convention n°98 et réaffirme ainsi l'indifférence de la qualification de la relation contractuelle en droit national. Partant, et sans plus de précisions, il constate que la convention s'applique en l'espèce aux conducteurs de poids lourds.

La demande formulée par le CLS ne consiste pas à intégrer les travailleurs dans le champ d'application du droit syndical national (ce qui reviendrait à contester la décision rendue par les juridictions coréennes), mais bien à attribuer à ces travailleurs des droits subjectifs de façon à leur garantir l'exercice des droits et libertés protégés par les conventions n°87 et 98. Il s'agit, en d'autres termes, de créer un droit de négociation collective pour les travailleurs indépendants. Pour ce faire, le CLS détaille la marche à suivre. Il invite le gouvernement à :

« ii) organiser des consultations à cette fin avec l'ensemble des parties concernées afin de trouver une solution qui satisfasse les deux parties, de manière à ce que les travailleurs indépendants puissent jouir pleinement de leurs droits syndicaux conformément aux conventions nos 87 et 98 pour promouvoir et défendre leurs intérêts, y compris par le biais de la négociation collective; et iii) en consultation avec les partenaires sociaux concernés, déterminer les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants, le cas échéant. »¹¹⁸⁸ (nous soulignons)

Si le CLS se déclare incompétent pour juger du bien-fondé de l'opération de qualification en droit national, il n'hésite pas pour autant à inviter des États membres à modifier leur législation de façon à se conformer aux normes internationales. Cette démarche n'est pas un cas isolé. Une recommandation a été formulée en des termes

¹¹⁸⁸ *Ibid.*, §461 (nous soulignons). Le CLS invite également le gouvernement à prendre des mesures visant à garantir que les statuts des fédérations syndicales puissent valablement permettre l'adhésion de syndicats de travailleurs indépendants.

identiques à l'attention du gouvernement de la République dominicaine en 2015¹¹⁸⁹. En formulant de telles préconisations, le CLS ne se contente pas d'une affirmation formelle de la titularité du droit de négociation collective pour les travailleurs indépendants, mais il indique également la manière de l'atteindre¹¹⁹⁰. Ce faisant, le comité adopte une approche résolument volontariste au moment d'appliquer la Convention n°98 afin que le droit de négociation collective des travailleurs indépendants n'ait pas une existence purement formelle.

3. L'incertitude quant au champ d'application du droit de grève

200. Il convient d'admettre que, contrairement à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, le droit de grève jouit d'une protection moindre dans le droit de l'OIT. Bien que formellement reconnu par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU¹¹⁹¹, aucune norme de l'OIT n'est consacrée à la protection du droit de grève. Cette absence de reconnaissance explicite du droit de grève au sein de l'OIT est le fruit de l'absence de consensus des différents représentants qui composent la CIT, et en particulier les représentants gouvernementaux¹¹⁹². Cela n'a pas empêché le CLS et la CEACR d'ériger le droit de grève au rang de droit fondamental. En tant que moyen légitime de défense des intérêts économiques et sociaux des travailleurs, le droit de grève est un « corollaire indissociable » du droit syndical tel que protégé par la Convention n°87¹¹⁹³.

¹¹⁸⁹ CLS, cas n°2786, République dominicaine, oct. 2015, rapport n°376, §349.

¹¹⁹⁰ X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », *op. cit.*

¹¹⁹¹ Adopté le 16 déc. 1966, art. 8. 1. d).

¹¹⁹² Pour une étude d'ensemble sur la question v. T. NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike : A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organisation, the Council of Europe and the European Union*, Oxford, OUP, 2003 ; v. également K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016, spéc. p. 273 et s.

¹¹⁹³ V. *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6e éd., Genève, BIT, 2018, §751, §752, §753, §754. Concernant la CEACR, pour un exemple récent v. Observation, Fédération de Russie, adoptée en 2012, publiée à l'occasion de la 102^e session de la CIT, 2013 : « La commission rappelle de nouveau sa position fondamentale selon laquelle le droit de grève est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n°87. »

Reste à déterminer si, étant son corollaire indissociable, le droit de grève peut se voir reconnaître le même champ d'application que la liberté syndicale.

Ni le CLS ni la CEACR n'ont été amenés à se prononcer directement sur le champ d'application du droit de grève, notamment en ce qui concerne des travailleurs indépendants. La question a pu se poser de façon incidente, c'est à dire par le prisme de la liberté syndicale et de la lutte contre les formes de discriminations et de répressions antisyndicales¹¹⁹⁴. La CEACR ne garantit pas expressément le droit de grève indépendamment de la qualification des travailleurs en droit national.

Selon nous, dans la mesure où le droit de grève est le corollaire de la liberté syndicale, il convient de considérer que leurs champs d'applications coïncident. Cette interprétation se renforce au contact de la négociation collective : peut-on imaginer que le droit de négociation collective soit effectivement assuré si les travailleurs, parties faibles à la relation contractuelle, ne disposent pas d'un instrument de pression leur permettant de rétablir un équilibre des pouvoirs lors de la négociation ? Une telle interprétation irait à l'encontre d'une appréciation fonctionnelle des droits collectifs et participerait à vider le principe de la liberté syndicale de son caractère effectif. Bien que le droit de grève des travailleurs indépendants ne soit pas expressément reconnu par le droit de l'OIT, il convient néanmoins de considérer que cette reconnaissance est en germe.

En dépit de ce tempérament, la titularité de la liberté syndicale et du droit de négociation collective a été expressément reconnue par la CEACR aux travailleurs de plateformes.

B. La reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes : le cas du droit belge devant la CEACR

201. La situation des travailleurs de plateformes a été soumise à l'examen des organes de contrôle de l'application des normes de l'OIT. Dans une première affaire relative à la

¹¹⁹⁴ V. par ex. CEACR, cas n°2668, Colombie, juin 2009, rapport n°354, où la Commission d'expert s'est penchée sur la répression d'une grève instiguée par des travailleurs formellement non salariés.

compatibilité de la législation canadienne avec la Convention n°87, la CEACR a pris note du fait que dans certaines provinces du Canada, les livreurs de repas et les chauffeurs des plateformes de voiturage cherchent à se syndicaliser et ont engagé des actions en justice pour être reconnus en tant que salariés et bénéficier de leurs droits à la liberté syndicale. Partant, la commission a invité le gouvernement à « envisager, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour faire en sorte que [les travailleurs de l'économie des plateformes numériques] puissent bénéficier des droits syndicaux consacrés dans la convention. »¹¹⁹⁵ Cette solution réaffirme une position constante des organes de contrôle de l'OIT. Surtout, c'est à l'occasion de commentaires relatifs à l'incompatibilité alléguée de la législation belge avec la Convention n°98 que la CEACR a pu se prononcer non seulement sur les règles juridiques nationales applicables aux plateformes numériques, mais également (et surtout) sur la titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes. Dans des demandes directes adressées au gouvernement belge en 2019¹¹⁹⁶ et en 2020¹¹⁹⁷, la CEACR fait application de sa jurisprudence et confirme que les travailleurs de plateformes sont titulaires à part entière du droit de négociation collective indépendamment de leur qualification par les juridictions belges¹¹⁹⁸.

Observant que le droit belge réserve le droit de négociation collective aux travailleurs salariés (1), la CEACR invite le gouvernement à aménager la législation actuelle pour rendre effectif le droit de négociation collective des travailleurs de plateformes (2).

¹¹⁹⁵ CEACR, Canada, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

¹¹⁹⁶ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2019, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

¹¹⁹⁷ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

¹¹⁹⁸ Dans le cadre d'une demande directe, la CEACR instaure un dialogue avec le gouvernement visant à recueillir des informations relatives à l'application d'une norme internationale, à l'issue duquel elle se prononce sur la bonne application d'une norme internationale, BIT, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Département des normes internationales du travail, Genève, OIT, 2019.

1. Le constat de l'exclusion des travailleurs indépendants du champ d'application du droit de négociation collective par le droit national

202. Devant la CEACR, les organisations syndicales belges¹¹⁹⁹ ont soutenu que les travailleurs de plateformes sont exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et sont par conséquent privés de l'exercice du droit de négociation collective¹²⁰⁰. Ce constat se vérifie à la lecture du champ d'application de la loi belge. Dans son article 2 §1, la loi du 5 décembre 1968 prévoit que ses dispositions ne s'appliquent qu'aux « travailleurs », étant entendu que les travailleurs sont « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne » ; en d'autres termes, le champ d'application de la loi sur la négociation collective se limite aux travailleurs parties à un contrat de travail. La titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes est dès lors conditionnée par la qualification de la relation contractuelle en contrat de travail. Il n'existe en outre aucun mécanisme permettant aux travailleurs indépendants d'entrer en négociation collective avec leur donneur d'ordre¹²⁰¹.

Le gouvernement belge ne contredit pas cette analyse. Celui-ci se contente d'apporter des précisions quant au régime juridique applicable aux travailleurs de plateformes. Il en ressort que, si le droit belge connaît un ensemble de règles visant à régir les relations entre les plateformes numériques et leurs travailleurs indépendants¹²⁰², celles-

¹¹⁹⁹ À savoir la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

¹²⁰⁰ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, Moniteur belge du 15 janv. 1969, p. 267.

¹²⁰¹ F. DORSSEMONT, « Les travailleurs de plateformes face au droit des relations collectives. Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entrée ? », *RDS*, 2019, p. 117 ; v. également F. DORSSEMONT, A. LAMINE, « Quels droits collectifs pour le travailleur de plateformes ? Champ d'application des droits fondamentaux et obstacles à leur exercice », in A. LAMINE, C. WATTECAMPS (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthémis, 2020, p. 299.

¹²⁰² Loi programme du 1^{er} juillet 2016, Moniteur belge du 4 juill. 2016, p. 40970, spéc. art. 35 à 43 ; modifiée par loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, Moniteur belge du 26 juill. 2018, p. 59203. La Cour constitutionnelle belge a annulé la loi du 18 juillet 2018 dans la mesure où cette loi établit une différence de traitement injustifiée relative à l'exercice d'une activité dans le cadre du travail associatif, des services occasionnels entre les citoyens ou des services dans l'économie collaborative, v. Cour constitutionnelle, arrêt n° 53/2020 du 23 avril 2020.

ci ne vont pas jusqu'à reconnaître un droit de négociation collective aux travailleurs de plateformes. Ce n'est que lorsque l'activité est réalisée dans le cadre d'un lien de subordination que l'ensemble des règles propres au droit du travail s'appliquent, y compris le droit de négociation collective. La titularité du droit de négociation collective dépend donc de la qualification de la relation contractuelle selon la méthode propre au droit belge. À ce jour, en dépit d'une opération de qualification faisant primer la réalité des faits sur la qualification contractuelle choisie par les parties¹²⁰³, aucune solution stable n'a été dégagée par la jurisprudence¹²⁰⁴. Prenant acte de cette incertitude, le gouvernement se contente d'indiquer à la CEACR que « les travailleurs de plateformes ne relevant pas du régime de l'économie collaborative sont considérés par défaut comme indépendants »¹²⁰⁵.

En substance et telle qu'elle est présentée par les parties, la réglementation des plateformes numériques en Belgique met face à face un régime juridique dérogatoire conçu spécialement pour les utilisateurs non professionnels des plateformes numériques et un droit du travail réservé aux travailleurs parvenant à prouver qu'ils sont subordonnés à la plateforme dans la réalisation de leur activité ; dans l'espace laissé vacant entre ces deux

¹²⁰³ En droit belge, le critère du contrat de travail est le lien de subordination. En outre, la qualification de contrat de travail est indisponible et d'ordre public, ce qui signifie que le juge peut rétablir la qualification exacte en dépit de celle choisie par les parties, v. loi programme (I) du 27 décembre 2006, Moniteur belge du 28 déc. 2006, p. 75178, spéc. art. 331 : « Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties. »

¹²⁰⁴ Dans deux avis du 23 février 2018 et du 9 mars 2018, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (chambre francophone) a reconnu que les travailleurs fournissant des prestations de livraison pour le compte de la plateforme Deliveroo sont des salariés, v. Q. CORDIER, « La commission dite de ruling social et la livraison de repas à vélo », *Revue de Jurisprudence de Liège, Mons et Bruxelles*, 2018, n°18, p. 865. En revanche, le Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a exclu la qualification de contrat de travail dans un jugement du 16 janvier 2019, v. S. GILSON, « Les chauffeurs Uber sont-ils des salariés ? Un nouvel élément apporté au débat... », *BJS*, 2019, n°627, p. 6. Sur la qualification des travailleurs de plateformes en droit belge v. C. VAN OLMEN, N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *Chroniques de droit social*, 2016, n°7, p. 273 ; S. GILSON, F. LAMBINET, H. PREUMONT, C. CANDITO, M. DELGUELDRE, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », in G. RUE (dir.), *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, Limal, Anthémis, 2017, p. 27 ; T. DOUILLET, S. GILSON, F. LAMBINET, M. VERWILGHEN, « Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », in A. LAMINE, C. WATTECAMPS (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthémis, 2020, p. 129 ; J. CLESSE, Q. CORDIER, F. KEFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », in J. CLESSE, F. KEFER (dir.), *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, Limal, Anthémis, 2019, p. 137.

¹²⁰⁵ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2019, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

régimes se trouvent la plupart des travailleurs de plateformes formellement indépendants. Cette structuration juridique est identique en France. La situation qu'a eu à connaître la CEACR apparaît alors, sous bien des aspects, comme un cas typique. Ses observations n'en sont que plus importantes.

2. La titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes réaffirmée par la CEACR

203. La CEACR formule deux rappels de principe rédigés en des termes proches dans ses demandes directes adoptées en 2019 et en 2020. Le premier est relatif à l'absence d'incidence du statut de l'emploi en droit national sur l'application de la Convention n°98 :

« Sans préjuger de la qualification juridique applicable aux différents travailleurs de plateformes, la commission rappelle que, dans la mesure où tous les travailleurs, à la seule exception possible des membres des forces armées et de la police ainsi que des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, sont couverts par la convention, le droit à la négociation collective devrait inclure également les organisations représentant des travailleurs indépendants. »¹²⁰⁶

S'inscrivant dans la droite ligne de sa propre jurisprudence ainsi que de la jurisprudence du CLS, la CEACR procède une fois de plus à une dissociation entre la nature du lien d'emploi et le champ d'application de la Convention n°98. Conformément à la formule consacrée selon laquelle « le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est [pas] la relation d'emploi avec un employeur »¹²⁰⁷, elle confirme expressément que tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants de plateformes, bénéficient du droit de négociation collective. S'étant de nouveau déclarée incompétente pour juger du bien-fondé de la qualification de contrat de travail en droit national, la CEACR consolide l'idée selon laquelle l'exercice du droit de négociation collective ne dépend pas du régime applicable à la relation en cause. Que leur activité soit régie en l'espèce par le droit de l'économie collaborative, par le droit applicable aux activités professionnelles

¹²⁰⁶ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

¹²⁰⁷ CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213 ; cas n°2602, République de Corée, mars 2012, rapport n°359, §461.

indépendantes, ou par le droit du travail des salariés, les travailleurs de plateformes doivent pouvoir entrer en négociation collective avec les plateformes conformément à la Convention n°98¹²⁰⁸.

204. Sur la base de cette position de principe, la CEACR précise sa demande au gouvernement belge : il s'agit de déterminer si les travailleurs de plateformes disposent de la faculté d'exercer les droits collectifs fondamentaux protégés par l'ordre juridique international. Estimant que les indications fournies en ce sens ne sont pas satisfaisantes, la CEACR renouvelle sa demande en 2020¹²⁰⁹. Et, si la CEACR se veut intangible dans l'énoncé de la règle, elle fait preuve de davantage de souplesse au moment de sa mise en œuvre. Les experts admettent à ce titre que les travailleurs indépendants et *a fortiori* les travailleurs de plateformes font état de certaines spécificités qui justifient un aménagement des règles encadrant le droit de négociation collective :

« La commission rappelle également qu'elle est consciente du fait que les mécanismes de négociation collective appliqués dans les relations traditionnelles de travail risquent de ne pas être adaptés aux circonstances et aux conditions spécifiques dans lesquelles travaillent les travailleurs indépendants. »

On s'interroge sur la nature exacte des circonstances et conditions spécifiques de travail auxquelles il est ici fait référence. S'agit-il de circonstances factuelles tenant aux caractéristiques propres du travail indépendant (par exemple l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leur activité) ? Ou bien d'éléments formels tenant à la nature juridique des relations de travail dans le droit civil et commercial (par exemple le fait que les accords sur les prix soient interdits par le droit de la concurrence) ? Ne fournissant aucun indice sur ce point, la CEACR laisse une grande latitude au gouvernement pour identifier et mesurer

¹²⁰⁸ D'autant plus que la plupart des travailleurs de plateformes en Belgique ne sont couverts ni par le droit de l'économie collaborative ni par le droit du travail.

¹²⁰⁹ « La commission relève toutefois que le gouvernement ne fournit pas de nouveaux éléments concernant les droits collectifs des travailleurs de plateformes par rapport à ceux déjà communiqués en 2019, à savoir que les travailleurs de plateformes ne relevant pas du régime de l'économie collaborative sont considérés par défaut comme indépendants et que c'est seulement si leur activité est exercée dans le cadre d'un lien de subordination que s'appliqueront les règles propres au droit du travail, y compris le droit de négociation collective. », CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

cette spécificité supposée ou réelle. Celui-ci est invité à enquêter et transmettre le résultat de son enquête à la CEACR sur « les différentes structures organisationnelles au sein de l'économie des plateformes numériques » ainsi que sur « la manière dont sont susceptibles de s'organiser et de négocier collectivement les travailleurs concernés ».

À cet effet, reprenant la méthode employée par le CLS à l'égard de la République de Corée et de la République dominicaine, la CEACR indique au gouvernement la marche à suivre afin d'atteindre les résultats visés :

« La commission invite à cet égard le gouvernement à tenir des consultations avec les parties concernées dans le but de garantir que tous les travailleurs de plateformes couverts par la convention, quel que soit leur statut contractuel, sont autorisés à participer à une négociation collective libre et volontaire. »

La méthode de la consultation vise à remplir deux fonctions. Il s'agit d'abord pour le gouvernement de recueillir l'avis des principaux intéressés, c'est-à-dire des travailleurs de plateformes et des plateformes, de façon à identifier les spécificités de leurs modalités de négociation. On ne serait pas surpris à cet égard si à l'occasion d'une telle consultation ces derniers rendaient compte de leurs modalités spécifiques de représentation collective (notamment via des groupements informels) et d'action collective (notamment via des mouvements collectifs de déconnexion de la plateforme)¹²¹⁰. Cette spécificité pratique se projette sur les modalités juridiques de mise en conformité de la législation belge avec la Convention n°98. Il s'agit d'autre part d'élaborer conjointement des dispositifs juridiques visant à conférer aux travailleurs de plateformes un droit de négociation collective libre et volontaire, dont l'existence n'est pas purement formelle. La consultation vise en somme à asseoir la légitimité d'un processus de transformation législative dont les répercussions en droit interne pourraient s'avérer importantes. La modification du droit belge aurait en effet pour objet d'intégrer dans le champ des relations collectives de travail des travailleurs qui en ont longtemps été exclus, quitte à modifier la substance de ces droits pour permettre l'extension de leur champ d'application. Si la tâche semble lourde, la CEACR assure pour ce faire une fonction d'accompagnement.

¹²¹⁰ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 2.

205. Les conclusions de la CEACR sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des travailleurs de plateformes des États membres de l'OIT à travers le monde. Dans son rapport de 2020, la CEACR a exprimé une position de principe relative à l'application des droits fondamentaux dans le contexte de l'économie de plateformes¹²¹¹. Il est notable à cet égard que la CEACR se montre moins réservée quant à l'opération de qualification en droit interne. Selon elle, le simple recours à des dispositifs technologiques pour distribuer des tâches à une main-d'œuvre déterminée ne constitue pas un argument valable permettant de considérer que ces activités sont exclues du marché du travail. En d'autres termes, l'élément technique qui caractérise les plateformes numériques ne justifie pas que celles-ci se soustraient à l'application du droit du travail¹²¹². On peut y voir là une réaffirmation du principe de primauté des faits issu de la Recommandation n°198. « En tout état de cause » conclut-elle, « la commission rappelle que tous les principes et droits fondamentaux au travail sont applicables aux travailleurs des plateformes comme ils le sont pour les autres travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi. »¹²¹³ La titularité des droits collectifs dans le cadre du travail indépendant intervient alors comme un palliatif. Il incombe dès lors aux États membres de s'assurer que les travailleurs de plateformes jouissent des droits fondamentaux garantis par l'OIT indépendamment de leur statut juridique en droit national, notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Conclusion de section

206. Si les périmètres du salariat ont progressivement intégré dans leur orbite la quasi-totalité des droits collectifs dans les droits nationaux¹²¹⁴, l'OIT s'est rapidement tournée vers la protection des travailleurs nonobstant la nature de leur relation d'emploi, et les

¹²¹¹ OIT, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie B), Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, CIT, 109^e session, 2020, n°327.

¹²¹² V. DE STEFANO, « Labour is not a Technology. Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy », *IUSLabor*, 2017, n°2, 2017, p. 1.

¹²¹³ *Ibid.*, §327.

¹²¹⁴ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 1.

instruments normatifs de l'OIT se sont peu à peu défaits de la référence au travail salarié. Aux fins de la protection de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, le terme travailleur englobe l'ensemble des travailleurs indépendamment de la nature de leur relation contractuelle, y compris les travailleurs indépendants. La jurisprudence de la CEACR et du CLS est, à ce titre, limpide et univoque : les travailleurs indépendants sont titulaires à part entière de la liberté syndicale garantie par la Convention n°87 ainsi que du droit de négociation collective garanti par les conventions n°98 et n°154. De surcroît, la titularité des droits collectifs fondamentaux a été expressément reconnue aux travailleurs de plateformes par la CEACR, le gouvernement belge ayant été invité à modifier sa législation de façon à mettre en conformité le droit interne avec les stipulations de la Convention n°98.

Les gouvernements pouvant se montrer réticents à mettre en œuvre le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, il est souhaitable que le droit européen s'aligne sur la position des organes de contrôle de l'OIT.

Section II.- La titularité des droits collectifs des travailleurs indépendants en germe dans le droit européen

À la fois plus restreint (géographiquement) et plus étendu (matériellement) que le mandat de l'OIT, le mandat du Conseil de l'Europe comprend également la protection des droits collectifs fondamentaux. Partant, au moyen d'une interprétation dynamique des conventions internationales¹²¹⁵, la CEDH a partiellement aligné le champ d'application de la liberté syndicale et du droit de négociation collective sur le droit de l'OIT (§1). Cet alignement peut aboutir à une action conjointe de ces organisations internationales, notamment au moment de garantir le droit de négociation collective des travailleurs

¹²¹⁵ À la différence de l'OIT le Conseil de l'Europe n'a pas pour unique mandat la protection des travailleurs. Le Conseil de l'Europe vise à promouvoir les droits de l'homme, la démocratie pluraliste et la prééminence du droit : « Le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social. », Statut du Conseil de l'Europe, adopté à Londres le 5 mai 1949, entré en vigueur le 3 août 1949. V. C. BOUDINEAU, A. LE NOUVEL, M. MERCAT-BRUNS, D. ROUX-ROSSI, B. SILHOL, *Le droit social international et européen en pratique*, 2^e éd., Paris, Eyrolles, 2013, p. 47.

indépendants face à l'obstacle du droit de la concurrence. Il s'en dégage progressivement un consensus dont l'importance est décisive dans le contexte des plateformes numériques (§2).

§1.- La mise en adéquation du droit du Conseil de l'Europe avec le droit de l'OIT en matière de liberté syndicale

La réception systématique du droit de l'OIT par l'ordre juridique du Conseil de l'Europe récemment conceptualisée par la CEDH permet une mise en convergence de la protection des droits collectifs fondamentaux dans le droit supranational (A). La détermination du champ d'application de la liberté syndicale et de son corollaire, le droit de négociation collective, s'opère donc en conformité avec le droit de l'OIT (B).

A. L'alignement progressif du droit du Conseil de l'Europe sur le droit de l'OIT

Si le champ d'application personnel des droits collectifs dont l'exercice est garanti par les textes fondamentaux du Conseil de l'Europe est étendu (1), l'hypothèse d'une intégration des travailleurs indépendants suppose préalablement que leur interprétation soit réalisée de façon concordante avec celles des organes de contrôle de l'OIT (2).

1. Des textes au champ d'application large

207. La protection des droits collectifs fondamentaux est assurée dans l'ordre juridique du Conseil de l'Europe par deux textes dont les stipulations diffèrent. En premier lieu, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après « Convention EDH ») assure la protection des droits fondamentaux civils et politiques dont certains revêtent une dimension sociale¹²¹⁶. Son article 11 stipule ainsi :

¹²¹⁶ « Or si [la convention EDH] énonce pour l'essentiel des droits civils et politiques, nombre d'entre eux ont des prolongements d'ordre économique ou social. Avec la Commission, la Cour n'estime donc pas devoir écarter telle ou telle interprétation pour le simple motif qu'à l'adopter on risquerait d'empiéter sur la sphère des droits économiques et sociaux ; nulle cloison étanche ne sépare celle-ci du domaine de la Convention. », CEDH, 9 oct. 1979, *Airey*, n°6289/73.

« 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. » (nous soulignons)

Et poursuit :

« 2. (...) Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État. »

S'il a pour originalité de concevoir la liberté syndicale comme un aspect particulier de la liberté d'association, l'article 11 de la Convention EDH est influencé dans sa rédaction par des textes majeurs tels que la DUDH ou la Convention n°87¹²¹⁷. Cette influence est visible en ce qui concerne la délimitation de son champ d'application. L'article 23 de la DUDH garantit en des termes identiques la liberté syndicale à « toute personne »¹²¹⁸. Quant à la Convention n°98, si elle protège la liberté syndicale des « travailleurs et [des] employeurs, sans distinction d'aucune sorte », elle comporte également dans son article 9 une réserve d'application concernant les forces armées et la police. Cette proximité dans les termes employés rend particulièrement propice une délimitation du champ d'application de l'article 11 conforme aux autres instruments internationaux et en particulier à la Convention n°87. Il conviendra néanmoins de s'en assurer au moyen d'une étude de la jurisprudence de la CEDH dont les décisions s'imposent aux États membres¹²¹⁹.

¹²¹⁷ I. VAN HIEL, « The Right to Form and Join Trade Unions Protected by Article 11 ECHR », in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN (dir.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2013, p. 287.

¹²¹⁸ DUDH, art. 23. 4° : 4. « Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. » Cette rédaction est identique dans les pactes onusiens rédigés postérieurement, v. HCDH, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 déc. 1966, art. 22 ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté le 16 déc. 1966, art. 8 ; tous deux garantissant la liberté syndicale à « toute personne ».

¹²¹⁹ L'interprétation de la Convention EDH est en effet l'affaire de la CEDH ; « véritable juridiction supranationale *ad hoc* », la CEDH assure l'effet direct des stipulations de la Convention, S. HENNION, M. LE BARBIER, M. DEL SOL, J.-P. LHERNOULD, *Droit social européen et international*, 3^e éd., Paris, PUF, 2017, p. 31 ; v. Protocole n°14 à la Convention EDH amendant le système de contrôle de la Convention, adopté le 13 mai 2004, entré en vigueur le 1^{er} juin 2010. Ce faisant, elle garantit tant la protection de la dimension individuelle de la liberté syndicale (la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer) que sa dimension collective (la capacité d'organisation interne et d'action externe du syndicat), cette distinction étant opérée par F. DORSSEMONT, « The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article

208. Néanmoins, la Convention EDH ne garantit explicitement ni le droit de négociation collective, ni le droit de grève. Cette protection est assurée par un autre texte : la Charte sociale européenne révisée (ci-après « Charte sociale »)¹²²⁰. Exclusivement dédiée à la protection des droits sociaux fondamentaux, la Charte sociale garantit tout autant la liberté syndicale (soit « la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d’adhérer à ces organisations », article 5), le droit de négociation collective (soit « l’exercice effectif du droit de négociation collective », article 6§1) que le droit de grève (« le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d’intérêts, y compris le droit de grève », article 6§2, 4°). Les seules restrictions prévues sont limitativement énoncées par l’article G de la Charte sociale : il s’agit des restrictions « prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d’autrui ou pour protéger l’ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. » En ce qui concerne le droit de négociation collective, les parties s’engagent à « promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l’institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d’employeurs, d’une part, et les organisations de travailleurs, d’autre part, en vue de régler les conditions d’emploi par des conventions collectives » (article 6§2). Il apparaît donc que le champ matériel de la protection accordée par la Charte sociale en matière de droits collectifs fondamentaux déborde de celle prévue par la Convention EDH¹²²¹.

L’efficacité de cette protection est néanmoins sapée par la faible autorité de ses organes de contrôle. Le respect par les États signataires des engagements contenus dans la

11 ECHR. An Attempt “to Digest” the Case Law (1975-2009) of the European Court on Human Rights », *ELLJ*, Vol. 1, 2010, n°2, p. 185 ; v. également CEDH, *Guide sur l’article 11 de la Convention européenne des droits de l’homme Liberté de réunion et d’association*, Conseil de l’Europe/Cour européenne des droits de l’homme, Strasbourg, 2020.

¹²²⁰ Initialement signée à Turin le 18 oct. 1961 ; la Charte sociale révisée signée le 3 mai 1996, entrée en vigueur le 1^{er} juill. 1999 se substitue à la charte originelle ; v. Charte sociale européenne, Recueil de textes (7^e édition), 1^{er} janv. 2015.

¹²²¹ V. N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT (dir.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2017.

Charte sociale est principalement garanti par le Comité européen des droits sociaux (ci-après « CEDS »)¹²²², dont les décisions sont dépourvues de force obligatoire dans les ordres juridiques nationaux. Le système des réclamations devant le CEDS participe malgré tout à promouvoir la protection des droits fondamentaux en Europe¹²²³, à l'image des organes de contrôle de l'OIT¹²²⁴ et participe à la construction de la jurisprudence de la CEDH.

2. La systématisation de l'interprétation des textes à la lumière du droit de l'OIT

209. La compétence des organes juridictionnels ou de contrôle du Conseil de l'Europe se limite en principe à l'interprétation des textes qui les instituent respectivement (soit la Convention EDH pour la CEDH et la Charte sociale pour le CEDS). Cependant, un jeu d'influences réciproques s'est développé non seulement au sein du droit du Conseil de l'Europe¹²²⁵ mais également au-delà et en particulier avec le droit de l'OIT¹²²⁶. Cette influence a été systématisée à l'occasion d'arrêts de principe rendus par la CEDH, arrêts dont la résonance est toute particulière pour le sujet qui nous occupe.

Le juge de Strasbourg a reconnu de longue date que son interprétation de la Convention EDH est dynamique et évolutive. Il considère en effet que « la Convention est un instrument vivant à interpréter (...) à la lumière des conditions de vie actuelles »¹²²⁷. Elle fait

¹²²² Composé d'experts indépendants, celui-ci s'assure de la compatibilité des législations nationales aux stipulations de la charte grâce à un système de rapports rédigés par les États membres ainsi qu'à l'occasion des réclamations collectives introduites par les partenaires sociaux et certaines organisations non gouvernementales, v. Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, 9 nov. 1995 ; F. SUDRE, « Le protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives », *RGDIP*, 1996, p. 715.

¹²²³ J.-F. AKANDJI-KOMBE, « L'application de la Charte sociale européenne : La mise en œuvre de la procédure de réclamations collectives », *Dr. soc.*, 2000, p. 888 ; v. pour une étude d'ensemble C. NIVARD, *La justiciabilité des droits sociaux. Étude de droit conventionnel européen*, Bruxelles, Bruylant, 2012.

¹²²⁴ J.-P. MARGUENAUD, J. MOULY, « Le Comité européen des droits sociaux, un laboratoire d'idées sociales méconnu », *RDP*, 2011, p. 685.

¹²²⁵ J.-F. AKANDJI-KOMBE, « Le dialogue entre le CEDS et la CEDH en matière professionnelle », *RDT*, 2014, p. 359 ; K. LÖRCHER, « Interpretation », in N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT (dir.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. 52.

¹²²⁶ M. SCHMITT, « L'influence des conventions de l'OIT sur les jurisprudences européennes. Approche comparée en matière de négociation collective », *RDT*, 2013, p. 513 ; N. MOIZARD, « L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme », *Dr. soc.*, 2014, p. 365.

¹²²⁷ CEDH, 25 avr. 1978, *Tyrer c/ Royaume-Uni*, n°5856/72, §31 ; cette position est réaffirmée avec constance, v. 23 mars 1995, *Loizidou c/ Turquie* (exceptions préliminaires), n°15318/89, §71 : « Il s'ensuit que [les

également application d'une méthode d'interprétation dite consensuelle, c'est-à-dire qu'elle recherche l'existence d'un consensus européen et international sur les modalités de protection des droits fondamentaux¹²²⁸. L'application combinée de ces méthodes a eu d'importantes conséquences en matière de droits collectifs fondamentaux.

Ce fut particulièrement le cas à l'occasion d'une affaire relative à l'impossibilité pour des fonctionnaires en Turquie de se constituer en syndicat et de bénéficier d'une convention collective. Lors de l'arrêt *Demir et Baykara c/ Turquie* rendu en grande chambre le 12 novembre 2008¹²²⁹, la CEDH adopte une position de principe au titre de laquelle « le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est, en principe, devenu l'un des éléments essentiels du "droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts" énoncé à l'article 11 de la Convention »¹²³⁰. Elle reconnaît, à ce titre, que les requérants sont titulaires du droit de négociation collective. Outre le fait qu'elle constitue un spectaculaire revirement de jurisprudence¹²³¹, cette affirmation participe à consacrer l'interprétation évolutive et consensuelle de la CEDH. L'importance de l'arrêt *Demir et Baykara* réside dans le fait que la Cour procède à une mise en synergie des sources européennes et internationales dans l'objet de rendre concrète et

dispositions de la Convention] ne sauraient s'interpréter uniquement en conformité avec les intentions de leurs auteurs telles qu'elles furent exprimées voici plus de quarante ans. »

¹²²⁸ F. RIGAUX, « Interprétation consensuelle et interprétation évolutive », in F. SUDRE (dir.), *L'interprétation de la Convention européenne des droits de l'homme. Actes du colloque des 13 et 14 mars 1998*, Bruxelles, Nemesis-Bruylant, 1998, p. 41.

¹²²⁹ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, n°34503/97, *AJDA* 2007. 902, chron. J.-F. Flauss ; *D.* 2007. 410, note J.-F. Renucci et C. Bîrsan ; *RFDA* 2009. 705, chron. H. Labayle, F. Sudre ; V. également J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux (à propos de CEDH 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*) », *D.*, 2009. 739 ; H. TISSANDIER, « Pas de liberté syndicale sans droit à la négociation collective », *RJS*, 3/2009, p. 195 ; F. SUDRE, « Syndicats : l'interprétation constructive de la liberté syndicale au sens de l'article 11 de la Convention EDH », *JCP S*, 2009 p. 14 ; N. HERVIEU, « La Cour européenne des droits de l'homme, alchimiste de la liberté syndicale », *RDT*, 2009, p. 288 ; K. D. EWING, J. HENDY QC, « The dramatic implications of *Demir and Baykara* », *ILJ*, 2010, vol. 39, p. 2.

¹²³⁰ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §154.

¹²³¹ Au titre d'une interprétation stricte de l'article 11, la Cour a dans un premier temps refusé d'admettre que le droit de négociation collective était un droit protégé par la Convention, CEDH, 27 oct. 1975, *Syndicat national de la police belge*, n°4464/70 ; 6 févr. 1976, *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c/ Suède*, n°5614/72 ; v. A. JACOBS, « Article 11 ECHR : The Right to Bargain Collectively under Article 11 ECHR », in F. DORSEMONT, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN (dir.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2013, p. 309.

effective la protection des droits collectifs fondamentaux¹²³². Cette méthode est systématisée de la façon suivante :

« La Cour, quand elle définit le sens des termes et des notions figurant dans le texte de la Convention, peut et doit tenir compte des éléments de droit international autres que la Convention, des interprétations faites de ces éléments par les organes compétents et de la pratique des États européens reflétant leurs valeurs communes. Le consensus émergeant des instruments internationaux spécialisés et de la pratique des États contractants peut constituer un élément pertinent lorsque la Cour interprète les dispositions de la Convention dans des cas spécifiques. »¹²³³

210. Les éléments de droit international autres que la Convention mentionnés en l'espèce sont les articles 5 et 6 de la Charte sociale (bien que non ratifiés par la Turquie), l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après « la Charte des droits fondamentaux »), les Conventions n°87 et 98 de l'OIT ainsi que les deux pactes onusiens¹²³⁴. Sont également visées les interprétations des dispositions pertinentes de ces conventions par les organes de contrôle de l'application des normes de l'OIT, c'est-à-dire la CEACR et le CLS¹²³⁵. Certes, la CEDH avait déjà pris en compte des normes internationales telles qu'interprétées par les organes de l'OIT par le passé¹²³⁶. Néanmoins, « l'arrêt *Demir et*

¹²³² « Avec l'arrêt de grande chambre, il faut considérer que toutes les sources européennes, communautaires et internationales relatives au droit social alimentent un immense réservoir normatif que la Cour de Strasbourg s'est délibérément aménagé pour pouvoir, quand bon lui semblera, irriguer le volet social des droits civils et politiques garantis par la Convention. », J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux (à propos de CEDH 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*) », *D.*, 2009. 739.

¹²³³ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §85 (nous soulignons).

¹²³⁴ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 8 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 22.

¹²³⁵ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §101-102 : « La Cour observe que le droit pour les fonctionnaires de se syndiquer a été plusieurs fois réaffirmé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Celle-ci, dans ses observations rédigées à l'intention du gouvernement turc au titre de la convention no 87, a estimé que la seule exception au droit syndical envisagée par ce texte concernait les membres des forces armées et de la police (...). La Cour note aussi que le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a également maintenu la même ligne de raisonnement en ce qui concerne les fonctionnaires municipaux. (...) »

¹²³⁶ Dans l'arrêt *Gustafsson c/ Suède* de 1998, la Cour s'était par exemple appuyée sur les Conventions n°87 et 98 de l'OIT pour reconnaître le « caractère légitime » du droit de négociation collective, CEDH, 30 juill. 1998, n°15573/89, §53. Dans l'arrêt *Wilson* de 2002, la Cour s'appuyait sur les conclusions du CLS de l'OIT pour admettre que le droit de négociation collective est un élément important, quoique non indispensable, de la liberté syndicale, CEDH, *Wilson, National Union of Journalists et autres c/ Royaume-Uni*, 2 juill. 2002,

Baykara achève cette évolution en consacrant le caractère systématique de la référence aux conventions de l'OIT telles qu'elles sont interprétées par les comités de l'OIT »¹²³⁷. Plus que la possibilité de se référer à ces instruments, c'est donc le recours systématique aux conventions internationales de l'OIT qui est durablement établi.

Ainsi peut-on remarquer que la position de principe adoptée par la CEDH au titre de laquelle le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est « l'un des éléments essentiels » de la liberté syndicale est formulée en des termes identiques à ceux du CLS¹²³⁸. Plus qu'une synergie, c'est véritablement une mise en adéquation du contenu et du champ d'application matériel de l'article 11 de la Convention EDH avec les conventions de l'OIT tels qu'interprétées par les organes de l'OIT qui est ici réalisée par le juge de Strasbourg.

211. Cette mise en synergie des sources européennes et internationales s'est également opérée en matière de droit de grève dans l'arrêt *Enerji Yapi Yol Sen* du 21 avril 2009¹²³⁹. L'affaire concerne là encore la titularité des droits collectifs fondamentaux par des agents de la fonction publique. Faisant application de la méthode interprétative de l'arrêt *Demir et Baykara c/ Turquie*, la Cour reconnaît que le droit de grève est reconnu tout autant comme un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la Convention n° 87 et tel qu'interprété par les organes de contrôle de l'OIT¹²⁴⁰, que comme un moyen d'assurer

n°30668/96, 30671/96 et 30678/96, §37 ; pour un exemple plus ancien, v. CEDH, 30 juin 1993, *Sigurður A. Sigurjónsson c/ Islande*, n°16130/90, §35, concernant la liberté syndicale négative.

¹²³⁷ M. SCHMITT, « L'influence des conventions de l'OIT sur les jurisprudences européennes. Approche comparée en matière de négociation collective », *op. cit.*

¹²³⁸ Celui-ci établissant : « Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent », *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, n°1232.

¹²³⁹ CEDH, 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, n° 68959/01 ; RDT 2009. 499, étude J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; JCP 2009. I. 143, n°25, obs. F. Sudre. Ces interprétations se développent parallèlement à la consécration du caractère fondamental du droit de grève dans la jurisprudence de la CJUE, v. CJCE, 11 déc. 2007, *Viking*, aff. C-438/05 ; CJCE 18 déc. 2007, *Laval un Partneri*, aff. C-341/05, v. RTD eur. 2008. 47, obs. P. Rodière ; RTDH 2008. 1191, obs. C. Nivard ; RDT 2008. 80, obs. E. Pataut, S. Robin-Olivier.

¹²⁴⁰ *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, n°754.

l'exercice effectif du droit de négociation collective par la Charte sociale¹²⁴¹. Sur cette base, la Cour réaffirme que le droit de grève constitue « un aspect important pour les membres d'un syndicat dans la protection de leurs intérêts » et le ramène dans le champ des droits protégés par l'article 11 de la Convention EDH¹²⁴².

212. La technique d'interprétation développée à l'occasion de l'arrêt *Demir et Baykara c/ Turquie* et appliquée dans l'arrêt *Enerji Yapi Yol Sen* est d'une importance capitale pour le sujet qui nous occupe, et ce pour deux raisons.

La première concerne le champ d'application personnel du droit de négociation collective. La mise en synergie des sources internationales a pour effet de faire pénétrer les interprétations des organes de contrôle de l'OIT dans la jurisprudence de la CEDH. Un tel scénario pourrait se réaliser en ce qui concerne le droit de négociation collective des travailleurs de plateformes. Comme nous l'avons vu, la CEACR et le CLS affirment avec constance que les conventions n°87 et 98 s'appliquent à l'ensemble des travailleurs indépendants, y compris à ceux qui travaillent dans le contexte des plateformes numériques. Si les modalités d'exercice de ce droit sont discutées au sein du droit de l'Union européenne, d'autres voix se prononcent en faveur de la reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes à l'échelle internationale¹²⁴³. Ces éléments plaident en faveur de la reconnaissance de l'existence d'un consensus européen et international et permettent de suggérer que, saisie d'une requête relative au droit de négociation collective des travailleurs de plateformes, la Cour de Strasbourg pourrait se

¹²⁴¹ Charte sociale européenne, art. 6.

¹²⁴² CEDH, 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, §24. Certains auteurs analysent cet arrêt comme une consécration du caractère essentiel du droit de grève pour l'effectivité du droit de négociation collective, v. J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « La jurisprudence sociale de la Cour EDH : bilan et perspective », *Dr. soc.*, 2010, p. 889 ; F. DORSSEMONT, « The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR », in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN (dir.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2013, p. 287 ; cette consécration formelle n'a cependant pas eu lieu formellement, v. N. MOIZARD, « L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme », *Dr. soc.*, 2014, p. 365.

¹²⁴³ V. not. le rapport publié sous la responsabilité du Secrétariat général de l'OCDE : *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019, spéc. p. 14 et s. ; v. également le rapport du groupe d'experts *The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers. Summary report*, OECD Publishing, Paris, 2020.

prononcer dans le même sens. L'action en justice intentée par syndicat IWGB au Royaume-Uni visant à reconnaître le droit de négociation collective aux travailleurs de la plateforme Deliveroo pourrait fournir l'occasion d'une telle prise de position par la CEDH si celle-ci venait à être saisie après épuisement des voies de recours nationales¹²⁴⁴.

D'autre part et si les travailleurs de plateformes étaient intégrés au sein du champ d'application de l'article 11 de la Convention EDH, ceux-ci pourraient se voir reconnaître l'exercice du droit de grève. La CEDH s'est rangée sur la position des organes de contrôle de l'OIT au titre de laquelle le droit de grève est un aspect important de la liberté syndicale. La réception du droit de l'OIT combinée à la protection renforcée des droits collectifs fondamentaux par la Charte sociale aurait donc pour effet de garantir aussi bien la liberté syndicale que le droit de négociation et le droit de grève des travailleurs de plateformes : l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application de l'article 11 leur permettrait ainsi de jouir de la totalité des droits collectifs. Le renforcement dont fait l'objet la protection du droit de grève dans la jurisprudence de la CEDH conforte cette dynamique favorable à une mise en convergence des interprétations¹²⁴⁵.

Pour s'en assurer, il convient néanmoins d'examiner avec soin la délimitation du champ d'application de l'article 11 de la Convention EDH et les articles 5 et 6 de la Charte par les organes compétents.

B. L'inclusion discutée des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la liberté syndicale

213. Le champ d'application personnel de l'article 11 de la Convention EDH comprend « toute personne », ce dont il résulte qu'aucune catégorie professionnelle ne peut en être

¹²⁴⁴ V. *supra*, n°168.

¹²⁴⁵ CEDH, 20 nov. 2018, n°44873/09, *Ognevenko c/ Russie*, dans lequel la Cour réaffirme l'intégration du droit de grève dans le champ de l'article 11. V. également 27 nov. 2014, n°36701/09, *Hrvatski Liječnički sindikat v. Croatia*, où la Cour considère que l'interdiction faite par les autorités croates à des docteurs et des dentistes d'entrer en grève constituait une violation de l'article 11 de la Convention ; F. DORSSEMONT, A. LAMINE, « Quels droits collectifs pour le travailleur de plateformes ? Champ d'application des droits fondamentaux et obstacles à leur exercice », in A. LAMINE, C. WATTECAMPS (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthémis, 2020, p. 299.

exclue. Le paragraphe 2 cite les catégories de personnes qui peuvent se voir imposer des « restrictions légitimes » dans l'exercice de ce droit, sans toutefois que la titularité de la liberté syndicale ne soit remise en cause¹²⁴⁶. À cet égard, la CEDH fait application d'une méthode d'interprétation dégagée à l'occasion de l'arrêt *Demir et Baykrara* :

« (...) les restrictions pouvant être imposées aux trois groupes de personnes cités par l'article 11 appellent une interprétation stricte et doivent dès lors se limiter à l'«exercice» des droits en question. Elles ne doivent pas porter atteinte à l'essence même du droit de s'organiser. »¹²⁴⁷

Reprise tant par la Cour que par le CEDS¹²⁴⁸, cette règle d'interprétation encadre les modalités de restriction de la liberté syndicale. D'abord, les États membres ne peuvent limiter l'exercice de la liberté syndicale qu'à l'égard des trois groupes de personnes visées par la Convention. Ensuite, pour être légitimes, ces restrictions ne doivent pas compromettre l'essence de ce droit, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent aboutir à une exclusion pure et simple de ces travailleurs du champ d'application de l'article 11¹²⁴⁹.

En dépit de cette règle d'interprétation, l'intégration des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la liberté syndicale telle que protégée par l'article 11 de la CEDH ne semble pas admise, à l'heure actuelle, par la CEDH, quoiqu'une marge d'interprétation subsiste (1). La position du CEDS est plus claire, celui-ci garantissant la liberté syndicale y compris aux travailleurs indépendants (2).

¹²⁴⁶ CEDH, 2 oct. 2014, *Matelly c. France*, n°10609/10, §56.

¹²⁴⁷ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §97.

¹²⁴⁸ V. par ex. CEDH, 2 oct. 2014, *Matelly c/ France*, n°10609/10, §57 ; 21 avril 2015, *Junta Rectora del ERNE c/ Espagne*, n°45892/09, §30. Cet attendu de principe est repris à l'identique par le CEDS, v. not. 27 janv. 2016, *Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) c/ France*, réclamation n°101/2013, §83 ; 12 sept. 2017, *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c/ Irlande*, réclamation n°112/2014, §46 ; 22 janv. 2019, *Confederazione Generale Italiane del Lavoro (CGIL) c/ Italie*, réclamation n°140/2016, §79.

¹²⁴⁹ Pour une synthèse sur ce point v. CEDH, *Guide sur l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme Liberté de réunion et d'association*, Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, Strasbourg, 2020, n°269 à 287.

1. Une interprétation étroite du champ d'application de la liberté syndicale par la CEDH

214. Si la Cour de Strasbourg considère que la liberté syndicale constitue « une forme ou un aspect particulier de la liberté d'association »¹²⁵⁰, elle ne définit pas la notion de syndicat au sens de l'article 11 de la Convention¹²⁵¹. Il ressort d'une lecture implicite de certains arrêts, et notamment de l'arrêt *Sigurdur A. Sigurjónsson c/ Islande* rendu en 1993¹²⁵², que le champ d'application de la liberté syndicale n'est pas soumis à des conditions particulières¹²⁵³. Dans cette affaire, un chauffeur de taxi indépendant s'était vu contraint d'adhérer à une association professionnelle pour obtenir sa licence. La Cour a considéré qu'il s'agissait là d'une violation de la liberté d'association négative telle que protégée par l'article 11. Le fait que celui-ci soit un travailleur indépendant, de même que le fait que l'association en cause ne soit pas formellement une organisation syndicale¹²⁵⁴, furent jugés sans incidence pour l'application de l'article 11.

La question s'est néanmoins posée de façon plus marquée à l'occasion de deux affaires relatives à la compatibilité du droit roumain à la Convention EDH, lesquelles suscitent des interprétations divergentes. Le droit national réservait le droit de constituer des organisations syndicales aux employés qui exercent leurs fonctions en vertu d'un contrat

¹²⁵⁰ CEDH, 6 févr. 1976, *Schmidt et Dahlström c. Suède*, n°5589/72, §34.

¹²⁵¹ F. DORSEMONT, « The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article 11 ECHR. An Attempt "to Digest" the Case Law (1975-2009) of the European Court on Human Rights », *ELLJ*, Vol. 1, 2010, n°2, p. 185.

¹²⁵² CEDH, 30 juin 1993, *Sigurdur A. Sigurjónsson c/ Islande*, n°16130/90.

¹²⁵³ La reconnaissance du droit d'association syndicale aux employeurs a été reconnue implicitement, notamment à l'occasion des deux arrêts de la CEDH, 30 juill. 1998, *Gustafsson c/ Suède*, n°15573/89 et 26 oct. 2004, *AB Kurt Kellerman c/ Suède*, n°41579/98, v. F. DORSEMONT, « The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article 11 ECHR. An Attempt "to Digest" the Case Law (1975-2009) of the European Court on Human Rights », *op. cit.*

¹²⁵⁴ « Il n'y a pas lieu de rechercher si elle peut aussi passer pour un syndicat au sens de l'article 11 (art. 11) car le droit, garanti par ce texte, de créer des syndicats ou de s'y inscrire constitue un aspect particulier du droit plus large à la liberté d'association, et non un droit distinct », CEDH, 30 juin 1993, *Sigurdur A. Sigurjónsson c/ Islande*, §32. La Cour réaffirme néanmoins la nécessité qu'il s'agisse d'une organisation de droit privé ; en l'espèce, la cour relève que l'organisation en cause – la Frami – présente toutes les caractéristiques d'une association de droit privé : en effet, « elle a pour but de protéger les intérêts professionnels de ses adhérents et promouvoir la solidarité parmi les chauffeurs de taxi professionnels ; de déterminer et négocier les horaires de travail, les salaires et les tarifs de ses membres, ainsi que de formuler des revendications en la matière ; d'essayer de maintenir le nombre des taxis dans certaines limites et de représenter ses affiliés devant les pouvoirs publics (...). Partant, elle est d'abord une organisation de droit privé, que l'on doit donc tenir pour une "association" aux fins de l'article 11 », §31.

de travail et aux fonctionnaires. Les demandes de constitution d'un syndicat de prêtres orthodoxes et d'employés laïcs travaillant pour un archevêché ainsi que d'agriculteurs indépendants s'étaient donc heurtées au refus des autorités de les inscrire sur le registre adéquat, celles-ci arguant que ni les prêtres orthodoxes et les employés laïcs, ni les agriculteurs indépendants ne travaillaient en vertu d'un contrat de travail. Dans ses arrêts *Sindicatul "Păstorul cel Bun"* du 9 juillet 2013¹²⁵⁵ et *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie* du 16 septembre 2015¹²⁵⁶, la Cour réintègre ces catégories de personnes dans le champ d'application de l'article 11. Pour ce faire, les deux arrêts procèdent à une interprétation de l'article 11 à la lumière d'autres textes internationaux pertinents, en particulier des normes de l'OIT telles qu'interprétées par le CLS et la CEACR¹²⁵⁷, ce dans l'objet de lui conférer un champ d'application étendu.

215. Il est notable que, dans l'arrêt *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, la CEDH justifie l'application de la liberté syndicale au sens de l'article 11 aux prêtres orthodoxes et aux employés laïcs par le fait que ceux-ci exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail :

« La seule question qui se pose ici, en effet, est celle de savoir si les fonctions dont il s'agit, malgré leur éventuelle spécificité, sont constitutives d'une relation de travail [*employment relationship* en langue anglaise] entraînant l'applicabilité du droit de fonder un syndicat au sens de l'article 11. »¹²⁵⁸

Si la Cour prend soin de préciser que le paragraphe 2 « n'exclut aucune catégorie professionnelle de la portée de l'article 11 »¹²⁵⁹, elle ajoute que la liberté de fonder un syndicat est conditionnée par l'existence d'une relation de travail. Constituant un aspect particulier de la liberté d'association, la liberté syndicale dispose donc, pour la Cour, d'un

¹²⁵⁵ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, n°2330/09 ; D. 2013. 1836, comm. J. Gaté ; JCP S 2014. 1286, étude R. Pierre.

¹²⁵⁶ CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, n°46551/06 ; *Dalloz actualité*, 15 juill. 2015, comm. J. Gaté.

¹²⁵⁷ La CEACR avait d'ailleurs formulé un certain nombre d'observations sur la compatibilité du droit roumain avec la Convention n°87, notamment eu égard à l'exclusion des travailleurs indépendants de son champ d'application, v. CEACR, Roumanie, Observation, adoptée en 2012, publiée en 2013 lors de la 102^e session de la CIT, cité par CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, §24.

¹²⁵⁸ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, §141.

¹²⁵⁹ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, §145.

champ d'application plus restreint. L'existence d'une telle relation de travail est appréciée de façon autonome. Ayant recours à la méthode d'interprétation contenue dans la Recommandation n°198 de l'OIT, la Cour relève que les travailleurs en question sont nommés par l'évêque, lequel précise leurs droits et leurs obligations et exerce un pouvoir de direction et de supervision dans l'exécution des tâches qui leur sont assignées. En outre, leur rémunération est fixée par rapport à celles des fonctionnaires de l'éducation nationale, l'Église s'acquitte de cotisations patronales et les prêtres perçoivent les prestations sociales normalement ouvertes aux salariés. Ayant ainsi recherché les indices d'un lien de subordination entre l'évêché et les requérants, la Cour en déduit l'existence d'une relation de travail entraînant l'applicabilité du droit de fonder un syndicat au sens de l'article 11 de la Convention (bien que concluant par la suite à une non-violation de l'article 11)¹²⁶⁰.

Le raisonnement de la Cour peut surprendre, la condition tenant à l'existence d'une relation de travail subordonnée n'étant nullement prévue par la Convention. La Recommandation n'a pas vocation à déterminer le champ d'application de la liberté syndicale mais vise à encourager les États membres à lutter contre le salariat déguisé. Surtout, l'invocation de la recommandation à cette fin ignore la position de principe adoptée par les organes chargés de l'interprétation des conventions internationales de l'OIT au titre de laquelle le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par la liberté syndicale n'est « pas la relation d'emploi avec un employeur »¹²⁶¹. La démarche empruntée par la CEDH contient le germe d'une approche éminemment restrictive, comme en témoigne l'arrêt de la Court of Appeal de Londres du 24 juin 2021 qui fut rendu sur la base de cette analyse¹²⁶². Il nous semble donc qu'une interprétation adéquate et actualisée des instruments internationaux plaide en faveur d'une évolution de la jurisprudence.

Cette interprétation restrictive du champ d'application de la liberté syndicale semble partiellement mise en cause par l'arrêt *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*. Cette fois, nulle trace d'une relation de travail subordonnée, la Cour ne

¹²⁶⁰ CEDH, 9 juill. 2013, *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, §143-148.

¹²⁶¹ CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213, *op. cit.*

¹²⁶² *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952 ; *v. supra*, n°168.

contestant pas la qualité d'indépendants des agriculteurs requérants. L'enjeu est donc directement celui de l'application de l'article 11 à des travailleurs indépendants. Ainsi, si la Cour admet que la notion de syndicat renvoie habituellement à des travailleurs salariés (« dans la plupart des cas examinés par la Cour, il s'agit d'employés et, plus généralement, de personnes se trouvant dans une "relation de travail" »¹²⁶³), elle constate néanmoins que :

« le paragraphe 2 de l'article 11 § 1 de la Convention n'exclut aucune catégorie professionnelle du droit à l'association reconnu par cet article (...). En l'espèce, dans la mesure où on a refusé aux requérants l'inscription comme association de type syndical, la Cour considère qu'il y a eu une ingérence de l'État défendeur dans l'exercice des droits garantis par l'article 11 de la Convention. »¹²⁶⁴

Il semble donc résulter de la règle au titre de laquelle aucune catégorie professionnelle n'est exclue du champ d'application de l'article 11 que les agriculteurs indépendants, nonobstant le fait qu'ils ne puissent pas être considérés comme étant partie à une relation de travail subordonnée, jouissent de la liberté d'association au même titre que les travailleurs subordonnés. Cette interprétation repose, conformément à la méthode de l'arrêt *Demir et Baykara*, sur un corpus de normes internationales garantissant la liberté syndicale aux travailleurs de l'agriculture. Sont ainsi notamment citées la Convention n°87, la Convention n°141 de l'OIT concernant les organisations de travailleurs ruraux et la Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture) ainsi que certaines conclusions des organes de contrôle de l'OIT¹²⁶⁵. L'intégration des travailleurs indépendants dans le champ

¹²⁶³ CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, §59.

¹²⁶⁴ CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, §62.

¹²⁶⁵ La Cour cite ainsi un extrait du rapport global de suivi du Directeur Général de l'OIT de 2008, lequel affirme : « Les organes de contrôle de l'OIT ont toujours insisté sur le fait que tous les travailleurs, sans aucune distinction, et quel que soit leur statut, qu'ils soient travailleurs indépendants, employés de direction ou travailleurs dans des coopératives, doivent jouir du droit de pouvoir créer des syndicats et d'adhérer à celui de leur choix. » Et poursuit : « Cela est d'autant plus important pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables pour lesquels l'exercice du droit de s'organiser est un moyen de sortir de la marginalisation et de la pauvreté. (...) », OIT, *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur Général*, Genève, BIT, 2008, p. 24 (nous soulignons), cité par CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, §25. Cette citation nous semble particulièrement éclairante dans la mesure où elle fournit une justification à l'universalité des droits collectifs fondamentaux. La liberté syndicale constitue en effet un outil de lutte contre la marginalisation et la pauvreté.

d'application de l'article 11 n'a cependant pas pour effet de leur conférer des droits identiques à ceux des travailleurs salariés. Attribuant aux États membres une « ample marge d'appréciation quant à la manière d'assurer la liberté d'association des agriculteurs indépendants »¹²⁶⁶, la Cour admet que le droit syndical interne puisse être réservé aux travailleurs partie à une relation de travail subordonnée. Dès lors que les travailleurs indépendants ont la faculté de créer des associations professionnelles dotées de prérogatives essentielles pour la défense des intérêts collectifs de leurs membres, il n'existe pas d'ingérence de l'État défendeur dans l'exercice des droits garantis par l'article 11 de la Convention EDH¹²⁶⁷. En d'autres termes, la liberté d'association syndicale des travailleurs indépendants peut être formellement distincte de la liberté syndicale des travailleurs salariés.

Cette position peut être analysée comme un assouplissement de la jurisprudence *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*. Il convient, à cet égard, de rester prudent : le critère de la relation de travail n'ayant pas été rejeté par la CEDH, il convient de considérer qu'il détermine en droit positif le champ d'application personnel de la liberté syndicale¹²⁶⁸. La position du CEDS est, à cet égard, plus permissive.

¹²⁶⁶ *Ibid.*, §70.

¹²⁶⁷ « En l'espèce, la Cour observe, en effet, qu'à l'époque des faits, les agriculteurs travaillant à leur propre compte jouissaient des mêmes droits d'association que toute autre personne exerçant un métier ou une profession indépendants, dans l'industrie ou dans un autre secteur économique (...). La Cour en déduit que la législation nationale reconnaît aux organisations professionnelles d'agriculteurs des droits essentiels pour la défense des intérêts de leurs membres devant les pouvoirs publics, sans qu'elles aient besoin pour cela d'être établies sous la forme de syndicats, réservée désormais aux travailleurs salariés et aux membres des coopératives, dans l'agriculture, tout comme dans les autres secteurs économiques. », *ibid.*, §69-73. Cette conception de la liberté syndicale est conforme à la jurisprudence de la CEDH, pour laquelle « la liberté syndicale n'est pas un droit indépendant mais un aspect particulier de la liberté d'association reconnue par l'article 11 », *ibid.*, §57 ; v. F. DORSSEMONT, « The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article 11 ECHR. An Attempt "to Digest" the Case Law (1975-2009) of the European Court on Human Rights », *op. cit.*

¹²⁶⁸ Dans le même sens, v. CEDH, 7 déc. 2021, *Fédération syndicale de la République de l'outie c/ Russie*, n°29582/09, JCP G 2022. 39, note B. Pastre-Belda, déclarant recevable la requête introduite un syndicat de détenus. Reconnaissant que le travail effectué par des détenus ne peut être assimilé à une relation de travail, la CEDH considère que l'interdiction, v. §29 : « *In this connection, the Court reiterates that Article 11 § 1 presents trade-union freedom as one form or a special aspect of freedom of association and that its paragraph 2 does not exclude any occupational group from the scope of that Article* ».

2. L'interprétation extensive du champ d'application de l'article 5 de la Charte sociale par le CEDS

216. Le CEDS a élaboré une définition propre de la notion de syndicat au sens de l'article 5 de la Charte révisée, ce qui a pour effet d'exclure de son champ d'application certaines organisations professionnelles de travailleurs indépendants qui ne sont pas habilitées à négocier les conditions d'emploi ou de rémunération¹²⁶⁹. Les exigences sont néanmoins de nature fonctionnelle et non personnelle¹²⁷⁰.

À l'occasion d'une procédure visant l'Arménie, le CEDS a eu l'occasion de préciser dans la droite ligne de la CEACR de l'OIT que le champ d'application personnel de l'article 5 de la Charte sociale fait l'objet d'une interprétation large¹²⁷¹. Cette affaire nous semble révéler la dynamique de mise en conformité des champs d'application des textes protégeant la liberté syndicale dans l'ordre juridique supranational. La Constitution de la République arménienne prévoit une série de restrictions au champ d'application personnel de la liberté syndicale, tandis que la loi sur les syndicats établit comme condition au droit d'affiliation syndicale l'existence d'un contrat de travail signé avec un employeur. La conformité du droit interne s'est donc successivement posée devant les organes de contrôle respectifs de l'OIT puis de la Charte sociale¹²⁷². Dans une demande directe publiée en 2012, la CEACR de l'OIT

¹²⁶⁹ A. JACOBS, « Article 5. The Right to Organise », in N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT (dir.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. 220.

¹²⁷⁰ Ainsi, pour déterminer si une organisation professionnelle de docteurs et de dentistes constitue un syndicat au sens de l'article 5 de la Charte, il convient de vérifier si ces organisations sont habilitées à négocier les conditions d'emploi, y compris la rémunération, v. CEDS, Bulgarie, article 5, Conclusions (non-conformité), 2004. Sur la définition du syndicat aux fins de la procédure de réclamation collective, v. *Movimento per la Liberta' della psicanalisi-Associazione Culturale Italiana c. Italie*, réclamation n°122/2016, décision sur la recevabilité du 24 mars 2017, §12 et *Greek Bar Associations c. Grèce*, réclamation n°196/2020, décision sur la recevabilité et sur des mesures immédiates du 23 mars 2021, §18.

¹²⁷¹ Les organes de contrôle de la Charte sociale intègrent de longue date les travailleurs indépendants dans le champ d'application personnel d'autres dispositions de la Charte, notamment l'article 3 relatif au droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, l'article 12 relatif au droit à la sécurité sociale, ou l'article 18 relatif au droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties, v. par ex. Comité des Ministres, Recommandation n°R ChS (95) 8 sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Italie pendant l'année 1991 (13e cycle de contrôle – partie I), adoptée le 22 juin 1995, lors de la 541e réunion des Délégués des Ministres ; v. également Charte sociale européenne, Recueil de textes, 7^e éd., 2015.

¹²⁷² L'Arménie a ratifié la Charte sociale le 21 janvier 2004 (dont les articles 5 et 6) et la Convention n°87 de l'OIT le 2 janvier 2006. Si elle n'a pas ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives, elle est tenue de soumettre à la procédure des rapports annuels.

rappelait qu' « il n'y a pas lieu de subordonner ce droit à la condition d'avoir un contrat de travail, condition qui bien souvent ne se réalise pas, comme dans le cas des travailleurs indépendants » et demandait au gouvernement arménien de prendre des mesures de façon à assurer à l'ensemble des travailleurs, y compris aux travailleurs indépendants, l'exercice du droit syndical garanti par la Convention n°87¹²⁷³. Cette demande a été renouvelée en 2013¹²⁷⁴ puis en 2016¹²⁷⁵ et en 2020¹²⁷⁶. Dans ses conclusions de 2014, le CEDS se penche à son tour sur la conformité du champ d'application personnel du droit syndical arménien, et procède à une mise en adéquation de sa jurisprudence avec celle des organes de contrôle de l'OIT. Se contentant de rappeler dans le détail les conclusions de la CEACR à l'égard de l'Arménie, le CEDS relève que « ne peuvent constituer de syndicats ou s'affilier au syndicat de leur choix les catégories de travailleurs suivantes : (...) travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel. »¹²⁷⁷ Il en conclut que le droit arménien n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte et réaffirme cette position dans ses conclusions de 2018¹²⁷⁸. Ce faisant, le CEDS aligne purement et simplement le champ d'application personnel de l'article 5 de la Charte sur celui de la Convention n°87 telle qu'interprétée par les organes de contrôle de l'OIT.

¹²⁷³ CEACR, Arménie, Demande directe, adoptée en 2011, publiée en 2012 lors de la 101^e session de la CIT.

¹²⁷⁴ CEACR, Arménie, Demande directe, adoptée en 2013, publiée en 2014 lors de la 103^e session de la CIT.

¹²⁷⁵ CEACR, Arménie, Demande directe, adoptée en 2016, publiée en 2017 lors de la 106^e session de la CIT : « La commission avait précédemment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la Constitution et la loi sur les syndicats de façon à ce que les catégories de travailleurs ci-après puissent constituer des organisations de leur choix et y adhérer: (...) iii) les travailleurs indépendants; iv) les membres des professions libérales; et v) les travailleurs de l'économie informelle. »

¹²⁷⁶ CEACR, Arménie, Observation, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT ; la CEACR note avec intérêt que l'Arménie a modifié sa Constitution de façon à ce que « toute personne » jouisse de la liberté syndicale, y compris du droit de constituer des organisations syndicales et de s'y affilier.

¹²⁷⁷ CEDS, Arménie, article 5, Conclusions (non-conformité), 2014.

¹²⁷⁸ CEDS, Arménie, article 5, Conclusions (non-conformité), 2018. À noter qu'à la différence des rapports gouvernementaux transmis aux organes de contrôle de l'OIT, les rapports annuels pour l'application de la Charte sociale sont publics ; pour l'affaire en question v. Government of Armenia, 10th National Report on the implementation of the European Social Charter, 23 juin 2016, p. 67 et 12th National Report on the implementation of the European Social Charter, 28 févr. 2018, p. 43.

En dépit d'un processus de mise au diapason des différentes juridictions supranationales¹²⁷⁹, la liberté d'association syndicale des travailleurs indépendants (et, par déduction, les travailleurs de plateformes numériques) mériterait d'être expressément reconnue par la CEDH. Les prises de position du CEDS en matière de liberté syndicale, et au surplus de négociation collective, plaident en ce sens.

§2.- La protection du droit de négociation collective des travailleurs indépendants face à l'obstacle du droit de la concurrence

217. Une appréciation extensive des frontières de la liberté syndicale implique subséquemment d'intégrer les travailleurs indépendants dans le champ d'application du droit de négociation collective et du droit de grève, constituant respectivement « l'un des éléments essentiels »¹²⁸⁰ et « un aspect important »¹²⁸¹ de la liberté syndicale. La protection du droit de négociation collective et du droit de grève suppose une action positive de la part de l'État, celui-ci devant prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir son exercice¹²⁸². Or, force est de constater que les obstacles juridiques auxquels font face le droit de négociation collective et le droit de grève sont particulièrement imposants. En particulier, la prohibition des ententes par l'article 101 du TFUE constitue un obstacle majeur pouvant empêcher l'exercice de droits collectifs pourtant reconnus aux travailleurs indépendants, *a fortiori* des travailleurs de plateformes.

La survenance d'un conflit entre le champ d'application du droit de la concurrence et le champ d'application du droit de négociation collective en Irlande a donné l'occasion aux organes de contrôle de l'OIT et à la CEDS de fournir une méthode permettant de préserver l'exercice du droit de négociation collective des travailleurs indépendants (A). La réception de cette solution par le droit de l'Union européenne se pose alors (B).

¹²⁷⁹ M. SCHMITT, « L'influence des conventions de l'OIT sur les jurisprudences européennes. Approche comparée en matière de négociation collective », *op. cit.* ; N. MOIZARD, « L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme », *op. cit.*

¹²⁸⁰ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §154.

¹²⁸¹ CEDH, 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, §24.

¹²⁸² J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 122.

A. La protection du droit de négociation collective des travailleurs indépendants face au droit de la concurrence : l'affaire *ICTU c/ Irlande*

La survenance d'un conflit résultant de la restriction apportée au droit de négociation collective des travailleurs indépendants par le droit de la concurrence en Irlande est antérieure à l'existence même de la notion de plateforme numérique. Les circonstances de l'affaire tout autant que leur traitement par les différents ordres juridiques n'en demeurent pas moins exemplaires et continuent à ce titre à susciter l'intérêt de la doctrine¹²⁸³. À l'instar des travailleurs de plateformes, les travailleurs concernés se trouvent dans un état de vulnérabilité qui justifie que l'exercice des droits collectifs leur soit garanti¹²⁸⁴. Un bref rappel des faits s'avère nécessaire pour saisir les implications de l'affaire (1). Partant, il apparaît que si les organes de contrôle de l'OIT ont manqué l'occasion d'affirmer la primauté du droit de négociation collective des travailleurs indépendants (2), le CEDS s'est montré plus volontariste, confirmant une dynamique d'extension du champ d'application personnel des droits collectifs (3).

1. Les circonstances de l'affaire

218. Le syndicat Irish Equity/SIPTU et l'Institut des praticiens de la publicité ont conclu un accord collectif qui est entré en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002 en Irlande. Cet accord qui couvre des travailleurs indépendants du secteur culturel fixe les tarifs minimums des différentes prestations fournies par ces travailleurs et règle certaines de leurs conditions

¹²⁸³ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi, Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018 ; M. BIASI, « "We will all laugh at gilded butterflies". The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers », *ELLJ*, 2018, 9(4), p. 354 ; I. LIANOS, N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market », *ELLJ*, 2019, 10(3), p. 291 ; M. SCHLACHTER, « Trade union representation for new forms of employment », *ELLJ*, 2019, 10(3), p. 229 ; N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019 ; M. DOHERTY, V. FRANCA, « Solving the "gig-saw" ? Collective rights and platform work », *ILJ*, 2020, n°49(3), p. 352.

¹²⁸⁴ Lors de la discussion du cas irlandais devant la CAS de l'OIT, un membre travailleur de la Nouvelle-Zélande a souligné l'importance de ce cas d'espèce pour l'économie des plateformes : « La reconnaissance effective des droits humains tels que la négociation collective est remise en cause par l'essor de l'économie à la demande ou la "gig" économie. (...) [L]'OIT ne doit pas fermer les yeux sur des arrangements qui font supporter les coûts et les risques par les travailleurs tout en les dépouillant de leurs droits fondamentaux. », CAS, Irlande, Discussion, 105^e session de la CIT, 2016.

d'emploi. Dans une décision du 31 août 2004, l'autorité irlandaise chargée de la concurrence a déclaré l'accord contraire à l'article 4 de la loi irlandaise de 2002 sur la concurrence transposant l'article 101 du TFUE¹²⁸⁵. Dans la mesure où les travailleurs sont considérés comme des entreprises en droit de la concurrence, la fixation d'un prix minimal constitue une entente prohibée¹²⁸⁶. Si les parties se sont vues contraintes de ne pas appliquer l'accord, la confédération syndicale Irish Congress of Trade Unions (ci-après « ICTU ») a plaidé en faveur d'une modification de la législation irlandaise, non seulement en faveur des travailleurs indépendants du secteur culturel, mais également en faveur de travailleurs indépendants d'autres secteurs d'activité (notamment les journalistes freelance et les musiciens) indirectement affectés par la décision des autorités de la concurrence.

À l'issue de discussions avec les partenaires sociaux, le gouvernement s'est engagé en 2008 à modifier l'article 4 de la loi sur la concurrence¹²⁸⁷. Les raisons avancées par le gouvernement tiennent tant à la vulnérabilité particulière et aux conditions d'emploi spécifiques des travailleurs du secteur culturel, qu'à l'absence d'impacts négatifs sur l'économie ou sur la concurrence des accords collectifs conclus par eux. La démarche gouvernementale fut un temps bloquée par le Mémoire d'accord prévoyant l'octroi d'un soutien financier à l'Irlande. Au titre de cet accord, les institutions de la Troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international) devaient donner leur aval à toute modification de la législation nationale en matière de concurrence. Elles interdisaient à ce titre au gouvernement de créer des exemptions au profit des travailleurs indépendants¹²⁸⁸. Si le programme conjoint UE/FME arrive à son terme fin 2013, la question de la compatibilité avec le droit de l'Union reste entière. À l'issue de l'arrêt *FNV Kunsten Informatie en Media* rendu par la CJUE le 4 décembre 2014¹²⁸⁹, l'ICTU

¹²⁸⁵ Competition Act, 2002, art. 4.

¹²⁸⁶ Decision of the Competition Authority, n°E/04/002, 31 août 2004.

¹²⁸⁷ *Towards 2016, Review and Transitional Agreement 2008-2009*, Department of the Taoiseach (gouvernement irlandais), §9.5 et 9.6 : « Amendment of the Competition Act, 2002 ».

¹²⁸⁸ V. sur ce point M. DOHERTY, V. FRANCA, « Solving the “gig-saw” ? Collective rights and platform work », *ILJ*, 2020, n°49(3), p. 352.

¹²⁸⁹ CJUE, 4. déc. 2014, aff. C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media* ; *Concurrences* 2015. 73, comm. M. Behar-Touchais ; *AJ Contrats* 2015. 80, comm. I. Luc ; *JCP G* 2015. 549, note S. Hennion ; *RJS* 2015. 217, obs. H. Tissandier ; *Revue Lamy de la Concurrence* 2015, n°43. 15, obs. C. Robin ; *RTDE* 2015. 823, obs. L. Idot.

soutient qu'il convient de distinguer entre les travailleurs indépendants qui correspondent à la définition d'une entreprise et les faux indépendants « se trouvant dans une situation de subordination »¹²⁹⁰. Cet argument est rejeté par les autorités de la concurrence irlandaises qui maintiennent l'interdiction. Il faut attendre 2017 pour que la loi irlandaise soit réformée. Le Competition (Amendment) Act de 2017 déclare la prohibition des ententes inapplicable aux négociations collectives et aux accords collectifs conclus par les journalistes en freelance, les musiciens de session et les acteurs effectuant des travaux de doublage. Cette dérogation est également applicable aux faux travailleurs indépendants (*false self-employed worker*)¹²⁹¹ ainsi qu'aux travailleurs indépendants entièrement dépendants (*fully dependent self-employed worker*)¹²⁹² sous réserve d'acceptation par le Ministre. Il revient à ce titre au syndicat souhaitant entrer en négociation au nom de ces travailleurs d'apporter la preuve 1) que les travailleurs représentés par lui correspondent à la définition des *false self-employed* ou des *fully dependent self-employed workers* au sens de la loi et 2) que l'application de la dérogation à ces travailleurs n'a pas ou peu d'effet économique sur le marché, n'entraînera pas de coûts importants pour l'État et ne contreviendra pas de quelque façon aux prescriptions relatives à l'interdiction de prévenir, restreindre ou fausser la concurrence dans le commerce des biens et des services¹²⁹³. L'attribution de dérogations est donc

¹²⁹⁰ CEACR, Irlande, Observation, adoptée en 2015, publiée en 2016 lors de la 105^e session de la CIT.

¹²⁹¹ Le *false self-employed worker* est la personne qui : « a) accomplit pour autrui (l' "autre personne"), aux termes d'un contrat (implicite ou explicite et, dans ce cas, qu'il ait été passé oralement ou par écrit), la même activité ou le même service qu'un salarié employé par cette autre personne ; b) est lié par un lien de subordination à l'autre personne pendant la durée de la relation contractuelle ; c) est tenu de suivre les instructions de l'autre personne concernant l'heure, le lieu et la nature de la tâche à exécuter ; d) ne partage pas le risque commercial de l'autre personne ; e) n'est pas libre de décider des horaires, du lieu ni du mode d'exécution des tâches qui lui sont assignées ; f) pendant la durée de la relation contractuelle, fait partie intégrante de l'entreprise de l'autre personne », Competition (Amendment) Act 2017, section 15D (traduction issue de la décision du CEDS *ICTU c/ Irlande*, n°221).

¹²⁹² Ou « travailleurs indépendants économiquement dépendants ». Le *fully dependent self-employed worker* est la personne qui : « a) exécute des services pour autrui (que le destinataire du service emploie lui-même, ou non, des travailleurs salariés), aux termes d'un contrat (implicite ou explicite et, dans ce cas, qu'il ait été passé oralement ou par écrit), et b) dont les revenus afférents à de tels services exécutés sous contrat proviennent pour l'essentiel du travail d'au maximum deux personnes ; », Competition (Amendment) Act 2017, section 15D (*ibid.*).

¹²⁹³ Competition (Amendment) Act 2017, section 15F.

entièrement subordonnée au droit de la concurrence, le Ministre conservant un large pouvoir d'appréciation en la matière¹²⁹⁴.

Les autorités nationales empruntent donc la voie d'une exemption localisée. Il ne s'agit pas de reconnaître l'existence d'un droit de négociation collective des travailleurs indépendants, mais bien de tempérer l'interdiction lorsque certaines conditions précises sont remplies. Légèrement égratigné, le droit de la concurrence sort globalement préservé de cette confrontation avec le droit de négociation collective.

2. L'occasion manquée d'une réaffirmation de la primauté du droit de négociation collective sur le droit de la concurrence par les organes de contrôle de l'OIT

219. L'ICTU a rapidement saisi la CEACR de l'OIT pour demander le respect du droit fondamental de négociation collective des travailleurs visés par l'interdiction. La CEACR s'est alors livrée à un examen récurrent des restrictions apportées au droit de négociation collective par les autorités de la concurrence en Irlande à partir de 2006¹²⁹⁵. Ce suivi fournit l'occasion d'une première confrontation entre le droit de négociation collective tel que protégé par la Convention n°98 et le droit de la concurrence de l'Union européenne.

Il est intéressant de noter que les experts de l'OIT n'ont pas jugé immédiatement contraire à la Convention n°98 le fait que le droit de la concurrence irlandais ait préséance sur le droit de négociation collective. La CEACR se contente dans un premier temps d'affirmer que « l'intervention d'une autorité quelconque qui aboutirait à un changement unilatéral des termes et des conditions négociés est, en général, contraire à la convention »¹²⁹⁶, sans plus de précision sur le cas d'espèce. Il faut attendre de nouveaux développements de la part de l'Union européenne pour qu'une position plus audible soit exprimée. Dans son observation adoptée en 2015, soit quelques mois après qu'a été rendu

¹²⁹⁴ « Si le Ministre n'acquiert pas la conviction exigée au paragraphe (3), il rejettera toute demande présentée en application du paragraphe (2) », Competition (Amendment) Act 2017, section 15F 4) ; le Ministre peut également revenir sur sa décision, v. section 15F, 6) b).

¹²⁹⁵ CEACR, Irlande, Demandes directes, adoptées en 2006, 2007, 2008, 2009, 2011, 2012, 2014 et 2018 et publiées respectivement en 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2015 et 2019 ; ainsi que Observations, adoptées en 2015 et 2016, publiées respectivement en 2016 et 2017.

¹²⁹⁶ CEACR, Irlande, Demande directe, adoptée en 2009, publiée en 2010 lors de 99^e session de la CIT.

l'arrêt de la CJUE *FNV Kunsten Informatie en Media*, la CEACR change de ton et réaffirme sa position de principe au titre de laquelle « le droit de négociation collective devrait couvrir notamment les organisations de travailleurs indépendants »¹²⁹⁷. Selon une formulation désormais classique, elle ajoute :

« La commission invite donc le gouvernement à tenir des consultations avec toutes les parties concernées en vue de limiter les restrictions à la négociation collective créées par décision de l'Autorité de la concurrence de manière à garantir que les travailleurs indépendants puissent négocier collectivement. À cette fin, la commission suggère que le gouvernement et les partenaires sociaux concernés cherchent à identifier les particularités des travailleurs indépendants ayant une incidence sur la négociation collective, de manière à mettre au point des mécanismes de négociation collective spécifiques pour les travailleurs indépendants. »¹²⁹⁸

220. Sur la base de cette observation, le cas irlandais a été discuté en 2016 en séance plénière par la Commission de l'application des normes de la Conférence (ci-après la « CAN »)¹²⁹⁹. L'absence de consensus de la part des représentants tripartites a conduit la CAN à adopter des conclusions en retrait par rapport à la position de la CEACR¹³⁰⁰. Constatant que « ce cas concerne des questions se rapportant aux droits de la concurrence

¹²⁹⁷ CEACR, Irlande, Observation, adoptée en 2015, publiée en 2016 lors de la 105^e session de la CIT.

¹²⁹⁸ *Ibid.* On peut relever qu'il s'agit de « limiter les restrictions à la négociation collective » et non de les supprimer, preuve que la CEACR se situe dans une démarche de conciliation.

¹²⁹⁹ La CAN est un organe permanent de l'OIT de composition tripartite. Elle assure une mission de contrôle de la mise en œuvre des normes internationales du travail de façon conjointe avec le BIT et la CEACR. Pour ce faire, elle examine chaque année environ 25 cas individuels tirés du rapport annuel de la CEACR, v. OIT, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail. Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, BIT, 2011. En l'espèce, étaient donc discutée l'observation de la CEACR adoptée en 2015, *ibid.*

¹³⁰⁰ Le compte-rendu des débats fait apparaître une opposition franche entre les représentants des travailleurs d'un côté, et les représentants des employeurs et des gouvernements de l'autre. Les premiers s'accordent sur le fait que le droit de négociation collective est un droit fondamental qui doit être reconnu indépendamment de la nature du lien d'emploi, dans la droite ligne des solutions dégagées par les organes de contrôle. Les seconds se montrent moins enclins à étendre le champ d'application de la Convention n°98 aux travailleurs indépendants, certains membres employeurs contestant d'ailleurs la compétence de l'OIT en la matière. Les propos suivants de la membre employeuse de l'Irlande sont ainsi rapportés : « Il est incompréhensible que la commission d'experts demande au gouvernement de tenir des consultations concernant la décision de l'autorité de la concurrence. Il est également incompréhensible que le gouvernement soit prié d'examiner la position de l'autorité à la lumière de l'affaire dite des "Dutch musicians" jugée par la CJUE. (...) En conclusion, il n'existe aucun fondement dans le droit international ou européen, ni aucune justification légitime pour changer la position adoptée par l'autorité de la concurrence. », CAN, Irlande, Discussion, 105^e session de la CIT, 2016.

irlandais et de l'Union européenne », la CAN se contente de suggérer que « le gouvernement et les partenaires sociaux identifient les types de modalités contractuelles qui auraient une incidence sur les mécanismes de négociation collective. » Frileuse, cette conclusion est une occasion manquée d'affirmer solennellement la primauté du droit de négociation collective sur le droit de la concurrence¹³⁰¹.

Cette position ne semble pas s'être répercutée sur la jurisprudence des organes de contrôle. Si elle accueille favorablement la réforme du droit de la concurrence entreprise par l'État irlandais, la CEACR se montre attentive à ses modalités de mise en œuvre. Dans une demande directe au gouvernement irlandais adoptée en 2018, elle relève la position de l'ICTU au titre de laquelle le Competition (Amendment) Act de 2017 ne prévoit que des exemptions localisées au droit de la concurrence, ce dont il résulte que le droit irlandais ne garantit aucunement le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. La CEACR affirme que « la mesure dans laquelle les droits de négociation collective sont garantis aux travailleurs indépendants dépend de l'application pratique de la loi sur la concurrence ». Elle invite le gouvernement à continuer de lui fournir des informations en ce sens¹³⁰².

De telles conclusions ne se limitent pas au cas de l'Irlande. Deux autres cas présentés à la CEACR font état de restrictions au droit de négociation collective résultant du droit de la concurrence. Un premier est relatif aux travailleurs du secteur des arts du spectacle en sous-traitance aux Pays-Bas. Si les travailleurs à l'origine de la question préjudicielle transmise à la CJUE au cours de l'affaire *FNV Kunsten Informatie en Media* ont obtenu satisfaction devant les juridictions nationales, la CEACR note en 2017 que les autorités de la concurrence néerlandaises s'opposent toujours à la reconnaissance générale d'un droit à la négociation collective des travailleurs indépendants « autorisant, voire même encourageant, une sous-enchère salariale »¹³⁰³. Dans des termes identiques à ceux utilisés dans le cas irlandais, la

¹³⁰¹ J.-B. MAISIN, « L'Irlande, l'occasion d'un débat sur la liberté de négociation des travailleurs indépendants. Confrontation entre la jurisprudence de l'UE et les principes de l'OIT », *Bulletin social et juridique*, 2016, vol. 570, p. 7.

¹³⁰² CEACR, Irlande, Demande directe, adoptée en 2018, publiée en 2019 lors de la 108e session de la CIT.

¹³⁰³ CEACR, Pays-Bas, Demande directe, adoptée en 2017, publiée en 2018 lors de la 107e session de la CIT.

CEACR réaffirme le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et invite le gouvernement à tenir des consultations de façon à garantir le droit de négociation collective de tous les travailleurs indépendants¹³⁰⁴. Un second cas est relatif aux travailleurs engagés dans la production cinématographique en Nouvelle-Zélande, ceux-ci se trouvant dans l'incapacité d'exercer leur droit de négociation collective en raison du droit de la concurrence¹³⁰⁵. Prenant note des informations transmises par les parties, la CEACR « prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour faire en sorte que tous les travailleurs de l'industrie cinématographique et du secteur de la télévision, y compris ceux engagés comme travailleurs indépendants, bénéficient pleinement de la protection des droits et garanties prévus dans la convention. »¹³⁰⁶

Une dissonance apparaît donc entre les conclusions juridiques et les conclusions politiques au sein de l'OIT au moment de garantir la primauté du droit de négociation collective face aux restrictions imposées par les droits de la concurrence. Si la CEACR affirme avec constance que les travailleurs indépendants bénéficient pleinement du droit de négociation collective tel que protégé notamment par la Convention n°98¹³⁰⁷, aucun consensus n'a été trouvé en ce sens au sein de la CAN. Tel n'est pas le cas au sein du CEDS.

¹³⁰⁴ *Ibid.*

¹³⁰⁵ À noter que l'exclusion des travailleurs du champ d'application du droit de négociation en Nouvelle-Zélande est d'origine légale. En 2010, le législateur a introduit un amendement qui vise à exclure formellement tous les travailleurs du secteur d'activité de la production audio-visuelle du champ d'application du droit du travail et en particulier de la loi sur les relations professionnelles. Parmi une large littérature, v. S. MCCRYSTAL, « Organising Middle Earth ? Collective Bargaining and Film Production Workers in New Zealand », *New Zealand Universities Law Review*, 2016, vol. 26, n°1, p. 104. Le législateur néo-zélandais a depuis entrepris de créer une exemption au droit de la concurrence pour permettre aux travailleurs indépendants d'entrer en négociation collective avec leurs donneurs d'ordres, T. HARDY, S. MCCRYSTAL, « Bargaining in a Vacuum? An Examination of the Proposed Class Exemption for Collective Bargaining for Small Businesses », *Sydney Law Review*, 2020, 42(3), p. 311, les auteurs se montrant très critiques quant à l'efficacité de ce prétendu droit de négociation collective des travailleurs indépendants.

¹³⁰⁶ CEACR, Nouvelle-Zélande, Demande directe, adoptée en 2017, publiée en 2018 lors de la 107e session de la CIT. Il nous semble étonnant que la CEACR n'ait pas relevé la dimension factice de l'indépendance des travailleurs en s'appuyant notamment sur la Recommandation n°198.

¹³⁰⁷ X. BEAUDONNET, « Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 55.

3. La reconnaissance du droit de négociation collective par le CEDS : la validation de la méthode de l'exemption

221. Faisant suite à la réclamation collective présentée par l'ICTU, la décision *ICTU c/ Irlande* est adoptée par le CEDS le 12 septembre 2018¹³⁰⁸. Concluant à une absence de violation de l'article 6§2 de la Charte par le gouvernement irlandais, cette décision fournit l'occasion au CEDS de statuer sur la confrontation entre le droit de négociation collective et le droit de la concurrence. Si la solution est pragmatique, le raisonnement, particulièrement étayé, met en évidence une position de principe de l'organe de contrôle de la Charte sociale : « les travailleurs indépendants devraient jouir du droit de négociation collective par l'intermédiaire des organisations les représentant »¹³⁰⁹. La jouissance de ce droit s'accommode de la technique de l'exemption prévue par la législation irlandaise.

Se défendant d'élaborer une théorie générale abstraite sur l'application du champ d'application de l'article 6§2 aux travailleurs indépendants, le CEDS fournit pourtant dans ses remarques liminaires une série d'explications desquelles se dégage une position de principe. Constatant que l'on assiste sur le marché du travail à une « prolifération d'accords contractuels qui, souvent, visent expressément à éviter de conclure des contrats d'embauche au titre du droit du travail, et à déplacer le risque de l'offrant à l'exécutant »¹³¹⁰, le Comité reconnaît que les travailleurs indépendants se trouvent parfois dans une situation de faiblesse particulière vis-à-vis de leurs donneurs d'ordre. C'est précisément cette situation de faiblesse qui justifie l'existence du droit de négociation collective et qui rend impérieuse le fait que les travailleurs indépendants puissent en jouir :

¹³⁰⁸ CEDS, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c/ Irlande*, réclamation n°123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 sept. 2018 ; B. ROMBOUTS, « *ICTU v. Ireland : Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibition* », *International Labor Rights Case Law Journal*, 2019, n°5, p. 17.

¹³⁰⁹ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §95 ; v. N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, I. LIANOS, *The EU, Competition Law and Workers' Rights*, CLES Research Paper Series, 2/2021 ; N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively », in B. WAAS, C. HIESSL, *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe : Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2021, p. 3.

¹³¹⁰ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §37.

« le Comité tient à souligner que les mécanismes de négociation collective au travail se justifient par la position relativement faible de celui faisant une offre de main-d'œuvre dans l'établissement des termes et conditions de ses contrats. »¹³¹¹

Élément justificatif de l'existence du droit de négociation collective, la faiblesse du travailleur constitue également le critère déclenchant l'application de l'article 6§2 de la Charte sociale :

« Pour déterminer quel genre de négociation collective est protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre travailleur et travailleur indépendants [*worker* et *self-employed* en langue anglaise], le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective. »¹³¹² (nous soulignons)

On constate ainsi que le CEDS développe une interprétation autonome et téléologique du champ d'application du droit de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte. La particularité de cette interprétation réside dans le lien direct établi entre l'objectif de protection de la partie faible au contrat et le droit de négociation collective. À la différence de la position du CEACR et du CLS, le CEDS n'inclut pas par principe dans le champ d'application de l'article 6§2 tous les travailleurs indépendants, mais uniquement ceux qui n'ont pas d'« influence substantielle sur le contenu des clauses contractuelles »¹³¹³. Le critère du déséquilibre implique alors de réaliser un test de

¹³¹¹ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §38.

¹³¹² CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §38.

¹³¹³ L'élément tiré de la faiblesse du travailleur n'est pas étranger à l'OIT. On se souvient que le Directeur Général de l'OIT, dans son rapport global de suivi de 2008 avait affirmé que la protection du droit syndical est « d'autant plus important pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables pour lesquels l'exercice du droit de s'organiser est un moyen de sortir de la marginalisation et de la pauvreté. (...) », OIT, *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur Général*, Genève, BIT, 2008, p. 24, cité par CEDH, 16 juin 2015, *Manole et "les cultivateurs directs de Roumanie" c/ Roumanie*, §25. Néanmoins il apparaît assez clairement que si pour l'OIT la faiblesse du travailleur constitue un argument supplémentaire, il ne constitue pas le critère d'application du droit syndical ; v. également l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la

nécessité : les travailleurs en question se trouvent-ils dans une situation de faiblesse qui justifie que leur soit reconnu le droit de négociation collective ? La réponse est, en l'espèce, positive¹³¹⁴. C'est au titre de cette position de principe que le CEDS relève que la législation irlandaise telle qu'interprétée par les autorités de la concurrence était, avant l'entrée en vigueur de la loi de 2017, contraire à l'article 6§2 de la Charte¹³¹⁵.

Plus délicate était la question de savoir si la législation irlandaise est compatible avec la Charte postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 2017 portant modification du droit de la concurrence¹³¹⁶. Il est admis que l'exercice du droit de négociation collective par les travailleurs indépendants est susceptible de faire l'objet de restrictions, sous réserve que ces restrictions visent un but légitime et soient nécessaires dans une société démocratique¹³¹⁷. Dans sa réclamation collective, l'organisation syndicale argue que le droit de la concurrence irlandais (en application de l'article 101 du TFUE) prévoit une interdiction de principe des accords collectifs des travailleurs indépendants. La loi de 2017 portant modification du droit de la concurrence, si elle prévoit bien une exemption pour certains travailleurs indépendants, ne modifie pas fondamentalement la situation, d'une part parce que seule une faible fraction des travailleurs indépendants est visée, d'autre part parce que les contraintes procédurales et le pouvoir d'appréciation discrétionnaire laissé au Ministre sont

justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport de la CEACR, Rapport III (Partie 1B), CIT, 101^e session, 2012, §209, directement citée par le CEDS.

¹³¹⁴ « Sans trouver qu'il soit nécessaire de déterminer si les catégories de travailleurs indépendants en question sont ou non de "faux travailleurs indépendants" ou des "travailleurs indépendants économiquement dépendants", le Comité considère que, de toute évidence, ils ne peuvent pas être avant tout qualifiés de "véritables" travailleurs non-salariés indépendants qui répondraient à l'ensemble ou à la quasi-totalité des critères tels que le fait d'avoir plusieurs clients ou le fait d'avoir autorité pour recruter du personnel ou encore le fait d'avoir autorité pour prendre des décisions stratégiques importantes sur la manière de mener ses activités. Les travailleurs indépendants concernés ne sont évidemment plus en mesure d'influer sur les conditions de rémunération qui leur sont offertes après qu'ils se sont vu interdire de négocier collectivement. », §99 (nous soulignons). On remarque qu'outre le fait que la caractérisation de l'indépendance soit relativement floue, ce raisonnement peut sembler tautologique : les travailleurs qui ont recours à la négociation collective sont nécessairement ceux pour qui la négociation interindividuelle ne permet pas de garantir des conditions de rémunération satisfaisantes.

¹³¹⁵ Solution qui pouvait paraître évidente eu égard aux demandes directes et aux observations de la CEACR au gouvernement irlandais.

¹³¹⁶ Si la réclamation collective présentée par l'ICTU a été enregistrée par le CEDS le 8 août 2016, le CEDS était tenu de fonder ses constats de conformité à la charte sur le droit et les pratiques nationales en vigueur à la date de la décision sur le bien-fondé, soit en l'espèce le 12 septembre 2018.

¹³¹⁷ Charte sociale européenne, art. G.

de nature à restreindre substantiellement l'accès au droit de négociation collective, dont l'exercice est quasi exceptionnel. Cette position est partagée par deux membres du CEDS formulant une opinion dissidente¹³¹⁸.

Quoique cette analyse soit convaincante, le résultat de la délibération aboutit à une solution plus nuancée du CEDS. Admettant que les exigences tirées d'une concurrence libre et non faussée sont légitimes et nécessaires, le Comité considère que la loi irlandaise n'interdit pas aux travailleurs indépendants d'entrer en négociation collective, faute de situations concrètes présentées par les requérants¹³¹⁹. Sous réserve que le Ministre n'adopte pas une posture trop restrictive au moment d'accorder des exemptions aux travailleurs indépendants qui en font la demande¹³²⁰, les travailleurs indépendants disposent bien de la faculté d'entrer en négociation collective avec leurs donneurs d'ordre, ce dont il résulte que la législation irlandaise respecte le droit de négociation collective tel qu'établi par l'article 6§2 de la Charte.

222. Cette solution est d'une importance particulière pour le sujet qui nous occupe. Elle admet d'abord que la prohibition des ententes par le droit de la concurrence constitue bien une exigence légitime et nécessaire pouvant limiter l'exercice d'un droit dont sont titulaires les travailleurs indépendants¹³²¹. Sous réserve que des exemptions localisées garantissent

¹³¹⁸ « Une telle réglementation juridique qui place le droit de négociation collective des autres catégories de travailleurs indépendants entre les mains de l'exécutif et subordonne entièrement l'exercice de ce droit à une décision préalable du pouvoir exécutif (arrêté du ministre) constitue un obstacle sérieux et peut conduire à ce que les travailleurs indépendants potentiels renoncent à leur engagement collectif et à la négociation collective. Une telle restriction de leur droit de négociation collective ne peut pas être justifiée. Elle est excessive, car il existe des mesures moins restrictives. », Opinion dissidente commune de M. Petros Stangos et de Mme Barbara Kressal, CEDS, *ICTU c/ Irlande*.

¹³¹⁹ Le CEDS considère que les allégations de l'ICTU « sont purement théoriques et ne font état d'aucun cas établi de travailleurs indépendants qui auraient été privés des avantages de la loi de 2017 sur le fondement des critiques formulées dans la réplique », se refusant par là même à apprécier *in abstracto* les restrictions contenues par la loi de 2017. Cela peut sembler regrettable, dans la mesure où il peut s'avérer difficile de mesurer précisément l'effet potentiellement dissuasif du droit de la concurrence, même amendé par la loi de 2017.

¹³²⁰ La réserve est exprimée en ces termes : « Le Comité souligne néanmoins que les décisions prises par le ministre au titre de l'article 15F doivent prendre en considération l'interprétation de l'article 6§2 mentionnée ci-dessus, en gardant à l'esprit en particulier que toute restriction du droit de négociation collective touchant les travailleurs indépendants doit respecter les dispositions de l'article G de la Charte. », CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §111. Il est à espérer que le CEDS veille à ce que cette condition soit respectée à l'occasion du suivi annuel.

¹³²¹ Il ne fait guère de doute que cette considération vaut également pour le droit de négociation collective au sens de l'article 11 de la Convention EDH, v. art. G. de la Charte sociale et art. 11 Conv. EDH.

l'exercice du droit de négociation collective aux requérants, l'application du droit de la concurrence n'a pas pour effet de porter atteinte à l'essence même du droit de négociation collective¹³²². On peut regretter que l'exercice de ce droit puisse faire l'objet d'importantes restrictions découlant de l'application du droit de la concurrence¹³²³. Néanmoins la position de principe du CEDS est bien celle d'une affirmation de la titularité du droit de négociation collective des travailleurs indépendants, susceptible de bénéficier aux travailleurs de plateformes numériques¹³²⁴.

Davantage, le lien établi entre la situation de faiblesse du travailleur et la nécessité d'avoir recours au droit de négociation collective est particulièrement adapté au contexte de l'économie des plateformes numériques. Dans la mesure où la faiblesse particulière de ces travailleurs est désormais bien documentée¹³²⁵, il est vraisemblable que l'absence de pouvoir de négociation individuelle des travailleurs de plateformes conduise à la reconnaissance de leur droit de négociation collective conformément à l'article 6 de la Charte sociale.

Quoique convaincante, cette interprétation du champ d'application du droit de négociation collective s'accommode mal de l'indépassable binarité des champs d'application de la législation sociale et du droit de la concurrence dans le droit de l'Union européenne.

¹³²² Pour reprendre ici les termes de la CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §97.

¹³²³ Il découle de la décision *ICTU c/ Irlande* que n'est pas contraire à l'article 6§2 de la charte le fait de soumettre l'exercice du droit de négociation collective des travailleurs indépendants à l'appréciation discrétionnaire d'une autorité publique ainsi qu'à l'absence d'effet anticoncurrentiel de l'accord conclu.

¹³²⁴ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi, Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018.

¹³²⁵ V. not. U. HUWS, N. H. SPENCER, D. S. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, Uni Europa, University of Hertfordshire, 2017 ; J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. SIX SILBERMAN, *Les plateformes de travail numériques et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport du BIT, Genève, 2019 ; H. HAUBEN, K. LENAERTS, W. WAEYAERT (dir.), *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020 ; BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, OIT, Genève, 2021.

B. L'absence de reconnaissance des droits collectifs des travailleurs indépendants dans le droit de l'Union européenne

223. La Charte des droits fondamentaux de l'UE, laquelle jouit de la même valeur juridique que les traités¹³²⁶, prévoit dans des termes proches de ceux employés par la Convention EDH et la Charte sociale que « toute personne » a le droit à la liberté syndicale¹³²⁷ tandis que les « travailleurs et les employeurs » sont titulaires du droit de négociation collective ainsi que du droit à l'action collective pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève¹³²⁸. Si la protection des droits collectifs est assurée dans l'ordre juridique de l'Union européenne, il est en revanche très improbable que la CJUE s'aligne sur la position de la CEACR ou du CEDS et reconnaisse à des « vrais » travailleurs indépendants la titularité du droit de négociation collective.

Cela découle en premier lieu d'une certaine autonomie des interprétations de la CJUE dans l'ordre juridique supranational. Certes, l'article 53 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE invite la Cour de justice à s'aligner sur le niveau de protection garanti par la Convention EDH et les conventions internationales de l'OIT¹³²⁹. Néanmoins, l'invocation par la CJUE de ces sources revêt le plus souvent un caractère accessoire et vise à

¹³²⁶ Art. 6 TUE. M. SCHMITT, « La dimension sociale du traité de Lisbonne », *Dr. soc.*, 2010, p. 682.

¹³²⁷ Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 12 : « Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts. »

¹³²⁸ Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 28 : « Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève. » V. également Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 déc. 1989, art. 11 : « Les employeurs et les travailleurs de la Communauté européenne ont le droit de s'associer librement en vue de constituer les organisations professionnelles ou syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux. », v. également art. 12 et 13 ; sur ce texte méconnu, v. S. ROBIN-OLIVIER, « La référence aux droits sociaux fondamentaux dans le Traité d'Amsterdam », *Dr. soc.*, 1999, p. 609 ; M. SCHMITT, « Droit du travail de l'Union européenne », *Répertoire de droit du travail*, 2011, n°11.

¹³²⁹ « Aucune disposition de la présente Charte ne doit être interprétée comme limitant ou portant atteinte aux droits de l'homme et libertés fondamentales reconnus (...) par le droit de l'Union, le droit international et les conventions internationales auxquelles sont parties l'Union, ou tous les États membres, et notamment la Convention [EDH] », Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 53.

s'ajouter à des textes propres au droit de l'UE¹³³⁰. Ainsi, si la Cour de justice a reconnu le caractère fondamental du droit d'action collective en se référant à la Charte sociale ainsi qu'à la Convention n°87 de l'OIT dans ses arrêts *Viking* et *Laval* respectivement des 11 décembre et 18 décembre 2007¹³³¹, aucune mention n'est faite des conventions de l'OIT ni même de l'article 11 de la Convention EDH dans l'arrêt *Commission c/ Allemagne* du 15 juillet 2010 qui consacre pourtant la valeur fondamentale du droit de négociation collective¹³³². La CJUE se réfère donc aux instruments fondamentaux extérieurs au droit de l'Union tout en préservant l'autonomie du droit de l'Union dans le droit international. En particulier, elle interprète l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux « conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales »¹³³³, c'est-à-dire en tenant compte de la spécificité de l'ordre juridique de l'Union européenne¹³³⁴. L'hypothèse d'un alignement direct de la jurisprudence de la CJUE sur la doctrine du CEDS ou des organes de contrôle l'OIT est donc particulièrement fragile. L'absence de valeur contraignante des décisions de ces organes participe à réduire leur influence potentielle, du moins dans le périmètre du droit de l'Union¹³³⁵. L'influence de la jurisprudence de la CEDH est plus

¹³³⁰ D. NAZET-ALLOUCHE, « La Cour de justice des communautés européennes et les droits sociaux fondamentaux », in L. GAY, E. MAZUYER, D. NAZET-ALLOUCHE (dir.), *Les droits sociaux fondamentaux : entre droits nationaux et droit européen*, Bruxelles, Bruylant, 2006, p. 224.

¹³³¹ CJCE, 11 déc. 2007, *Viking*, aff. C-438/05, point 43 et CJCE, 18 déc. 2007, *Laval*, aff. C-341/05, point 90 ; v. récemment CJUE, 23 mars 2021, *Airhelp*, aff. C-28/20 ; E. PATAUT, « L'action collective et l'Europe », in C. MARZO, E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, P. RODIERE, G. TRUDEAU, *Le droit social en dialogue. Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 423.

¹³³² CJUE, 15 juill. 2010, C-271/08, *Commission c/ Allemagne*, point 38. Sur le lien fort entre le droit de négociation collective et le droit de grève dans le droit de l'Union européenne, v. P. DORSSEMONT, « Art. 6. The Right to Bargain Collectively : A Matrix for Industrial Relations », in N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, *The European Social Charter and the Employment Relation*, Londres, Hart, 2017, p. 249.

¹³³³ Art. 28 de la Charte des droits fondamentaux.

¹³³⁴ V. sur ce point F. DORSSEMONT, M. ROCCA, « Article 28 – Right of Collective Bargaining and Action », in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT, M. SCHMITT (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2019, p. 465.

¹³³⁵ Il est tout à fait notable que l'Union européenne a d'ores et déjà fait application des recommandations des organes de contrôle de l'OIT sur l'interprétation de la Convention n°98, non pas en droit de l'Union mais à l'égard d'un État tiers. L'accord de libre-échange entre l'Union européenne et la République de Corée prévoit que les parties s'engagent à respecter leurs obligations découlant de l'adhésion à l'OIT, et notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, v. Accord de libre-échange entre l'Union européenne et ses États membres, d'une part, et la République de Corée, d'autre part, Décision du Conseil du 16 sept. 2010, 2011/265/UE, art. 13.4 3. Au cours d'une procédure de suivi, l'Union européenne s'est référée aux conclusions des organes de contrôle de l'OIT pour constater que la République de Corée n'était pas en conformité avec le droit de l'OIT. Est notamment soulevé que l'exclusion des travailleurs

plausible. Une interprétation conforme à la méthode dite des « droits correspondants » pourrait inciter la CJUE à conférer au droit de négociation collective et au droit d'action collective tels que protégés par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux un champ d'application personnel au moins aussi étendu que celui reconnu par la CEDH¹³³⁶. Elle demeure néanmoins incertaine.

224. Surtout, le droit de l'Union européenne repose sur une distinction nette entre la notion de travailleur et la notion d'entreprise. La démarcation de ces notions permet de tracer une frontière entre les champs d'application respectifs de la législation sociale et du droit de la concurrence. Certes, cette frontière a pu se montrer poreuse, que ce soit dans le sens d'une « infiltration » du droit de la concurrence dans le droit du travail¹³³⁷ ou d'une survie du droit du travail dans le périmètre du droit de la concurrence (notamment lorsque des formes d'accords collectifs entre travailleurs indépendants sont exemptées de la prohibition des ententes). En tout état de cause, cette structure binaire semble à première vue exclure une reconnaissance des droits collectifs aux travailleurs de plateformes indépendamment de leur qualification au sens du droit de l'Union. Conformément à la

indépendants du champ d'application du droit de négociation collective est contraire à la Convention n°98, ce qui est interprété comme une violation du traité de libre-échange. Une commission d'experts a été mandatée sur ces questions, v. European Union, Republic of Korea – compliance with obligations under Chapter 13 of the EU – Korea Free Trade Agreement. Request for the establishment of a Panel of Experts by the European Union, 4 juill. 2019 ; les termes employés par l'UE méritent à ce titre d'être cités : « The EU considers that the restrictive definition and interpretation of the notion of “worker” operated by the measures identified under 1) and 2), as well as the requirement that trade union officials be elected from among trade union members stipulated by the measure identified under 3), are inconsistent with the above mentioned principles of freedom of association and, therefore, with Article 13.4 paragraph 3 of the EU-Korea FTA. » (nous soulignons) ; v. sur ce point N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively », in B. WAAS, C. HIESSL, *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe : Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2021, p. 3.

¹³³⁶ Explications relatives à la Charte des droits fondamentaux, 2007, art. 28. Certes, l'article 28 de la Charte ne fait pas partie des droits considérés comme équivalents à l'article 11 de la Convention EDH dans la mesure où le droit de négociation collective n'est pas expressément mentionné par cette dernière. Il conviendrait néanmoins de prendre en compte l'apport de l'arrêt *Demir et Baykra c/ Turquie*, afin d'interpréter de façon combinée les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de façon à les faire correspondre avec l'article 11 de la Convention EDH, v. M. SCHMITT, « L'influence des conventions de l'OIT sur les jurisprudences européennes. Approche comparée en matière de négociation collective », *op. cit.*

¹³³⁷ G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

jurisprudence *FNV Kunsten*, les « vrais » travailleurs indépendants (par opposition aux « faux ») ne sont pas titulaires du droit de négociation collective¹³³⁸.

Doit-on déduire de cette divergence de solutions qu'il existe une contrariété latente entre le droit de l'OIT et du Conseil de l'Europe d'une part et le droit de l'UE d'autre part ? Rapportées au contexte de l'économie des plateformes numériques, cela pourrait être le cas. Dans ses observations à la Belgique en 2019 et 2020, la CEACR a affirmé que le droit de négociation collective doit être reconnu à tous les travailleurs de plateformes, même lorsqu'ils sont qualifiés de travailleurs indépendants. Au même moment, la CJUE a admis que les travailleurs opérant pour la plateforme Yodel au Royaume-Uni, dans la mesure où ils ne sont pas de « faux indépendants »¹³³⁹, peuvent être exclus du champ d'application de la législation sociale et, par ricochet, du droit de négociation collective. Ces solutions font état d'une contrariété latente entre le droit social international et européen et le droit de l'Union européenne. La législation d'un État membre qui attribuerait un droit de négociation collective à tous les travailleurs indépendants, notamment aux travailleurs de plateformes nonobstant leur statut en droit interne, pourrait ainsi entraîner une série de poursuites de la part des autorités de la concurrence au titre de la prohibition des ententes. À l'inverse, la législation d'un État membre qui priverait les travailleurs indépendants de tout accès à la négociation collective pourrait être déclarée en violation avec la Convention n°98 et la Charte sociale.

Le CEDS, prudent, a néanmoins estimé que l'article 101 du TFUE « n'est pas susceptible, en soi, de compromettre la mise en œuvre de la Charte, car il ne restreint pas en tant que tel les droits de négociation collective des travailleurs et permet l'exemption de

¹³³⁸ CJUE, 4. déc. 2014, aff. C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*.

¹³³⁹ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19. G. LOISEAU, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP E*, 2020, p. 1247 ; « Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour », *CCE*, n°7-8, 2020, comm. 56 ; B. GOMES, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? "Statu quo" sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n°1907, 2020 ; L. DRIGUEZ, « Des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants », *SSL*, n°1933, 2020 ; H. NASOM-TISSANDIER, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », *RJS*, 2020, p. 501 ; A. ALOISI, « 'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU », *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, Issue 2, vol. 13.

certaines catégories de travailleurs indépendants. »¹³⁴⁰ Il semble dès lors que les frontières du droit des travailleurs indépendants à la négociation collective et du droit de la concurrence puissent être préservées par le biais de la méthode de l'exemption, évitant ainsi une contrariété directe entre les solutions émanant de ces ordres juridiques supranationaux. C'est donc dans ce jeu d'équilibrisme, entre la titularité des droits collectifs fondamentaux, et la prohibition des ententes, que doit être trouvée la voie d'une titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

Conclusion de section

225. L'alignement progressif de la position de la CEDH et du CEDS sur celle des organes de contrôle de l'OIT contribue à garantir les droits collectifs fondamentaux des travailleurs indépendants, et *a fortiori* des travailleurs de plateformes. Certes, cette solution demeure insuffisamment affirmée dans la jurisprudence de la CEDH, l'arrêt *Sindicatul "Păstorul cel Bun"* privilégiant une interprétation restrictive du champ d'application de la liberté syndicale. En ce qui concerne le droit de négociation collective et le droit de grève, c'est cette fois la prohibition des ententes par le droit de la concurrence qui participe à limiter l'exercice des droits collectifs des travailleurs indépendants. L'essor d'un consensus quant à la nécessité de garantir la titularité de ces droits aux travailleurs indépendants participe néanmoins à renverser la perspective. En particulier, la reconnaissance par le CEDS d'un droit de négociation collective aux travailleurs indépendants dès lors qu'ils « n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles »¹³⁴¹ permet de consolider un champ d'application personnel étendu du droit de négociation collective, conformément à une approche téléologique des droits collectifs. L'exercice d'une influence

¹³⁴⁰ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §95 ; l'ICTU arguait que l'article 101 du TFUE est d'application directe en droit interne, ce dont il découle que la législation irlandaise est incompatible avec la Charte sociale. Rappelant qu'il ne lui appartient pas d'apprécier la conformité du droit national avec le droit de l'Union européenne, le CEDS indique qu'il appartient aux États membres « tant lors de l'élaboration dudit texte que de sa transposition dans leur droit interne, de tenir compte des engagements qu'ils ont souscrits par la ratification de la Charte sociale européenne », §114.

¹³⁴¹ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §115.

décisive par les plateformes ayant été caractérisé à de nombreuses reprises¹³⁴², on peut en déduire une affirmation indirecte du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes nonobstant la nature de leur relation contractuelle. Si ces interprétations gagneraient à être réaffirmées solennellement, on peut néanmoins les considérer comme un solide point de départ pour garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs indépendants, y compris des travailleurs de plateformes.

CONCLUSION DE CHAPITRE

226. Le champ d'application des droits collectifs fondamentaux dans l'ordre juridique supranational obéit à une dynamique inverse à celle qu'ont connue les systèmes juridiques nationaux au cours du 20^e siècle. Si l'existence d'une « relation salariale standardisée » est progressivement apparue comme une condition à la titularité des droits collectifs dans les droits nationaux¹³⁴³, la protection des droits collectifs à l'échelle supranationale s'est progressivement affranchie de la caractérisation d'une telle relation salariale.

Dans le droit de l'OIT, la reconnaissance d'un champ d'application personnel étendu des droits collectifs est ancienne. Des normes internationales ont garanti dès le lendemain de la création de l'organisation les droits collectifs de travailleurs indépendants, notamment dans le secteur agricole. Il est donc cohérent que les organes de contrôle de l'OIT reconnaissent aujourd'hui la liberté syndicale ainsi que le droit de négociation collective des travailleurs de plateformes¹³⁴⁴.

¹³⁴² V. par ex. CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15 ; JCPE 2018. 1111 obs. Th. Douville ; RDT 2018. 150 obs. B. Gomes ; RJS 2018. 389 obs. J.-P. Lhernould ; CCE 2018 comm. 11, note G. Loiseau ; RDC 2018. 210, note J. Huet.

¹³⁴³ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 1 ; v. B. VENEZIANI, « The employment relationship », in B. HEPPLER, B. VENEZIANI (dir.), *The transformation of labour law in Europe : a comparative study of 15 countries : 1945-2004*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2009, p. 99 ; S. DEAKIN, « The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prognosis », *Soziales Recht*, 2014, n°5, p. 89 ; v. plus largement les études comparatives de M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, OUP, 2011 ; A. SUPIOT, (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016.

¹³⁴⁴ CEACR, Canada, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT ; CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2019, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

Cette solution se diffuse dans le droit du Conseil de l'Europe, le CEDS ayant reconnu la titularité du droit de négociation collective des travailleurs indépendants à compter du moment où ils sont dans l'incapacité d'exercer une influence sur les termes de leur relation contractuelle¹³⁴⁵. Si l'interprétation développée par la CEDH est à ce jour plus restrictive, il est à espérer qu'elle soit prochainement saisie d'une requête par le syndicat IWGB, lequel souhaite se prévaloir de l'article 11 de la Convention EDH dans l'objet d'entrer en négociation collective avec Deliveroo au Royaume-Uni. Les juridictions nationales se sont en effet montrées particulièrement peu réceptives aux dynamiques qui traversent le droit international du travail¹³⁴⁶. La CEDH pourrait dès lors saisir cette occasion pour affirmer l'étendue du champ d'application du droit de négociation collective en tant qu'élément essentiel de la liberté syndicale¹³⁴⁷ et reconnaître la titularité des droits collectifs fondamentaux aux travailleurs de plateformes indépendamment de la nature de leur lien d'emploi.

Il demeure cependant un obstacle de taille à l'exercice des droits collectifs par les travailleurs de plateformes : la prohibition des ententes par le droit de la concurrence. La délimitation franche entre les notions de travailleur et d'entreprise dans le droit de l'Union européenne constitue une ligne de démarcation entre le champ d'application des droits collectifs et le droit de la concurrence. Le CEDS a considéré que la prohibition des ententes n'était pas de nature à porter atteinte aux droits collectifs fondamentaux dès lors que sont prévues des exemptions permettant à certaines catégories de travailleurs vulnérables d'exercer les droits dont ils sont titulaires. La garantie des droits collectifs est donc conditionnée par l'existence de telles exemptions au sein même du droit de la concurrence.

¹³⁴⁵ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §38.

¹³⁴⁶ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952, v. *supra*, n°168.

¹³⁴⁷ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, §154.

CHAPITRE 2

LA LEVÉE DES OBSTACLES TENANT À LA PROHIBITION DES ENTENTES PAR LE DROIT DE LA CONCURRENCE

227. Le droit de la concurrence vise à assurer le libre fonctionnement de la concurrence, à protéger les consommateurs ainsi qu'à garantir le bon fonctionnement du marché intérieur¹³⁴⁸. Pour ce faire, les hausses artificielles des prix constituant des ententes sont prohibées par l'article 101 du TFUE, lequel prévoit que :

« 1. Sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'associations d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur, et notamment ceux qui consistent à :

a) fixer de façon directe ou indirecte les prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction, (...)

2. Les accords ou décisions interdits en vertu du présent article sont nuls de plein droit. »¹³⁴⁹

¹³⁴⁸ M.-A. FRISON-ROCHE, J.-C. RODA, *Droit de la concurrence*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 2022, p. 27-28 : « Tous les ouvrages débutent ainsi, les décisions des autorités et des juridictions le rappellent : le droit de la concurrence a pour objet de préserver la concurrence, ou de réparer le dommage concurrentiel pour restaurer le libre fonctionnement concurrentiel, ou contrôler une concentration pour qu'elle ne perturbe à l'avenir la concurrence. » À cette fonction première se sont ajoutés de nouveaux objectifs : « Mais, peut-être parce que la "complexité" plaît toujours, l'on tend à se détacher de cette conception autocentrée du droit de la concurrence, pour affecter à cette branche du droit le but par exemple de l'inclusion sociale ou de la lutte contre le changement climatique. Dans un droit de la concurrence devenant moins violent, où le principe de solidarité fait son entrée, ce qui ne peut qu'infléchir le principe de prohibition des ententes, les buts deviennent alors multiples, parfois contradictoires. La transformation est très importante. » ; v. également L. VOGEL, *Droit de la concurrence. Livre 1. Droit européen*, 2^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 9 ; A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 17-52.

¹³⁴⁹ TFUE, art. 101.

La répression des comportements anticoncurrentiels est sévère. Si l'on admet que les travailleurs de plateformes sont des entreprises, ce qui semble être le cas par défaut lorsqu'il n'est pas démontré qu'ils sont des travailleurs au sens du droit de l'Union, les différentes formes d'organisation collective intervenant dans le contexte des plateformes numériques sont susceptibles de correspondre à la définition d'une entente. Par exemple, un accord collectif conclu entre une ou plusieurs plateformes et un syndicat de travailleurs indépendants instaurant un tarif minimal des prestations fournies pourrait être analysé comme un accord sur les prix. Si tel est le cas, l'accord est nul de plein droit et ses auteurs s'exposent à d'importantes amendes pécuniaires¹³⁵⁰. Un tel obstacle est de nature à paralyser intégralement l'exercice des droits collectifs des travailleurs indépendants de plateformes et *in fine* à les priver de la titularité effective de ces droits. Il est alors nécessaire d'identifier dans quelle mesure l'obstacle du droit de la concurrence peut être levé afin de garantir la titularité des droits collectifs fondamentaux des travailleurs de plateformes. Une recherche des voies de conciliation entre les droits collectifs fondamentaux et le droit de la concurrence doit être menée.

Dans cette perspective, deux voies parfois entrelacées peuvent être explorées. En premier lieu, il convient d'analyser dans quelle mesure les travailleurs de plateformes peuvent échapper à la qualification d'entreprise autonome au sens de la concurrence, plaçant leurs conventions collectives hors de portée de l'article 101 paragraphe 1 (Section I). De façon subsidiaire, il convient d'identifier les motifs d'exemption leur permettant de soustraire leurs conventions à d'éventuelles sanctions (Section II).

¹³⁵⁰ TFUE, art. 101 al. 2.

Section I.- La voie d'une exclusion du champ d'application personnel de la prohibition des ententes

228. Le TFUE garantit à plusieurs reprises le « principe d'une économie de marché ouverte où la concurrence est libre »¹³⁵¹. Pour ce faire, les traités confient une compétence exclusive à l'Union européenne concernant l'établissement des règles de concurrence¹³⁵². Ainsi, si le droit de la concurrence a des sources propres en droit interne¹³⁵³, les autorités de l'Union œuvrent à ce que la prohibition des ententes soit strictement observée par les États membres, dont le rôle se limite à la mise en œuvre des actes issus du droit de l'Union¹³⁵⁴.

Concrètement, le droit de la concurrence de l'Union européenne comprend deux volets. Il s'agit d'une part des règles directement applicables aux entreprises, telles que la prohibition des ententes ou la prohibition des abus de position dominante¹³⁵⁵ et d'autre part des règles applicables aux États membres, relatives notamment aux aides accordées par ces États ou aux droits particuliers reconnus aux entreprises chargées d'un service d'intérêt économique général¹³⁵⁶. C'est au titre de ce premier volet que l'exercice de leurs droits collectifs par des travailleurs de plateformes est susceptible d'être qualifié d'entente prohibée. À cette fin, l'article 101 du TFUE est pourvu de l'effet direct¹³⁵⁷.

¹³⁵¹ TFUE, art. 119 al. 1. et 2. ; art. 120 et art. 127 al. 1. V. également le préambule du TFUE : « Reconnaissant que l'élimination des obstacles existants appelle une action concertée en vue de garantir la stabilité dans l'expansion, l'équilibre dans les échanges et la loyauté dans la concurrence ».

¹³⁵² TFUE, art. 3 al. 1. b).

¹³⁵³ Codifiées dans le Livre quatrième du Code de commerce intitulé « De la liberté des prix et de la concurrence, C. com., art. L. 410-1 à L. 490-14.

¹³⁵⁴ Le droit de l'Union européenne prime sur le droit interne, d'abord parce que la compétence du législateur national est résiduelle, et se limite aux situations non réglées par le droit de l'Union, ensuite parce que son contenu est déterminé par le droit de l'Union, A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 17-52.

¹³⁵⁵ TFUE, Titre VII, Chapitre 1, Section 1, art. 101 à 106 : « Les règles applicables aux entreprises ».

¹³⁵⁶ TFUE, Titre VII, Chapitre 1, Section 2, art. 107 à 109 : « Les aides accordées par les États ».

¹³⁵⁷ CJCE, 30 janv. 1974, *BRT c/ SABAM*, aff. 127/73, point 2 : « Les interdictions des articles [101 paragraphe 1 et 102, TFUE] se prêtant, par leur nature même, à produire des effets directs dans les relations entre particuliers, ces articles engendrent directement des droits dans le chef des justiciables que les juridictions nationales doivent sauvegarder. », v. J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°9.

Reste donc à déterminer le champ d'application de la prohibition des ententes établie par l'article 101 du TFUE tel qu'interprété par la CJUE¹³⁵⁸. Les travailleurs des plateformes numériques sont-ils des entreprises au sens du droit de la concurrence ? Si oui, leurs efforts d'organisation peuvent-ils constituer des pratiques anticoncurrentielles ? Pour répondre à ces questions, il faut se référer au champ d'application de la prohibition des ententes, lequel est déterminé par deux aspects : le champ d'application *ratione personae*, soit la caractérisation d'entreprises distinctes (§1), et le champ d'application *ratione materiae*, soit la caractérisation d'actes anticoncurrentiels (§2).

§1.- La qualification douteuse d'entreprise autonome des travailleurs de plateformes

229. L'article 101 du TFUE relatif à la prohibition des ententes s'adresse aux entreprises. Aucune définition de l'entreprise ne figure dans les traités, pas plus que dans le droit dérivé de l'Union européenne. La définition découle donc de l'action conjuguée de la Commission européenne et du juge de l'Union européenne. Dans le contexte du droit de la concurrence, la définition de l'entreprise repose sur deux critères, lesquels déterminent le champ d'application de l'article 101 du TFUE : la poursuite d'une activité économique (A), et l'autonomie du sujet sur le marché (distincte de l'autonomie juridique) (B). Un travailleur de plateforme qui satisfait à ces deux critères constitue une entreprise.

A. Le critère de l'activité économique

La définition de l'entreprise est de nature fonctionnelle : il s'agit de tout opérateur poursuivant une activité économique (1). À ce titre, les travailleurs indépendants figurent parmi les opérateurs économiques pouvant être qualifiés d'entreprises (2).

¹³⁵⁸ En principe, l'article 101 du TFUE ne trouve pas à s'appliquer pour les litiges concernant des situations purement internes et qui n'affectent pas le marché intérieur. Cependant, la Cour s'est déclarée compétente pour statuer sur des demandes de questions préjudicielles lorsqu'« il existe un intérêt certain de l'Union à ce que, pour éviter des divergences d'interprétation futures, les dispositions ou les notions reprises du droit de l'Union reçoivent une interprétation uniforme, quelles que soient les conditions dans lesquelles elles sont appelées à s'appliquer », v. par ex. CJCE, 14 déc. 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, aff. C-217/05, point 20 ; CJUE, 4 déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, *op. cit.*, point 18.

1. La définition fonctionnelle de l'entreprise

230. Dans un arrêt *Höfner et Elser* du 23 avril 1991 rendu dans le contexte du droit de la concurrence, la CJCE a précisé que :

« la notion d'entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement »¹³⁵⁹.

Puis a précisé dans un arrêt *Commission c/ Italie* du 18 juin 1998 :

« constitue une activité économique toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné »¹³⁶⁰.

Cette définition est depuis reprise de façon constante par la jurisprudence¹³⁶¹ et la doctrine¹³⁶². Elle repose sur une appréciation large du critère de l'activité économique. La Cour a précisé que le fait qu'un opérateur ne poursuive pas un but lucratif « n'enlève pas à l'activité qu'elle exerce sa nature économique, dès lors [qu']elle peut donner lieu à des comportements que les règles de concurrence visent à réprimer. »¹³⁶³ Quoique tautologique, la définition des activités économiques se veut la plus englobante possible. En effet, la Commission européenne considère qu'une activité économique est « une activité, à but lucratif ou non, qui implique des échanges économiques. »¹³⁶⁴ Le statut juridique de l'opérateur selon les catégories du droit interne est sans incidence sur la qualification d'entreprise au sens du droit de la concurrence. Le fait que l'opérateur ait ou n'ait pas la

¹³⁵⁹ CJCE, 23 avr. 1991, *Höfner et Elser*, aff. C-41/90, point 21.

¹³⁶⁰ CJCE, 18 juin 1998, *Commission c/ Italie*, aff. C-35/96, point 36.

¹³⁶¹ V. par ex. CJCE, 17 févr. 1993, *Poucet et Pistre*, aff. jointes C-159 et C-160/91, point 17 ; 16 nov. 1995, *FFSA c/ Ministère de l'Agriculture et de la pêche*, aff. C-244/94, point 14 ; 11 décembre 1997, *Job Centre*, C-55/96, point 21 ; 18 juin 1998, *Commission c/ Italie*, *op. cit.*, point 36 ; 11 décembre 2007, *ETI e.a.*, aff. C-280/06, point 38 ; ou encore plus récemment CJUE, 14 mars 2019, *Vantaan kaupunki*, aff. C-724/17, point 36.

¹³⁶² V. par ex. J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°25 et s. ; J. M. COUTINHO DE ABREU, « L'eupéanisation du concept d'entreprise », *Revue Internationale de Droit Économique*, 1995, p. 9 ; S. HENNION-MOREAU, « La notion d'entreprise en droit social communautaire », *Dr. soc.*, 2001, p. 956 ; L. IDOT, « La notion d'entreprise », *Revue des sociétés*, 2001, p. 191.

¹³⁶³ CJCE, 16 nov. 1995, *FFSA c/ Ministère de l'Agriculture et de la pêche*, *op. cit.* Ainsi, une fondation bancaire agissant dans les domaines d'intérêt public et d'utilité sociale réalise des opérations financières commerciales, immobilières et mobilières en concurrence avec d'autres opérateurs, elle doit être considérée comme une entreprise, en dépit du fait que son activité est sans but lucratif, CJCE, 10 janv. 2006, *Cassa di Risparmio di Firenze SpA e.a.*, aff. C-222/04, points 122-123.

¹³⁶⁴ Décision de la Commission, 20 juillet 1999, aff. IV/36.888, *Coupe du monde de football 1998*, point 65.

personnalité juridique, qu'il soit de nature privée ou publique, qu'il soit une agence, un établissement ou une association, est inopérant¹³⁶⁵.

En somme, la définition de l'entreprise dans le contexte de la prohibition des ententes est fonctionnelle : c'est au regard de la nature de l'activité qu'il exerce qu'un opérateur pourra être ou ne pourra pas être qualifié d'entreprise¹³⁶⁶. Seule la nature non économique de certaines activités peut leur permettre d'échapper au droit de la concurrence. Concrètement, la jurisprudence a considéré que seuls deux types d'activités sont dépourvues de caractère économique : celles qui se rattachent à l'exercice de prérogatives de puissance publique et celles qui répondent à une fonction exclusivement sociale¹³⁶⁷. L'exclusion du champ d'application de la prohibition des ententes n'est cependant pas absolue. Pour distinguer les opérateurs se livrant à une activité économique des opérateurs ne se livrant pas à une activité économique, la CJUE fournit des éléments de réponse au cas par cas¹³⁶⁸.

Il ne fait aucun doute que les plateformes numériques sont des entreprises dans le contexte du droit de la concurrence. Celles-ci n'occupent pas une fonction de caractère

¹³⁶⁵ Dans la droite ligne de la définition posée par la Cour de justice, le Code de commerce dispose dans son article L. 410-1 : « Les règles définies au présent livre s'appliquent aux entreprises entendues comme les entités, quelle que soit leur forme juridique et leur mode de financement qui exercent une activité de production, de distribution et de services, y compris celles qui sont le fait de personnes publiques (...) ».

¹³⁶⁶ D. MAINGUY, M. DEPINCÉ, M. CAYOT, *Droit de la concurrence*, 3^e éd., Paris, LexisNexis, 2019, p. 253.

¹³⁶⁷ Ainsi, des activités telles que le contrôle de l'espace aérien ou la prévention de la pollution dans un port se rattachent à l'exercice de prérogatives de puissance publique et ne sont pas des activités économiques, CJCE, 19 janv. 1994, *SAT Fluggesellschaft v Eurocontrol*, aff. C-364/92, point 30 ; 18 mars 1997, *Cali c/ Servizi ecologici porto di Genova*, aff. C-343/95, point 23.

¹³⁶⁸ Par exemple, si l'État ne saurait être soumis aux règles du droit de la concurrence dans l'exercice des prérogatives de puissance publique, une entité de droit public qui se livre à des activités de placement de cadres ou de dirigeants d'entreprise sera soumise au droit de la concurrence ; ce n'est donc pas la nature juridique de l'opérateur qui est ici déterminante (une entité de droit public), mais la nature des activités auxquelles cet opérateur se livre, v. CJCE, 23 avr. 1991, *Höfner et Elser, op. cit.* De la même manière, les caisses de maladie ou les organismes de gestion du service public de la sécurité sociale ne constituent pas des entreprises en raison de leur nature et de leur objet. Ces organismes « remplissent une fonction de caractère exclusivement social » et se situent à ce titre hors du champ d'application du droit de la concurrence, CJCE, 17 févr. 1993, *Poucet et Pistre c/ AGF et Cancava*, aff. C-159/91 et C-160/91, point 18. Par opposition, un organisme de retraite sur-complémentaire complétant un régime de base obligatoire, institué par la loi à titre facultatif et fonctionnant selon le principe de capitalisation constitue une entreprise. Les arguments tenant à la poursuite d'une finalité à caractère social, à l'exigence de solidarité ou encore au fait que le fonds de retraite ne poursuivait pas de but lucratif ne sont pas de nature à écarter cette qualification, CJCE, 16 nov. 1995, *FFSA c/ Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, aff. C-244/94, point 22. Par activité économique, il faut donc entendre une participation au marché des biens et services.

exclusivement social, pas plus qu'elles n'exercent une prérogative de puissance publique. Elles sont à ce titre soumises aux règles de concurrence qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises au sein du marché sur lequel elles opèrent. Certes, le régime juridique qui leur sera applicable sera distinct selon qu'elles sont ou non des services de la société de l'information¹³⁶⁹, mais cette distinction n'affecte pas le droit de la concurrence.

Quant aux travailleurs formellement indépendants qui ont recours à des plateformes pour réaliser leur activité, certaines précisions s'imposent.

2. La qualification d'entreprise du travailleur indépendant

231. Dans la mesure où le statut juridique de l'entité est sans incidence sur la qualification d'entreprise, une personne physique peut se voir qualifier d'entreprise au sens du droit de la concurrence¹³⁷⁰. Rien n'interdit, en principe, qu'un travailleur de plateforme puisse être qualifié d'entreprise. Dans un document d'orientation de 1983, la Commission fournissait les précisions suivantes :

« Le terme "entreprise" doit être considéré dans son sens le plus large, couvrant toute entité engagée dans des activités économiques ou commerciales telles que la production, la distribution ou la fourniture de services, allant du petit magasin géré par un individu à la grande entreprise industrielle. »¹³⁷¹

Dès lors qu'elles poursuivent une activité économique contre rémunération, il faut donc considérer que les personnes physiques sont des entreprises au sens de la prohibition des ententes¹³⁷². Cette solution est établie de longue date. Dans une décision du 2 décembre 1975, la Commission reconnaissait qu'une personne physique puisse constituer une

¹³⁶⁹ V. *supra*, Partie I, Titre II, Chapitre 1.

¹³⁷⁰ L. VOGEL, *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006, p. 129 et s. ; v. également N. BRUUN, J. HELLSTEN (dir.), *Collective agreements and competition law in the EU : the report of the COLCOM-project*, Copenhague, DJÉF Pub., 2001, spéc. n°34.

¹³⁷¹ Commission des Communautés européennes, *EEC Competition Rules : Guide for Small and Medium Sized Enterprises. Part 65*, European documentation, 1983, p. 17 (traduction par nous).

¹³⁷² V. également A. J. BRAAKMAN (dir.), *L'application des articles 85 et 86 du Traité CE par les juridictions nationales des États membres*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997, p. 17 et s.

entreprise¹³⁷³. Il s'agissait en l'espèce d'un inventeur qui, en concédant une licence de brevet, avait commercialisé son invention. Cette solution s'est progressivement étendue à d'autres cas de figure, et notamment aux artistes¹³⁷⁴, aux expéditeurs en douane¹³⁷⁵, ou encore aux agents de propriété intellectuelle exerçant des fonctions de conseil juridique et de représentation en matière de brevets¹³⁷⁶.

Cette solution a également été retenue concernant le cas des médecins et des avocats, cette fois par la Cour de justice. Dans un arrêt *Pavlov* du 12 septembre 2000, la CJCE considère que les médecins spécialistes indépendants sont des entreprises¹³⁷⁷. Ceux-ci fournissent des services sur le marché des services médicaux spécialisés, sont rémunérés à ce titre par leurs patients, et assument les risques financiers afférant à l'exercice de leur activité : ils réalisent donc une activité économique devant être soumise au droit de la concurrence. Dans le même sens, dans un arrêt *Wouters* du 19 février 2002, la Cour de justice admet que les avocats puissent être considérés comme des entreprises, dans la mesure où ils offrent, contre rémunération, des services d'assistance juridique et assument les risques financiers de cette activité¹³⁷⁸. On le voit, les membres des professions libérales, quoiqu'il s'agisse de travailleurs individuels, n'échappent pas au domaine de la prohibition des ententes. Dans la mesure où ils fournissent des services sur un marché en échange d'une rémunération, ils constituent des entreprises¹³⁷⁹. Plus récemment, dans un arrêt *FNV Kunsten Informatie en Media* du 4 décembre 2014, la CJUE a reconnu que des musiciens remplaçant les membres d'un orchestre sont susceptibles de constituer des entreprises au

¹³⁷³ Décision de la Commission, 2 déc. 1975, aff. 76-29/CEE, *AOIP c Beyrard*.

¹³⁷⁴ Dans une décision du 26 mai 1978, la Commission européenne admet que « les artistes constituent une entreprise au sens de l'[article 105 du TFUE] lorsqu'ils exploitent commercialement leurs prestations artistiques. », Décision de la Commission, 26 mai 1978, aff. IV/29 559, *RAI/UNITEL*, point 1. a).

¹³⁷⁵ Décision de la Commission, 30 juin 1993, aff. 93/438/CEE, *CNSD*. L'appartenance de l'opérateur économique à une profession libérale réglementée ne fait pas obstacle à la qualification d'entreprise ; de même, le caractère intellectuel, technique ou spécialisé de la prestation fournie n'est pas incompatible avec la caractérisation d'une activité économique.

¹³⁷⁶ Décision de la Commission, 30 janvier 1995, aff. IV/33.686, *COAPI*, spéc. points 32-33.

¹³⁷⁷ CJCE, 12 sept. 2000, *Pavlov*, aff. jointes C-180/98 à C-184/98, points 76-77.

¹³⁷⁸ CJCE, 19 févr. 2002, *Wouters*, aff. C-309/99. La nature complexe et technique des services fournis ne s'oppose pas à cette qualification, pas plus que l'existence de réglementations professionnelles, point 48.

¹³⁷⁹ Dans une décision de 2006, le Tribunal a reconnu que les exploitants agricoles sont des entreprises au sens du droit de la concurrence. En effet, ceux-ci exercent une activité de productions de biens, lesquels sont vendus contre rémunération, Tribunal, 13 déc. 2006, *FNCBV c/ Commission*, aff. T-217/03, spéc. points 51-55.

sens de l'article 101¹³⁸⁰. Ceux-ci offrant leurs services en échange d'une rémunération sur un marché donné et exerçant leur activité en vertu d'un contrat d'entreprise, c'est-à-dire en tant qu'opérateurs économiques indépendants, ils sont en principe soumis au droit de la concurrence¹³⁸¹.

Il apparaît ainsi que la notion d'entreprise élaborée dans le contexte du droit de la concurrence est particulièrement étendue. Le champ des activités pouvant être analysées comme des activités économiques ne connaît presque aucune limite. Quel que soit leur statut juridique, quelle que soit la nature de l'activité réalisée, les personnes physiques vendant des biens ou fournissant des services contre rémunération semblent devoir être systématiquement qualifiées d'entreprises. Cette solution semble s'appliquer aisément aux travailleurs de plateformes. Ceux-ci fournissent, par l'intermédiaire de la plateforme, des prestations de service sur un marché donné en échange d'une rémunération. Si tel est le cas, les conventions conclues entre un travailleur et la plateforme, entre un groupe de travailleurs et la plateforme ou entre plusieurs travailleurs seront soumises au droit européen de la concurrence.

B. Le critère de l'autonomie sur le marché

La prohibition des ententes ne vise cependant que les opérateurs économiques disposant d'une certaine autonomie dans la conduite de leur activité économique. La définition de l'entreprise repose alors sur un deuxième critère : l'autonomie sur le marché. En effet, il existe des opérateurs économiques dont le pouvoir de marché est si faible qu'ils ne peuvent recevoir la qualification d'entreprise au sens du droit de l'Union européenne (1). Ces cas de figure intéressent particulièrement le cas des travailleurs de plateformes (2).

1. Le contenu de l'absence d'autonomie sur le marché

Dans la mesure où il ne peut y avoir d'accord entre entreprises si une seule entreprise est présente, le critère de l'autonomie économique implique de distinguer les

¹³⁸⁰ CJUE, 4 déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13.

¹³⁸¹ CJUE, 4 déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, *op. cit.*, point 27.

véritables entreprises des personnes dont l'autonomie sur le marché est faible. Sur cette base, les autorités de l'Union ont écarté du champ d'application de la prohibition des ententes des conventions conclues entre plusieurs personnes qui ne constituent pas des entreprises distinctes, mais une seule entreprise. Si ces précisions ont été apportées concernant le cas des filiales (a), des intermédiaires de commerce (b) et des travailleurs salariés (c), il convient de s'y attarder afin d'envisager leur application aux travailleurs de plateformes.

a. L'absence d'autonomie des filiales

232. En droit de la concurrence, l'entreprise constitue l'unité économique de base sur le marché. L'application de la prohibition des ententes est subordonnée à l'existence d'au moins deux entreprises, c'est-à-dire de deux entités autonomes parties à un accord anti concurrentiel. Or, la Cour de justice a considéré que deux ou plusieurs entités juridiques distinctes peuvent être identifiées comme une seule et même entreprise au sens du droit de la concurrence si elles s'intègrent toutes les deux dans cette organisation unitaire. Cette jurisprudence participe à construire une doctrine dite de l'« unité économique »¹³⁸². Au titre de cette doctrine, si une partie à l'accord n'a pas de comportement autonome sur le marché à l'égard de l'autre partie contractante, elle ne peut être considérée comme une entreprise et l'accord échappe à la prohibition des ententes. La doctrine de l'unité économique s'est développée dans le contexte des relations entre une société mère et ses filiales, en raison du pouvoir de direction exercé par la société mère sur ses filiales¹³⁸³.

Pour démontrer l'existence d'une unité économique, l'appréciation de la Cour s'attache à la réalité économique et n'est pas mise en échec par le fait que les entités aient

¹³⁸² « *The Single Economic Unit Doctrine* », J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 197 ; A. JONES, B. SUFRIN, *EU Competition Law. Text, Cases, and Materials*, 6^e éd., Oxford, OUP, 2016, p. 125 et s.

¹³⁸³ L. VOGEL, *Droit de la concurrence. Livre 1. Droit européen*, 2^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 9.

¹³⁸³ A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 87 et s. ; E. CLAUDEL, « Autonomie et notion d'entreprise », *Contrats Concurrence Consommation*, n°6, dossier 7, 2020 ; A. DEROUILLÉ, « La notion d'unité économique en droit de l'Union européenne », *Revue du Droit de l'Union Européenne*, 3-4/2016 ; F. CHAPUT, « L'autonomie de la filiale en droit des pratiques anticoncurrentielles », *Contrats Concurrence Consommation*, n°1, 2010, étude 1.

des personnalités juridiques distinctes. Dans un arrêt *Imperial Chemical Industries* du 14 juillet 1972, la Cour de justice déclare à l'égard d'une société mère et de sa filiale que :

« (...) la séparation formelle entre ces deux sociétés, résultant de leur personnalité juridique, ne pourrait s'opposer à l'unité de leur comportement sur le marché, aux fins de l'application des règles de la concurrence »¹³⁸⁴.

Elle a précisé par la suite dans un arrêt *Hydrotherm* :

« La notion d'entreprise, placée dans un contexte de droit de la concurrence, doit être comprise comme désignant une unité économique du point de vue de l'objet de l'accord en cause même si, du point de vue juridique, cette unité économique est constituée de plusieurs personnes, physiques ou morales. »¹³⁸⁵

Le fait que des opérateurs économiques aient des personnalités juridiques distinctes ne fait donc pas obstacle à ce qu'ils constituent une seule et même entreprise dans le contexte du droit de la concurrence – ce qui n'est pas sans évoquer le principe de primauté des faits au sens de la Recommandation n°198 de l'OIT, quoique dans un contexte distinct.

233. Davantage, dans un arrêt *Centrafarm* du 31 octobre 1974, la Cour de justice affirme que la prohibition des ententes ne s'applique pas aux « accords ou pratiques concertées entre des entreprises appartenant au même groupe en tant que société mère et filiale, si les entreprises forment une unité économique à l'intérieur de laquelle la filiale ne jouit pas d'une autonomie réelle dans la détermination de sa ligne d'action sur le marché, et si ces accords ou pratiques ont pour but d'établir une répartition interne des tâches entre les entreprises »¹³⁸⁶. Le simple fait qu'une entreprise soit la filiale d'une société mère n'est pas en soi un élément déterminant. Ce qui compte ici est la nature des relations entretenues par les parties : si la filiale n'est pas autonome sur le marché, et que l'accord conclu avec la société mère vise à établir une répartition des tâches entre elles, cet accord n'est pas soumis à la prohibition des ententes¹³⁸⁷.

¹³⁸⁴ CJCE, 14 juill. 1972, *Imperial Chemical Industries*, aff. 48-69, point 11.

¹³⁸⁵ CJCE, 12 juill. 1984, *Hydrotherm Gerätebau GmbH*, aff. 170/83, point 11.

¹³⁸⁶ CJCE, 14 oct. 1974, *Centrafarm v Sterling Drug*, aff. 15/74, point 41.

¹³⁸⁷ V. dans le même sens CJCE, 11 avr. 1989, *Ahmed Saeed Flugreisen*, aff. 66/86, point 35 ; et Trib., 19 mars 1992, *SIV e. a. c. Commission*, aff. jointes T-68/89, T-77/89 et T-78/89, point 357 : « lorsque l'article 85 [l'article

Le critère de la répartition interne des tâches a été abandonné par la Cour dans un arrêt *Viho* du 24 octobre 1996, à l'occasion duquel la Cour a examiné des accords litigieux conclus entre la société Parker et ses distributeurs indépendants¹³⁸⁸. Précisant les indices pertinents de nature à démontrer que la filiale n'a pas d'autonomie sur le marché, la Cour relève que l'activité des distributeurs est dirigée par la société Parker, qu'il s'agisse de la vente et de la commercialisation des produits Parker, ainsi que de leur politique en matière de personnel. La direction est assurée par une équipe régionale désignée par la société mère et qui contrôle chacun des aspects de l'activité des distributeurs. Celle-ci contrôle notamment les objectifs de vente, les marges brutes, les frais de vente, le « cash flow » (c'est-à-dire le flux de liquidités) et les stocks. En outre, elle prescrit la gamme des produits à vendre, contrôle les activités publicitaires et donne des directives concernant les prix et les remises¹³⁸⁹. De cette série d'indices, la Cour est en mesure de déduire que les distributeurs n'ont aucune autonomie pour déterminer leur comportement sur le marché : leur comportement fait l'objet d'une direction et d'un contrôle étroit de la société mère. En dépit de la séparation formelle entre la société mère et ses distributeurs indépendants, la Cour constate qu'il n'existe pas de volontés économiques indépendantes mais une seule unité économique : « Parker et ses filiales forment ainsi une unité économique à l'intérieur de laquelle les filiales ne jouissent pas d'une autonomie réelle dans la détermination de leur ligne d'action sur le marché, mais appliquent les instructions qui leur sont imparties par la société mère qui les contrôle »¹³⁹⁰.

Cette analyse est consolidée dans l'arrêt *Akzo* du 10 septembre 2009¹³⁹¹. La Cour réaffirme l'énoncé au titre duquel lorsque la filiale ne détermine pas son comportement de façon autonome sur le marché et applique pour l'essentiel les instructions données par la société mère, on se trouve face à une unité économique et les accords conclus entre ces

101 du TFUE] vise des accords ou pratiques concertées entre "entreprises", il vise des rapports entre deux ou plusieurs entités économiques capables d'entrer en concurrence l'une avec l'autre. »

¹³⁸⁸ CJCE, 24 oct. 1996, *Viho Europe v Commission*, aff. C-73/74.

¹³⁸⁹ CJCE, 24 oct. 1996, *Viho Europe v Commission*, *op. cit.*, points 15-18.

¹³⁹⁰ CJCE, 24 oct. 1996, *Viho Europe v Commission*, *op. cit.*, point 16.

¹³⁹¹ CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, aff. C-97/08.

deux entités échappent au champ d'application de l'article 101¹³⁹². À ce titre la Cour apporte une précision intéressante. Ainsi, lorsqu'une société mère détient une participation de 100% dans le capital de la filiale, il existe une présomption réfragable au titre de laquelle la société mère exerce effectivement une « influence déterminante » sur le comportement de la filiale¹³⁹³. Si, en l'espèce, la simple preuve du lien capitalistique suffit à constater que la filiale est privée d'autonomie sur le marché¹³⁹⁴, il ressort de l'analyse du juge que c'est l'exercice d'une influence déterminante par la maison mère sur l'activité économique qui sous-tend l'absence d'autonomie de la filiale.

L'arrêt *Fresh Del Monte* rendu par la CJUE 24 juin 2015 précise la méthode d'interprétation. Lorsque la maison mère exige des informations précises concernant l'état du marché, adresse des instructions précises relatives au comportement à adopter sur le marché, assorties de menaces sérieuses, le juge dispose d'éléments lui permettant de conclure à l'exercice effectif d'une influence déterminante¹³⁹⁵.

L'exercice d'une telle influence est néanmoins apprécié de façon souple. Par exemple, dans un arrêt *El du Pont de Nemours* du 2 février 2012, le Tribunal affirmait que l'exercice effectif d'une influence déterminante par la société mère pouvait découler d'éléments autres que les instructions concrètes, les directives ou le droit de regard sur la formation des prix¹³⁹⁶. Certes, de telles instructions sont « un indice particulièrement évident de l'existence d'une influence déterminante de la société mère sur la politique commerciale de la filiale », mais l'appréciation du juge ne saurait s'y arrêter :

¹³⁹² CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, *op. cit.*, point 58.

¹³⁹³ « Dans le cas particulier où une société mère détient 100 % du capital de sa filiale ayant commis une infraction aux règles communautaires de la concurrence, d'une part, cette société mère peut exercer une influence déterminante sur le comportement de cette filiale (...), et, d'autre part, il existe une présomption réfragable selon laquelle ladite société mère exerce effectivement une influence déterminante sur le comportement de sa filiale (...). » CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, aff. C-97/08, point 60. Pour une confirmation, v. CJUE, 11 juill. 2013, *Stichting Administratiekantoor Portielje*, aff. C-440/11, point 40 ; 8 mai 2013, *Eni SpA c/ Commission*, aff. C-508/11, point 47.

¹³⁹⁴ Sur la présomption réfragable d'influence déterminante et la prise en compte des liens capitalistiques, v. J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 198 et s.

¹³⁹⁵ CJUE, 24 juin 2015, *Fresh del Monte*, aff. jointes C-293/13 P et C-294/13 P, spéc. point 98 ; v. également point 77 : « Par ailleurs, l'exercice effectif d'une influence déterminante peut être déduit d'un faisceau d'éléments concordants, même si aucun de ces éléments, pris isolément, ne suffit pour établir l'existence d'une telle influence ».

¹³⁹⁶ Tribunal, 2 févr. 2012, *El du Pont de Nemours*, aff. T-76/08, point 62.

« À titre d'exemple, l'influence de la société mère sur ses filiales en ce qui concerne la stratégie d'entreprise, la politique d'entreprise, les projets d'exploitation, les investissements, les capacités, les ressources financières, les ressources humaines et les affaires juridiques peut avoir indirectement des effets sur le comportement des filiales et de l'ensemble du groupe sur le marché. Le point déterminant est finalement de savoir si la société mère exerce une influence suffisante pour orienter le comportement de la filiale dans une mesure telle que les deux doivent être considérées comme une unité sur le plan économique. »¹³⁹⁷ (nous soulignons)

Reposant sur le critère de l'influence déterminante, l'appréciation de l'existence d'une unité économique entre une maison mère et ses filiales se veut donc souple dans le contexte de la prohibition des ententes. Nous verrons que ce critère peut s'avérer particulièrement important dans le contexte des plateformes numériques.

b. L'absence d'autonomie des agents commerciaux

234. Le second cas de figure concerne les relations entre des entreprises et des agents commerciaux chargés de réaliser des opérations commerciales pour le compte de la première au titre d'un contrat d'agence. Si le régime juridique qui leur est applicable donne lieu à des solutions variables¹³⁹⁸, le sort des conventions conclues entre une entreprise et des agents commerciaux chargés de réaliser des opérations commerciales pour le compte de la première a fait l'objet de développements spécifiques¹³⁹⁹. Les autorités de la concurrence de l'Union ont à ce titre opéré une distinction entre les « vrais » agents commerciaux indépendants des « faux », c'est-à-dire des agents commerciaux agissant comme auxiliaires d'une entreprise commettante. Les premiers sont des entreprises, tandis que les seconds ne

¹³⁹⁷ Tribunal, 2 févr. 2012, *El du Pont de Nemours*, aff. T-76/08, point 62 (nous soulignons).

¹³⁹⁸ En droit français, les représentants sont présumés être liés avec leur employeur par un contrat de travail, C. trav. art. L. 7313-1. En droit de l'Union, l'activité des agents commerciaux a fait l'objet d'une intervention du législateur, laquelle ne présage pas pour autant de la qualification des agents au regard de la prohibition des ententes, Directive du Conseil du 18 déc. 1985 relative à la coordination des droits des États membres concernant les agents commerciaux indépendants. Au titre de l'article 1 al. 2, l'agent commercial « est celui qui, en tant qu'intermédiaire indépendant, est chargé de façon permanente, soit de négocier la vente ou l'achat de marchandises pour une autre personne, ci-après dénommée "commettant", soit de négocier et de conclure ces opérations au nom et pour le compte du commettant. » ; v. E. DIENY, « Qualification d'entreprise au regard du droit communautaire de la concurrence », *JCP E*, 2007, p. 1795.

¹³⁹⁹ V. sur ce point les développements de L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006, spéc. p. 51 et s.

peuvent être qualifiés d'entreprises et les accords conclus avec l'entreprise commettante échappent à ce titre au droit des ententes.

Ainsi, dans l'important arrêt *Suiker Unie* du 16 décembre 1975 portant sur les relations entre les fabricants et les agents dans l'industrie du sucre, la Cour de justice distingue le représentant de commerce agissant en tant que négociant indépendant, de celui agissant comme « simple auxiliaire intégré à l'entreprise »¹⁴⁰⁰. La distinction réside dans le fait que les premiers prennent en charge « des risques financiers liés à la vente ou à l'exécution des contrats conclus avec les tiers », tandis que les seconds ne supportent pas ces risques¹⁴⁰¹. La centralité du critère du risque économique est réaffirmée dans un arrêt *Daimler Chrysler AG* du 15 septembre 2005. Le Tribunal avait à se prononcer sur l'existence d'une entente entre l'entreprise Mercedes-Benz et ses agents allemands¹⁴⁰². Remarquant que l'entreprise Mercedes-Benz assume exclusivement tous les risques concernant la livraison, la non-livraison, la mauvaise livraison ou l'insolvabilité du client¹⁴⁰³ et que l'agent ne supporte aucun de ces risques, le Tribunal conclut qu'il ne constitue pas une entité autonome et qu'il n'existe pas d'entente en l'espèce.

La Cour de justice a étendu ce raisonnement aux conventions de distribution exclusive de carburants conclues entre des fournisseurs de combustible et des exploitants de stations-service. Dans son arrêt *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio* du 14 décembre 2006, la Cour confirme que « l'élément déterminant pour établir si un exploitant de station-service est un opérateur économique indépendant réside dans la convention conclue avec le commettant et, en particulier, dans les clauses, tacites ou expresses, de cette convention relative à la prise en charge des risques financiers et commerciaux liés à la vente des marchandises à des tiers. »¹⁴⁰⁴ Sur cette base, la Cour relève que l'exploitant assume le risque lié à la marchandise, est tenu de la conserver dans de

¹⁴⁰⁰ CJCE, 16 déc. 1975, *Suiker Unie*, aff. jointes 40 à 48, 50, 54 à 56, 111, 113 et 114/73, spéc. points 538-542 ; pour un arrêt plus ancien v. CJCE, 13 juill. 1966, *Consten-Grundig c/ Commission*, aff. jointes 56/64 et 58/64.

¹⁴⁰¹ Pour une solution dans le même sens, v. CJCE, 1^e oct. 1987, *ASBL Vereniging van Vlaamse Reisbureaus*, aff. 311/85, spéc. point 20.

¹⁴⁰² Tribunal, 15 sept. 2005, *Daimler Chrysler AG*, aff. T-325/01.

¹⁴⁰³ Tribunal, 15 sept. 2005, *Daimler Chrysler AG*, *op. cit.*, points 97-101.

¹⁴⁰⁴ CJCE, 14 déc. 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, aff. C-217/05, point 46.

bonnes conditions et est responsable envers le fournisseur ou les tiers de toute détérioration ou dommage pouvant être causé de ce fait, ce qui laisse présager que son indépendance est réelle¹⁴⁰⁵.

Le critère du risque doit être utilisé avec précaution. Si la Commission réaffirme la centralité du critère du risque commercial ou financier dans ses lignes directrices sur les restrictions verticales du 30 juin 2022¹⁴⁰⁶, elle relève que certains risques peuvent être imposés à l'agent sans qu'il constitue pour autant un prestataire indépendant¹⁴⁰⁷. Pareillement, la Cour de justice reconnaît que « le fait que l'intermédiaire supporte seulement une partie négligeable des risques n'est pas de nature à rendre [l'article 101] du traité applicable »¹⁴⁰⁸. L'appréciation est donc réalisée *in concreto*, au regard de l'ensemble des éléments fournis.

235. En outre, si la Commission a centré son approche sur le critère du risque, le juge de l'Union a fait émerger un second critère¹⁴⁰⁹ : le critère de l'intégration dans l'entreprise d'autrui. Dans un arrêt *Consten et Grundig* du 13 juillet 1966, la Cour de justice était amenée à se prononcer sur la légalité d'un accord d'exclusivité conclu entre une entreprise et un distributeur de ses produits¹⁴¹⁰. Elle relève ainsi que lorsque le distributeur est intégré dans l'entreprise « par un moyen quelconque, de représentation commerciale par exemple », l'accord conclu entre ces deux entités n'entre pas dans le domaine de la prohibition des ententes. Semblable analyse ressort également de l'arrêt *Suiker Unie* du 16 décembre 1975 et de l'arrêt *Daimler Chrysler AG* du 15 septembre 2005.

Dans le premier arrêt, pour démontrer que les agents sont des « organes auxiliaires intégrés dans l'entreprise du commettant », la Cour relève en plus de l'élément du risque

¹⁴⁰⁵ CJCE, 14 déc. 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, *op. cit.*, point 12.

¹⁴⁰⁶ Communication de la Commission, *Lignes directrices sur les restrictions verticales*, 30 juin 2022, 2022/C 248/01.

¹⁴⁰⁷ En particulier, « les risques qui sont attachés aux prestations de services d'agence en général, comme par exemple, le risque que les revenus de l'agent soient subordonnés à sa réussite en tant qu'agent ou les investissements généraux dans un local ou du personnel pouvant être utilisé pour n'importe quel type d'activité, ne sont pas pertinents pour l'appréciation », *ibid.*, (32).

¹⁴⁰⁸ CJCE, 14 déc. 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, *op. cit.*, point 61.

¹⁴⁰⁹ E. DIENY, « Qualification d'entreprise au regard du droit communautaire de la concurrence », *JCP E*, 2007, p. 1795.

¹⁴¹⁰ CJCE, 13 juill. 1966, *Consten et Grundig*, aff. jointes 56-64 et 58-64, spéc. p. 492-494.

que les agents commerciaux doivent conclure des ventes de sucre au nom et pour le compte du commettant, qu'ils sont tenus de suivre les directives établies par le commettant, qu'ils sont tenus de veiller à leurs intérêts et qu'ils sont assignés à des zones de représentation déterminées. Le juge en conclut que l'agent forme avec cette entreprise une « unité économique » « à l'instar de l'employé de commerce »¹⁴¹¹, et en déduit qu'il n'est pas une entreprise autonome au sens du droit de la concurrence. Quant au second arrêt, certes le Tribunal relève que « la Commission estime, dans la décision litigieuse, que, à côté de la répartition des risques, la caractéristique de l'“intégration” ne permet pas, en soi, d'établir une distinction entre un agent commercial et un distributeur indépendant ». Néanmoins il ne s'en tient pas à cette appréciation. Sont ainsi jugés pertinents le fait que les agents ne sont pas autorisés à vendre en leur propre nom et pour leur propre compte, le fait qu'ils se contentent de transmettre les commandes des clients à Mercedes-Benz pour approbation et exécution, qu'ils négocient les ventes aux tarifs fixés par Mercedes-Benz et qu'ils sont tenus de respecter les directives fixées par cette dernière. Il en ressort que « les agents se trouvent, par rapport à la requérante, dans une relation qui est caractérisée par la circonstance qu'ils accomplissent la vente des véhicules Mercedes-Benz pour l'essentiel sous la direction de la requérante, en sorte qu'ils doivent être assimilés à des employés et considérés comme intégrés dans cette entreprise et formant ainsi avec elle une unité économique. »¹⁴¹²

Le critère de l'intégration économique intervient donc de façon secondaire dans le raisonnement du juge européen. Il n'en demeure pas moins pertinent pour la question qui nous occupe. En filigrane, le critère de l'intégration fait référence à un autre type de personne, elle aussi intégrée dans l'unité économique : le travailleur salarié.

c. L'absence d'autonomie des travailleurs salariés

236. Aussi étonnant que cela puisse paraître pour le juriste spécialisé en droit du travail, c'est sur la base du critère de l'absence d'autonomie sur le marché que les travailleurs

¹⁴¹¹ CJCE, 16 déc. 1975, *Suiker Unie*, *op. cit.*, points 538-542.

¹⁴¹² Tribunal, 15 sept. 2005, *Daimler Chrysler AG*, *op. cit.*, point 102.

salariés ont été exclus du champ d'application du droit de la concurrence dans le droit de l'Union européenne. Cette solution a été établie par la Cour de justice dans un arrêt *Bécu* du 16 septembre 1999¹⁴¹³, dans lequel elle a eu à se prononcer sur la qualification juridique d'ouvriers portuaires partie à un contrat de travail en droit national au sens du droit de la concurrence. La Cour a ainsi considéré que :

« les ouvriers portuaires reconnus se trouvent, par rapport aux entreprises pour lesquelles ils effectuent des travaux portuaires, dans une relation de travail qui est caractérisée par la circonstance qu'ils accomplissent les travaux dont il s'agit en faveur et sous la direction de chacune de celles-ci, en sorte qu'ils doivent être considérés comme des "travailleurs", au sens de [l'article 45 du TFUE] (...). Étant intégrés, pendant la durée de cette relation, dans lesdites entreprises et formant ainsi avec chacune d'elles une unité économique, les travailleurs portuaires ne constituent dès lors pas eux-mêmes des "entreprises" au sens du droit communautaire de la concurrence. »¹⁴¹⁴ (nous soulignons)

La solution repose ainsi sur deux éléments. En premier lieu, le juge affirme que les ouvriers portuaires correspondent à la définition du travailleur élaborée au sein du droit de l'Union européenne. Tel que cela a été vu précédemment, la Cour de justice a défini le travailleur dans le contexte de la liberté de circulation et a étendu cette définition dans le contexte de la législation sociale¹⁴¹⁵. Dans l'arrêt *Bécu*, le juge relève ainsi que c'est la circonstance au titre de laquelle la personne est soumise au pouvoir de direction d'un employeur qui justifie sa qualification de travailleur, conformément à une jurisprudence bien établie¹⁴¹⁶. La qualification de travailleur au sens du droit de l'Union pouvait sembler

¹⁴¹³ CJCE, 16 sept. 1999, *Bécu*, aff. C-22/98 ; *Europe* 1999, n°383, note L. Idot ; *RTD eur.* 2000. 336, obs. J.-B. Blaise et L. Idot. La solution vaut tout autant pour les travailleurs pris isolément que collectivement : « même pris collectivement, les ouvriers portuaires ne peuvent pas être considérés comme constituant une entreprise. », point 27.

¹⁴¹⁴ CJCE, 16 sept. 1999, *Bécu*, aff. C-22/98, point 26. Pour un arrêt de confirmation, v. CJUE, 21 juill. 2016, *SIA « VM Remonts »*, aff. C-542/14, point 23 : « un employé accomplit ses fonctions en faveur et sous la direction de l'entreprise pour laquelle il travaille et, ainsi, est considéré comme s'intégrant dans l'unité économique que constitue cette entreprise. »

¹⁴¹⁵ V. *supra*, n°136.

¹⁴¹⁶ On se souvient d'ailleurs que cette « européanisation » de la notion de travailleur s'accompagne d'une mise à distance des qualifications formelles en droit national : « La qualification formelle de travailleur indépendant au regard du droit national n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de travailleur au sens de [l'article 157 paragraphe 1 TFUE] si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une relation de

suffisante pour écarter l'application du droit de la concurrence aux faits de l'espèce. Un tel choix aurait eu pour résultat d'établir une frontière unique entre la notion de travailleur d'une part, déterminant le champ d'application de la liberté de circulation au titre de l'article 57 du TFUE ainsi que de la législation sociale et la notion d'entreprise d'autre part, déterminant le champ d'application du droit de la concurrence. Ce n'est pourtant pas sur la base de cet élément que le juge écarte la qualification d'entreprise au sens du droit de la concurrence.

Au titre du second et principal élément de réponse, le juge relève que les travailleurs sont « intégrés (...) dans lesdites entreprises » et « form[ent] ainsi avec chacune d'elles une unité économique ». On se souvient que les autorités européennes du droit de la concurrence opèrent une distinction entre l'agent commercial indépendant et le « simple auxiliaire intégré à l'entreprise »¹⁴¹⁷. On se souvient également que c'est l'existence d'une « unité économique » entre une maison mère et ses filiales qui exclut l'application de l'article 101 paragraphe 1¹⁴¹⁸. C'est donc sur la base du critère de l'absence d'autonomie sur le marché, révélé à la fois par l'intégration dans l'entreprise d'autrui et l'unité économique avec l'entreprise principale que la Cour exclut les travailleurs du champ d'application du droit de la concurrence¹⁴¹⁹. Quoique conforme à la jurisprudence de la Cour, laquelle s'intéresse à la réalité des activités économiques et non à ses qualifications formelles, le choix de ce critère n'en demeure pas moins étonnant dans un contexte de travail subordonné. Selon une auteure, « [i]l faut donc admettre que si le droit de la concurrence ignore les travailleurs salariés, ce n'est pas tant en raison de leur contrat de travail ou de leur *dépendance juridique* et institutionnalisée au niveau national qu'en raison d'une forme

travail au sens dudit article », CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01 ; v. S. ROBIN-OLIVIER, « Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs ? », *RTD eur.*, 2012, p. 480.

¹⁴¹⁷ CJCE, 16 déc. 1975, *Suiker Unie*, aff. jointes 40 à 48, 50, 54 à 56, 111, 113 et 114/73, spéc. points 538-542.

¹⁴¹⁸ CJCE, 12 juill. 1984, *Hydrotherm Gerätebau GmbH*, aff. 170/83, point 11.

¹⁴¹⁹ L. VOGEL, *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006, p. 158 ; J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°337 ; A. JONES, B. SUFRIN, *EU Competition Law. Text, Cases, and Materials*, 6^e éd., Oxford, OUP, 2016, p. 125 ; J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 816.

générale de dépendance dont la subordination juridique n'est qu'un indice »¹⁴²⁰. En d'autres termes, le fait que le travailleur soit subordonné à un employeur et qu'il ait besoin d'être protégé par la législation sociale est indifférent au regard du droit de la concurrence ; c'est parce qu'il est un opérateur dépourvu d'autonomie qu'il ne saurait entrer dans le champ d'application de la prohibition des ententes. Davantage, la qualification de contrat de travail est sans incidence sur la qualification d'entreprise. Comme l'a rappelé l'avocat général Ruiz-Jarabo Colomer dans ses conclusions sur l'affaire *Bécu* : « il ne suffit pas qu'une relation juridique soit qualifiée de contrat de travail dans un ordre juridique déterminé pour qu'elle soit exclue du champ d'application des règles communautaires applicables aux entreprises »¹⁴²¹. La rationalité du droit de la concurrence se substitue donc aux constructions juridiques tirées du contexte du droit du travail¹⁴²².

237. On observe dans la jurisprudence de la CJUE une certaine symétrie entre le critère d'absence d'autonomie visant à écarter la qualification d'entreprise aux fins de l'application du droit de la concurrence et le critère de subordination visant à qualifier le travailleur aux fins de l'application de la législation sociale. Ainsi peut-on remarquer la proximité entre l'élément du pouvoir de direction permettant au juge de considérer que la filiale n'est pas un opérateur autonome sur le marché et le pouvoir de direction érigé comme critère qualificatif d'une relation de travail par l'arrêt *Lawrie Blum*¹⁴²³, lequel requiert par exemple « d'examiner dans quelle mesure est restreinte leur liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de leur travail »¹⁴²⁴. Certes, ces pouvoirs de direction s'apprécient sur des marchés distincts : pour le premier, sur le marché des biens et services, et pour le second, sur le marché du travail. Sur le premier, la contrainte est davantage de nature organisationnelle

¹⁴²⁰ L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006, p. 68.

¹⁴²¹ Conclusions de l'avocat général Ruiz-Jarabo Colomer, 25 mars 1998, *Bécu*, aff. C-22/98, point 55.

¹⁴²² Le droit de la concurrence « procède, comme dans les autres domaines, par subsomption de la réalité – travail salarié en l'espèce – dans ses propres catégories », L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, *op. cit.* p. 68 ; v. G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

¹⁴²³ « [L]a caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération. », CJCE, 3 juill. 1986, *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, aff. 66/85, point 17.

¹⁴²⁴ CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01, point 67.

que sur le second, où il est parfois exigé que soit identifiée une contrainte prenant la forme d'un pouvoir exercé sur la personne du travailleur. Il n'en demeure pas moins qu'ils sont tous deux de nature à priver la filiale ou le travailleur d'autonomie décisionnelle. Pareille remarque peut être faite concernant la participation aux risques commerciaux. La participation aux risques commerciaux et financiers constitue le critère permettant de distinguer l'agent commercial indépendant de l'agent intégré, dont la situation est comparable à celle d'un employé ; de façon symétrique, la Cour de justice a considéré dans l'arrêt *Agregate* que, parmi d'autres éléments de fait, la participation aux risques commerciaux de l'entreprise est de nature à exclure l'existence d'une relation de travail dans le contexte de la liberté de circulation¹⁴²⁵. Ce mouvement de convergence est accentué par l'arrêt *FNV Kunsten* du 4 décembre 2014, à l'occasion duquel le juge relève :

« afin de pouvoir qualifier les remplaçants indépendants en cause au principal non pas de “travailleurs”, au sens du droit de l'Union, mais de véritables “entreprises”, au sens de ce droit, il incombe, dès lors, à la juridiction de renvoi de vérifier que, au-delà de la nature juridique de leur contrat d'entreprise, ces remplaçants ne se retrouvent pas (...) dans une relation de subordination avec l'orchestre concerné pendant la durée du rapport contractuel, disposant ainsi davantage d'autonomie et de flexibilité que les travailleurs qui exercent la même activité, en ce qui concerne la détermination de l'horaire, de l'endroit et des modalités d'exécution des missions confiées, à savoir les répétitions et les concerts. »¹⁴²⁶

Il ressort de cet énoncé que les éléments permettant de qualifier le « faux indépendant » sont calqués sur ceux permettant de qualifier un travailleur au sens de la législation sociale. En mettant dos à dos la notion d'entreprise d'un côté, et les notions de travailleurs et de « faux indépendant » de l'autre (la notion de faux-indépendant étant une

¹⁴²⁵ CJCE, 14 déc. 1989, *Agregate*, aff. C-3/87, point 36 : « La réponse à la question de savoir si l'on se trouve en dehors d'une telle relation de travail doit être donnée chaque fois en fonction de tous les éléments et circonstances qui caractérisent les rapports entre les parties, tels que, par exemple, la participation aux risques commerciaux de l'entreprise, la liberté de choisir son propre horaire, de recruter ses propres assistants ».

¹⁴²⁶ CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13, point 37.

sous-catégorie de la notion de travailleur), la CJUE semble ici suggérer que « la frontière de l'un est la limite de l'autre. »¹⁴²⁷

La voie d'une convergence des définitions semble cependant inachevée. En effet, il nous semble que la solution de l'arrêt *FNV Kunsten* ne remet pas en cause la solution de l'arrêt *Bécu*, au titre de laquelle la subordination est appréciée comme un indice de l'absence d'autonomie de l'opérateur économique. En sens inverse, l'absence d'autonomie ne constitue, dans le contexte de l'application de la législation, qu'un indice de la subordination du travailleur, qui caractérise la relation de travail. Le droit de la concurrence et le droit du travail demeurent distincts quant à leurs objets ; conformément au principe d'effet utile qui guide l'interprétation de la Cour, il est donc probable que l'appréciation du champ d'application du juge diffère selon les contextes. En particulier, l'absence d'autonomie dans le contexte du droit de la concurrence semble appeler une appréciation plus souple : il s'agit ici de déceler la présence de plusieurs entreprises, faute de quoi une entente ne peut pas être constituée. En d'autres termes, certaines personnes, en particulier les travailleurs de plateformes, pourraient ne pas parvenir à intégrer le champ d'application de la législation sociale, sans pour autant être considérées comme des entreprises au sens de l'article 101 du TFUE. Par opposition, l'appréciation de la subordination conformément au champ d'application de la législation sociale peut s'avérer plus étroite, tel qu'en témoigne l'ordonnance *Yodel* rendue par la CJUE le 22 avril 2020 rendue dans le contexte de la directive temps de travail. Le juge du Luxembourg a admis qu'un travailleur vraisemblablement subordonné puisse échapper à la qualification de travailleur sur la base

¹⁴²⁷ « Ces analyses amènent à penser que les deux catégories se répondent : d'un côté certaines personnes déterminent individuellement et librement leur conduite sur le marché et supportent les risques liés à l'activité, alors que d'autres, dont la liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de leur travail est encadrée par un tiers, "n'ont pas l'autorité pour faire des choix stratégiques importants au sujet de la direction des affaires", qu'ils soient travailleurs salariés ou dans une situation comparable. La proximité entre les deux ensembles normatifs nous incite à considérer que la frontière de l'un est la limite de l'autre. », J.-B. MAISIN, « Sonate en trois mouvements sur le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et l'interdiction des accords sur les prix », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 291 ; v. également dans le même ouvrage A. BOITOS, M. KELLERBAUER, « Le droit des prestataires de services économiquement dépendants de conclure des conventions collectives de travail au regard du droit de l'Union européenne », p. 87.

d'éléments formels¹⁴²⁸. On peine à admettre qu'une telle décision puisse être rendue dans le contexte du droit de la concurrence, où le juge s'intéresse en priorité à l'autonomie sur le marché des travailleurs, nonobstant le formalisme contractuel de ladite relation.

Si la définition du travailleur tend à s'unifier dans tous les domaines du droit de l'Union européenne, il n'en demeure pas moins que l'interprétation du juge est guidée par des objectifs distincts selon les contextes. La jurisprudence relative aux filiales et aux agents commerciaux pourrait donc trouver à s'appliquer aux travailleurs de plateformes dans le contexte du droit de la concurrence.

2. L'absence d'autonomie sur le marché des travailleurs de plateformes

238. Si d'un point de vue formel les travailleurs de plateformes sont des travailleurs indépendants et donc des entreprises au sens du droit de la concurrence, d'un point de vue matériel ils ne semblent pas satisfaire le critère de l'autonomie sur le marché, et constituent avec la plateforme une unité économique¹⁴²⁹. De façon préliminaire, il n'est pas inutile de noter que, conformément à l'arrêt *Imperial Chemical Industries*, la séparation formelle entre la plateforme numérique et le travailleur indépendant ne fait pas obstacle à ce qu'ils constituent une seule et même entreprise dans le contexte du droit de concurrence¹⁴³⁰. Dès lors que ceux-ci forment une unité économique à l'intérieur de laquelle le travailleur ne jouit pas d'une autonomie réelle dans la détermination de sa ligne d'action sur le marché, les accords qu'ils concluent échappent à la prohibition des ententes¹⁴³¹. Afin de constater

¹⁴²⁸ CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19. G. LOISEAU, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP E*, 2020, p. 1247 ; « Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour », *CCE*, n°7-8, 2020, comm. 56 ; B. GOMES, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? "Statu quo" sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n°1907, 2020 ; L. DRIGUEZ, « Des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants », *SSL*, n°1933, 2020 ; H. NASOM-TISSANDIER, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », *RJS*, 2020, p. 501 ; A. ALOISI, « 'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU », *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, Issue 2, vol. 13 ; v. *supra*, n°139.

¹⁴²⁹ J.-B. MAISIN, « Sonate en trois mouvements sur le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et l'interdiction des accords sur les prix », *op. cit.*

¹⁴³⁰ CJCE, 14 juill. 1972, *Imperial Chemical Industries*, aff. 48-69, point 11 ; 12 juill. 1984, *Hydrotherm Gerätebau GmbH*, aff. 170/83, point 11.

¹⁴³¹ CJCE, 14 oct. 1974, *Centrafarm v Sterling Drug*, aff. 15/74, point 41.

l'existence de cette unité économique, peuvent être invoqués les éléments de l'influence déterminante et du partage des risques.

Le critère du risque développé à l'égard des agents commerciaux semble d'une pertinence relative vis-à-vis des travailleurs de plateformes¹⁴³². Certes, certains risques ne sont pas supportés par les travailleurs de plateformes. Par exemple, la plateforme se charge fréquemment de recueillir les plaintes des clients et procède à leur remboursement, parfois à ses propres dépens¹⁴³³. Le travailleur de plateforme ne supporte donc pas les risques liés au succès économique de l'activité. De même, le travailleur n'est pas tenu d'investir dans des actions de publicité, ce dont la plateforme se charge¹⁴³⁴. Néanmoins, c'est le propre du modèle des plateformes numériques que d'externaliser les risques de l'activité sur les travailleurs, qu'ils soient marchands ou organisationnels¹⁴³⁵. Les travailleurs de plateformes supportent souvent la charge du risque lié à l'achat et à l'entretien du matériel (véhicule, vélo, ordinateur, etc.)¹⁴³⁶, de même que les risques liés à la réduction de la demande (absence de commande, temps d'attente) ou les risques découlant de l'exercice de leur activité (accident, maladie). Cette circonstance met en évidence une faiblesse particulière du risque comme critère qualificatif¹⁴³⁷. Celui-ci doit être analysé comme la contrepartie d'une maîtrise de la capacité de profits, faute de quoi une répartition artificielle des risques peut

¹⁴³² Les risques identifiés par la Commission en vue de distinguer les agents commerciaux indépendants des faux agents commerciaux agissant comme auxiliaires d'une entreprise commettante sont marqués par une certaine spécificité, et sont difficilement transposables aux travailleurs de plateformes, Communication de la Commission, *Lignes directrices sur les restrictions verticales*, 30 juin 2022, 2022/C 248/01.

¹⁴³³ « *In addition, Uber London handles passenger complaints, including complaints about a driver, and decides whether to make any refund to the passenger (sometimes without even referring the matter to the driver concerned). Such a refund will generally result in a correspondingly reduced payment to the driver, though the tribunal found that on occasions, when Uber London considers it necessary or politic to make a refund but there is no proper ground for holding the driver to be at fault, Uber London will bear the cost of the refund itself.* », *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, §20.

¹⁴³⁴ « e) n'est pas tenu, directement ni indirectement, d'investir dans des actions de promotion des ventes, telles qu'une contribution au budget publicitaire du commettant », Communication de la Commission, *Lignes directrices sur les restrictions verticales*, 30 juin 2022, 2022/C 248/01.

¹⁴³⁵ B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018, p. 153.

¹⁴³⁶ « f) ne réalise pas d'investissements propres au marché dans des équipements, des locaux ou la formation du personnel (par exemple, dans un réservoir d'essence pour la vente au détail de carburant ou dans un logiciel spécialisé pour la vente de polices d'assurance dans le cas d'agents d'assurance), sauf si ces coûts lui sont intégralement remboursés par le commettant », Communication de la Commission, *Lignes directrices sur les restrictions verticales*, 30 juin 2022, 2022/C 248/01.

¹⁴³⁷ E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *Dr. soc.*, 2011, p. 546.

être organisée contractuellement par la partie forte au contrat : c'est précisément ce que font les plateformes¹⁴³⁸.

En revanche, le critère de l'influence déterminante est plus intéressant. Le juge a admis l'absence d'autonomie des filiales lorsque celles-ci sont soumises à l'influence déterminante de leur maison mère. Si l'on s'en réfère au fonctionnement des plateformes dans les secteurs du transport et de la livraison de biens, il faut certes reconnaître que celles-ci n'interviennent pas directement dans la comptabilité des prestataires indépendants auxquelles elles ont recours, contrairement à la société Parker qui fixait des objectifs de vente, les marges brutes ou le « cash flow ». Néanmoins une série d'indices relevés par les juges à l'occasion du contentieux relatif à la qualification de contrat de travail permettent de constater l'existence d'une telle influence¹⁴³⁹. La détermination unilatérale des modalités d'exercice de l'activité par la plateforme, la fixation unilatérale du prix, de même que l'incapacité des travailleurs de se constituer une clientèle propre plaident fortement en ce sens¹⁴⁴⁰. En droit français, c'est l'indice du service organisé qui rend particulièrement compte de l'absence d'autonomie des chauffeurs. Dans son arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation a ainsi précisé qu'Uber organise unilatéralement un service au sein duquel est intégré le chauffeur, ce dont il résulte que ce dernier ne dispose d'aucune autonomie, qu'elle soit décisionnelle, commerciale ou financière¹⁴⁴¹. En droit anglais, l'appréciation de l'absence d'autonomie occupe une place de choix grâce au critère du *business undertaking* qui permet de distinguer le travailleur indépendant du *worker*. Le juge de première instance avait ainsi affirmé à l'égard de la plateforme Uber : « L'idée qu'Uber à Londres puisse être une mosaïque de 30 000 petites entreprises reliées par une "plateforme" commune est à

¹⁴³⁸ V. également T. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt *FORMACAD* aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95 ; et plus largement sur le critère du risque, du même auteur, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Thèse de doctorat, dir. A. LYON-CAEN, 2008.

¹⁴³⁹ V. *supra*, Partie I, Titre II, Chapitre 2.

¹⁴⁴⁰ V. par ex. concernant la plateforme Uber : Cass. soc., 4 mars 2020, *op. cit.* ; *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5.

¹⁴⁴¹ Comme le relève un auteur : « le chauffeur n'est pas un indépendant car il n'est pas un agent autonome sur le marché des transports. Il n'est que l'intermédiaire d'un marché organisé par Uber. Cette constatation, seule, ne permet pas de requalifier la relation en contrat de travail. C'est la contrainte qui justifie le lien de subordination. Et ici, la contrainte se déploie sous les traits de l'organisation. », T. PASQUIER, « L'arrêt Uber. Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

nos yeux quelque peu ridicule »¹⁴⁴². Les chauffeurs sont une partie intégrante d'Uber, dont le service principal est un service de transport reposant sur l'exploitation de l'activité des chauffeurs. Ces derniers ne constituent pas un amas épars d'entreprises autonomes. On retrouve là un lien fort avec le critère secondaire de l'intégration économique dans l'entreprise d'autrui développé à l'occasion des arrêts *Suiker Unie* et *Daimler Chrysler AG*. Un pont se dresse donc entre les éléments relevés par le juge dans le contexte du droit du travail et celui du droit de la concurrence. L'effet de résonance nous semble particulièrement visible dans les conclusions de l'avocat général Szpunar à l'occasion de l'arrêt *Élite Taxi* :

« Les chauffeurs qui roulent dans le cadre de la plateforme Uber n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme. Au contraire, cette activité peut exister uniquement grâce à la plateforme, sans laquelle elle n'aurait aucun sens. »¹⁴⁴³

En d'autres termes, ils ne constituent pas des opérateurs économiques autonomes sur le marché.

De surcroît, on ne peut pas manquer de relever la similarité des termes choisis par la CJUE dans l'arrêt *Élite Taxi* rendu dans le contexte de la liberté de prestation de service, avec ceux des arrêts *Akzo* ou *El du Pont de Nemours*. Amené à se prononcer sur la qualification de service de la société de l'information au sens de la directive commerce électronique, le juge du Luxembourg constate qu'« Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation de tels chauffeurs. » (nous soulignons)¹⁴⁴⁴ Si l'expression « influence décisive » est distincte de celle d'« influence déterminante » en langue française, tel n'est pas le cas en langue anglaise où l'expression « *decisive influence* » est employée à l'identique dans les

¹⁴⁴² *Aslam v Uber BV*, 2016 WL 06397421, § 90 (traduction par nous).

¹⁴⁴³ Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 56.

¹⁴⁴⁴ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 39. L'élément de l'influence décisive est confirmé dans le cadre des plateformes de transport, 10 avr. 2018, *Uber France SAS*, aff. C-320/16, point 24 ; ainsi que des plateformes de location de biens immobiliers, 19 déc. 2019, *Airbnb Ireland*, aff. C-390/18.

arrêts *Élite Taxi*¹⁴⁴⁵, *El du pont de Nemours*¹⁴⁴⁶ et *Akzo*¹⁴⁴⁷. Dans l'arrêt *Élite Taxi*, cette influence décisive se matérialise par le fait qu'Uber fixe le prix, s'assure de sa collecte, contrôle la qualité des véhicules et des chauffeurs ainsi que certains aspects de leur comportement. L'influence décisive a pour objet, dans cet arrêt, les conditions d'exercice de la prestation de transport, tandis que dans l'arrêt *Akzo* l'influence déterminante porte sur la politique commerciale de la filiale. Il n'en demeure pas moins que l'influence en question est de même nature : il s'agit d'une influence de nature économique, affectant le comportement des chauffeurs sur le marché¹⁴⁴⁸. S'il est admis que la plateforme qui exerce une influence décisive sur l'activité d'un prestataire indépendant échappe au champ d'application de la directive sur le commerce électronique, il semble également possible d'en déduire que l'accord conclu entre la plateforme et le travailleur indépendant échappe au champ d'application de la prohibition des ententes, en raison de cette même influence exercée par la plateforme, et subséquemment à l'absence d'autonomie du travailleur indépendant.

Au terme de cette mise en perspective de la jurisprudence de la CJUE, il apparaît que si le critère de l'activité économique est aisément rempli par l'ensemble des travailleurs de plateformes, celui de l'autonomie sur le marché fait défaut. Dès lors que la plateforme exerce une influence décisive sur l'activité des travailleurs, ceux-ci ne peuvent être

¹⁴⁴⁵ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 39 : « *In addition, Uber exercises decisive influence over the conditions under which that service is provided by those drivers.* » (nous soulignons).

¹⁴⁴⁶ CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, aff. C-97/08, point 77 : « *Even if the parent company does not participate directly in the infringement, it exercises, in such a case, a decisive influence over the subsidiaries which have participated in it.* » (nous soulignons).

¹⁴⁴⁷ Tribunal, 2 févr. 2012, *El du Pont de Nemours*, aff. T-76/08, point 62 : « *In order to be able to impute the conduct of a subsidiary to a parent company, the Commission cannot merely find that the parent company is in a position to exercise decisive influence over the conduct of its subsidiary, but must also check whether that influence was actually exercised.* » (nous soulignons).

¹⁴⁴⁸ « Ainsi, Uber exerce un contrôle sur tous les aspects pertinents d'un service de transport urbain : sur le prix, bien évidemment, mais également sur les conditions minimales de sécurité par des exigences préalables concernant les chauffeurs et les véhicules, sur l'accessibilité de l'offre de transport par l'incitation des chauffeurs à exercer aux moments et aux endroits de grande demande, sur le comportement des chauffeurs au moyen du système d'évaluation et, enfin, sur la possibilité d'éviction de la plateforme. (...) Uber contrôle donc les facteurs économiquement pertinents du service de transport offert dans le cadre de sa plateforme. », Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, point 51.

considérés comme des entités autonomes sur le marché et les accords conclus entre les plateformes et les travailleurs peuvent alors échapper à la qualification d'entente au sens de l'article 101 du TFUE. Cette voie semble particulièrement prometteuse pour le sujet qui nous occupe, dans la mesure où elle est susceptible de permettre le développement d'une négociation collective dans le contexte des plateformes numériques.

Cependant, dans l'hypothèse où la Cour de justice ne suivrait pas cette argumentation et constaterait que les travailleurs de plateforme sont des entreprises autonomes au sens du droit de la concurrence, force est de constater que la quasi-totalité des formes d'organisation collective des travailleurs de plateformes sont susceptibles d'être qualifiées d'entente.

§2.- La qualification certaine d'entente des actes d'organisation collective des travailleurs de plateformes

Au moment de qualifier un accord litigieux d'entente au sens du droit de la concurrence, l'appréciation du juge se veut extensive (A). La plupart des actes d'organisation collective des travailleurs de plateformes sont susceptibles d'être qualifiés d'ententes (B).

A. L'appréciation extensive de la notion d'entente

La prohibition des ententes est sévère. La qualification d'entente est sanctionnée par la nullité de l'acte en question¹⁴⁴⁹ et expose ses auteurs à des sanctions pécuniaires pouvant aller jusqu'à 10% du chiffre d'affaires de l'entreprise¹⁴⁵⁰. Pour qualifier une entente prohibée, le juge raisonne en deux temps : il s'assure d'abord de la présence des éléments constitutifs de l'entente (1), puis, si tel est le cas, il évalue les effets anticoncurrentiels de la décision de l'association d'entreprises visée (2).

¹⁴⁴⁹ TFUE art. 101 §2 : « Les accords ou décisions interdits en vertu du présent article sont nuls de plein droit. »

¹⁴⁵⁰ Règlement n°1/2003 relatif à la mise en œuvre des règles de concurrence, art. 23 : « 2. La Commission peut, par voie de décision, infliger des amendes aux entreprises et associations d'entreprises lorsque, de propos délibéré ou par négligence : a) elles commettent une infraction aux dispositions de l'article 81 ou 82 du traité (...). Pour chaque entreprise et association d'entreprises participant à l'infraction, l'amende n'excède pas 10 % de son chiffre d'affaires total réalisé au cours de l'exercice social précédent. (...) »

1. L'appréciation souple des éléments constitutifs de la notion d'entente

239. L'article 101 du TFUE interdit les comportements visant à « a) fixer de façon directe ou indirecte les prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction, b) limiter ou contrôler la production, les débouchés, le développement technique ou les investissements (...) »¹⁴⁵¹. La pluralité des formes d'ententes visées (un accord entre entreprises, une décision d'entreprises ou une pratique concertée) et la pluralité des objets de l'entente (une fixation de prix, une limitation ou un contrôle de la production, une limitation de l'accès au marché, etc.) visées par le traité participent à donner à la notion d'entente une assise particulièrement large. L'existence d'un « cartel » au sein duquel plusieurs entreprises établissent un tarif ou se répartissent un marché constitue une forme évidente d'entente¹⁴⁵². Ce n'est pourtant pas la seule. L'entente se compose ainsi de deux éléments appréciés de façon souple : un élément subjectif (une volonté de s'entendre) et un élément objectif (une atteinte à la libre concurrence)¹⁴⁵³.

Certaines ententes font l'objet de preuves directes, c'est notamment le cas des accords. De façon peu surprenante, une convention conforme au droit des contrats constitue un accord au sens de l'article 101 du TFUE. Cependant, le juge de l'Union européenne a précisé que « [p]our qu'il y ait accord, au sens de [l'article 101 du TFUE], il suffit que les entreprises aient exprimé leur volonté commune de se comporter sur le marché d'une manière déterminée. »¹⁴⁵⁴ La volonté de s'entendre est donc appréciée

¹⁴⁵¹ L'article L. 420-1 du Code de commerce, dont la rédaction est très proche de l'article 101 du TFUE, interdit plus spécifiquement « les actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalitions (...) ». Il est intéressant de relever l'utilisation du terme quelque peu désuet de « coalition » par le législateur français. L'utilisation de ce terme est établie par l'ordonnance n°86-1243 du 1^{er} décembre 1986 relative à la liberté des prix et de la concurrence, art. 7, abrogé par l'ordonnance 2000-912 du 18 sept. 2000, art. 4. Cette notion n'est pas étrangère au droit des relations collectives de travail. On s'en souvient, l'interdiction des coalitions a sous-tendu l'interdiction des groupements professionnels ouvriers ou patronaux, l'interdiction des tarifs collectifs et la répression des mouvements de grève à partir de la fin du 18^e siècle et jusqu'à la fin du 19^e siècle, v. *supra*, n°30. Hors du champ d'application du droit du travail, les faits d'organisation collective des travailleurs indépendants demeurent suspects. La notion imprécise de coalition se voit désormais secondée par la notion d'entente, certes plus précise mais tout aussi étendue.

¹⁴⁵² J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°177.

¹⁴⁵³ A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 304.

¹⁴⁵⁴ Tribunal, 24 oc. 1991, *Petrofina c/Commission*, aff. T-2/89, point 211.

indépendamment de sa forme. Ainsi, il n'est pas nécessaire que l'accord soit un contrat valide au regard du droit national, ni même que les parties considèrent l'accord comme légalement contraignant¹⁴⁵⁵. Un accord dépourvu de force obligatoire¹⁴⁵⁶, non écrit, imprécis ou secret suffit à caractériser une entente¹⁴⁵⁷. Celui-ci peut prendre la forme d'un *gentleman's agreement*¹⁴⁵⁸ (c'est-à-dire d'un engagement moral), d'une circulaire et d'instructions¹⁴⁵⁹ ou même de mentions sur une facture¹⁴⁶⁰. S'il revient à l'autorité qui entend sanctionner l'entente d'apporter la preuve d'un accord, cette preuve est donc libre.

Les décisions émanant d'une association d'entreprises constituent une modalité particulière d'accord. Il s'agit de la situation dans laquelle « une entente émane d'un groupement distinct des entreprises, mais les rassemblant, peu important la forme de ce rassemblement »¹⁴⁶¹. L'association d'entreprises peut être une association, un syndicat, une société commerciale, une coopérative, ou tout autre regroupement d'entreprises chargé de veiller à leurs intérêts communs et leur dictant un comportement sur le marché¹⁴⁶². Sur cette base, les actes émis par l'association d'entreprises, qu'il s'agisse de décisions ou de recommandations non obligatoires¹⁴⁶³, constituent l'entente.

¹⁴⁵⁵ Décision de la Commission, 21 déc. 1988, aff. 89/190/CEE ; v. L. VOGEL, *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006, p. 389.

¹⁴⁵⁶ Par ex. un *gentleman's agreement*, V. Tribunal, 20 mars 2002, *Holding für Fernwärmetechnik Beteiligungsgesellschaft mbH & Co (KG)*, aff. T-9-99.

¹⁴⁵⁷ Pour synthétiser, v. Décision de la Commission, 27 juill. 1994, aff. 94/599/CE, *entente PVC*, point 30 : « Pour qu'une restriction constitue un "accord" au sens de l'article [101 du TFUE], il n'est nullement nécessaire que les parties la considèrent comme légalement contraignante. En effet, dans une entente secrète, lorsque les parties mesurent pleinement le caractère illégal de leur comportement, elles n'entendent évidemment pas que les arrangements collusoires aient une forme contractuelle. Un "accord" au sens de l'article [101 du TFUE] peut exister dès lors que les parties s'entendent sur un plan qui limite, ou est de nature à limiter, leur liberté commerciale en déterminant les lignes de leur action ou de leur abstention réciproque sur le marché. Aucune procédure d'exécution telle que pourrait en prévoir un contrat civil n'est requise. Il n'est pas nécessaire non plus qu'un tel accord soit établi par écrit. »

¹⁴⁵⁸ V. par ex. décision de la Commission, 26 oct. 1999, aff. 2000-117, *City Electrical Factos BV*.

¹⁴⁵⁹ V. par ex. décision de la Commission, 10 oct. 2001, aff. 2002-758, *Mercedes-Benz*.

¹⁴⁶⁰ V. par ex. CJCE, 11 janv. 1990, aff. C-277/87, *Sandoz Prodotti Farmaceutici (spa) c/ Commission*.

¹⁴⁶¹ D. MAINGUY, M. DEPINCÉ, M. CAYOT, *Droit de la concurrence*, 3^e éd., Paris, LexisNexis, 2019, p. 303.

¹⁴⁶² A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 313.

¹⁴⁶³ CJCE, 29 oct. 1980, *Van Landewyck c/ Commission*, aff. jointes 209 à 215 et 218/78.

Les pratiques concertées¹⁴⁶⁴ sont plus délicates à identifier. La Cour de justice les a définies comme une « forme de coordination qui sans avoir été poussée jusqu'à la réalisation d'une convention proprement dite, substitue sciemment une coopération pratique entre elles au risque de la concurrence ; (...) par sa nature même, la pratique concertée ne réunit donc pas tous les éléments d'un accord, mais peut notamment résulter d'une coordination qui s'extériorise par le comportement des participants. »¹⁴⁶⁵ Les pratiques concertées sont donc des formes d'ententes qui peuvent être déduites du seul comportement des parties sur le marché duquel il peut être déduit une volonté de fausser la concurrence¹⁴⁶⁶.

Enfin, il convient de noter que la prohibition des ententes s'applique tout autant aux accords horizontaux que verticaux. Par accords horizontaux, il faut entendre les accords entre entreprises opérant sur le même niveau économique, en particulier des concurrents réels ou potentiels. Par accords verticaux, il faut entendre des accords entre entreprises opérant à des niveaux distincts de la chaîne de production ou de distribution¹⁴⁶⁷.

2. L'exigence d'une atteinte significative à la libre concurrence

240. Au titre de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE, sont interdites les décisions d'associations d'entreprises et pratiques concertées « qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur ». Les autorités de la concurrence tendent ainsi à accorder de l'importance aux effets des comportements anticoncurrentiels¹⁴⁶⁸. La prohibition des ententes est pour partie

¹⁴⁶⁴ Art 101 TFUE para. 1. Ou les actions concertées en droit français, C. com., art. L. 420-1.

¹⁴⁶⁵ CJCE, 14 juill. 1972, *Imperial Chemical Industries*, aff. 48-69, point 64.

¹⁴⁶⁶ V. A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 4^e éd., Paris, LGDJ, 2010, p. 315 et s. ; L. VOGEL, *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006, p. 452 et s.

¹⁴⁶⁷ J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 189 et 1369. V. Règlement UE 2022/720 de la Commission du 10 mai 2022 concernant l'application de l'article 101, paragraphe 3, du TFUE à des catégories d'accords verticaux et de pratiques concertées, art. 1 : « "accord vertical" : un accord ou une pratique concertée entre deux ou plusieurs entreprises opérant chacune, aux fins de l'accord ou de la pratique concertée, à un niveau différent de la chaîne de production ou de distribution, et relatif aux conditions auxquelles les parties peuvent acheter, vendre ou revendre certains biens ou services ».

¹⁴⁶⁸ Cette approche « réaliste » et non « formaliste » de la prohibition des ententes est renforcée à partir des années 2000 sur impulsion de la Commission européenne : « S'agissant des règles de fond, la Commission

réalisée *a posteriori*, soit au terme d'une évaluation des effets positifs ou négatifs de l'entente¹⁴⁶⁹.

La question de savoir si une entente peut échapper à la prohibition établie par l'article 101, paragraphe 1 du TFUE en raison de l'absence d'effet anticoncurrentiel a fait l'objet de débats. La Cour de justice a longtemps considéré qu'un « accord échappe à la prohibition de l'[article 101 du TFUE] lorsqu'il n'affecte le marché que d'une manière insignifiante » et notamment « compte tenu de la faible position qu'occupent les intéressés sur le marché des produits en cause »¹⁴⁷⁰. Au titre de cette règle dite règle *de minimis*¹⁴⁷¹, les ententes dont les effets anticoncurrentiels sont moindres ne sont pas sujets à la prohibition¹⁴⁷². Les autorités de la concurrence de l'Union européenne ont cependant largement restreint les possibilités de recours à la règle *de minimis*. Dans un arrêt *Expedia* du 13 décembre 2012, la CJUE a précisé que « certaines formes de collusion entre entreprises peuvent être considérées, par leur nature même, comme nuisibles au bon fonctionnement du jeu normal de la concurrence »¹⁴⁷³. Ainsi l'accord qui a pour objet de porter à la concurrence indépendamment de tout effet anticoncurrentiel constitue une entente prohibée par l'article 101 paragraphe 1 du TFUE du simple fait de sa nature et est insusceptible d'être couvert par la règle *de minimis*¹⁴⁷⁴. Partant, dans sa communication du 30 août 2014 concernant les accords d'importance mineure¹⁴⁷⁵, la Commission considère que constituent des restrictions par objet les trois types de restrictions listées à l'article 101

préconisait une "nouvelle approche" du traitement des ententes. Elle annonçait qu'elle voulait abandonner l'analyse "formaliste et juridique" des restrictions de concurrence, analyse qui avait prévalu jusqu'alors, pour la remplacer par une approche économique et réaliste. », J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°15.

¹⁴⁶⁹ L. VOGEL, *Droit de la concurrence. Droits européen et français*, Paris, Lawlex, 2015, p. 13.

¹⁴⁷⁰ CJCE, 9 juill. 1969, aff. 5-69, *Franz Völk c/ SPRL Ets J. Vervaecke*, point. 7.

¹⁴⁷¹ En référence à l'adage *de minimis non curat praetor*, au titre duquel le magistrat ne s'occupe pas des menues affaires.

¹⁴⁷² J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°512 et s. ; v. également J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 243-247.

¹⁴⁷³ CJUE, 13 déc. 2012, *Expedia*, aff. C-226/11, point 36-37.

¹⁴⁷⁴ La CJUE distingue à cet effet entre les « infractions par objet » et les « infractions par effet ». Seules les secondes peuvent être couvertes par la règle *de minimis*, CJUE, *Expedia*, *op. cit.*, point 36.

¹⁴⁷⁵ Commission, Communication sur les accords d'importance mineure qui n'ont pas d'effet sensible sur la concurrence au regard de l'article 101, paragraphe 1, TFUE (communication *de minimis*) ; v. L. IDOT, « Restriction par objet et analyse par les effets : où en est-on en matière d'ententes ? », *RTD eur.*, 2014, p. 935.

paragraphe 1 du TFUE, à savoir la fixation des prix, la limitation de la production ou des ventes et la répartition des marchés¹⁴⁷⁶. Les accords collectifs sur les prix sont donc insusceptibles de bénéficier de la règle *de minimis* dans la mesure où ils constituent des restrictions par objet¹⁴⁷⁷. En revanche, certaines décisions d'entreprises qui constituent des restrictions par effet sont susceptibles d'être exemptées au motif que leurs effets anticoncurrentiels sont nuls ou limités.

Sur cette base, il convient alors d'examiner les modalités de prohibition des ententes dans le contexte des plateformes numériques.

B. La prohibition des ententes résultant de l'organisation collective travailleurs de plateformes

La prohibition des comportements anticoncurrentiels est susceptible de couvrir les différentes modalités d'organisation collective des travailleurs de plateformes. Le juge vérifiera d'abord que l'organisation collective peut être qualifiée d'association d'entreprises au sens de l'article 101 du TFUE (1), puis il évaluera si les décisions litigieuses sont constitutives d'une entente (2).

1. La qualification des organisations professionnelles en tant qu'associations d'entreprises

241. Que soit en cause un ordre professionnel doté d'un statut de droit public ou un syndicat de travailleurs indépendants de droit privé, la solution dégagée par le juge est identique : au sens du droit de la concurrence, les organisations professionnelles constituent des associations d'entreprises.

¹⁴⁷⁶ *Ibid.*, point 13 : « En ce qui concerne les accords entre concurrents, par exemple, la Commission n'appliquera pas les principes définis dans la présente communication, notamment aux accords contenant des restrictions qui, directement ou indirectement, ont pour objet : a) la fixation des prix pour la vente des produits aux tiers ; b) la limitation de la production ou des ventes ; ou c) la répartition des marchés ou des clients. »

¹⁴⁷⁷ V. L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006, p. 140.

Cette solution est d'abord établie par la décision de la Commission *COAPI* ainsi que par les arrêts de la Cour de justice *Commission contre Italie, Wouters* et *Pavlov* précités¹⁴⁷⁸, tous relatifs à des ordres professionnels de travailleurs indépendants. Dans chacune de ces décisions, le juge s'assure d'abord que les travailleurs concernés sont des entreprises au sens du droit de la concurrence. Tel que nous l'avons vu, c'est respectivement le cas des agents de propriété industrielle (décision *COAPI*), des expéditeurs en douane (*Commission c/ Italie*), des avocats (*Wouters*) et des médecins spécialisés (*Pavlov*). Dans le cas précis des ordres professionnels, le fait qu'une organisation professionnelle disposant de pouvoirs réglementaires soit composée d'une majorité de représentants de la puissance publique et qu'il prenne ses décisions sur la base de critères d'intérêt public empêche la qualification d'association d'entreprises¹⁴⁷⁹. Ces éléments sont néanmoins appréciés de façon restrictive. Le simple fait qu'un ordre professionnel ait un statut de droit public et dispose à ce titre d'un pouvoir réglementaire¹⁴⁸⁰, remplisse une mission d'intérêt public¹⁴⁸¹ ou vise à défendre les intérêts professionnels de ses membres¹⁴⁸² ne suffit pas à exclure la qualification d'association d'entreprises. Dans l'ensemble des arrêts précités, la qualification d'association d'entreprises est retenue et les décisions des organisations professionnelles sont soumises à l'examen des autorités de la concurrence.

C'est également le cas des organisations professionnelles d'agriculteurs, à l'image de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) en France. Devant la Commission, les requérants soutenaient que « la FNSEA n'est ni une entreprise ni une association d'entreprises. Elle est un syndicat professionnel, qui n'a pas les moyens de contraindre ses membres. »¹⁴⁸³ Le Tribunal rejette cette argumentation dans un arrêt *FNCBV*

¹⁴⁷⁸ Décision de la Commission, 30 janvier 1995, aff. IV/33.686, *COAPI*, *op. cit.* ; CJCE, 18 juin 1998, *Commission c/ Italie*, aff. C-35/96, ; 12 sept. 2000, *Pavlov*, aff. jointes C-180/98 à C-184/98, *op. cit.* ; 19 févr. 2002, *Wouters*, aff. C-309/99, *op. cit.* ; dans l'ensemble de ces décisions, les travailleurs en cause ont été préalablement qualifiés d'entreprise au sens du droit de la concurrence.

¹⁴⁷⁹ CJCE, 5 oct. 1995, *Centro Servizi Spediporto*, aff. C-96/94, points 23 à 25 ; 18 juin 1998, *Commission c/Italie*, *op. cit.*, points 41 à 44.

¹⁴⁸⁰ *COAPI*, *op. cit.*, point 33.

¹⁴⁸¹ *Wouters*, *op. cit.*, point 51.

¹⁴⁸² *Pavlov*, *op. cit.*, point 86.

¹⁴⁸³ Décision de la Commission, 2 avr. 2003, aff. COMP/C.38.279/F3, *Viandes bovines françaises*, L 209/13, point 97.

c/ Commission du 13 décembre 2006¹⁴⁸⁴. Dans la mesure où la FNSEA regroupe des exploitants agricoles pouvant être qualifiés d'entreprises au sens du droit de la concurrence, elle doit recevoir la qualification d'association d'entreprises, indépendamment de leur qualification formelle :

« le fait que les requérantes prennent la forme de syndicats professionnels au sens du Code du travail français n'enlève rien à leur qualité d'associations d'entreprises (...), (...) leur activité syndicale ne leur donne pas le droit de méconnaître les règles de concurrence »¹⁴⁸⁵

Le juge qualifie donc systématiquement les organisations professionnelles de travailleurs indépendants d'associations d'entreprises, qu'elles soient de droit public ou de droit privé. À ce titre, les organisations syndicales de travailleurs de plateformes pourraient être amenées à recevoir la même qualification (sous réserve que les travailleurs satisfassent au critère de l'autonomie sur le marché et puissent être préalablement qualifiés d'entreprises). Les organisations syndicales spécifiques de travailleurs de plateformes telles que SCP VTC dans le secteur du transport, ou des organisations syndicales traditionnelles telles que le SCVG, le SCCUD ou le SCALA (affiliées à la CGT) dans le secteur de la livraison sont susceptibles de recevoir la qualification d'association d'entreprises au sens du droit de la concurrence. Dans la mesure où la personnalité juridique n'est pas un élément pertinent, les collectifs tels que le CLAP, l'Asociación Nacional de Ciclomensajería en Espagne ou la Camere del Lavoro Autonomo e Precario en Italie dans le secteur de la livraison¹⁴⁸⁶ semblent ne pas non plus pouvoir échapper à la qualification d'association d'entreprises.

Il ne s'agit là que de quelques exemples. La règle se veut intangible : si tant est que les travailleurs qui les composent sont des entreprises, leurs organisations professionnelles seront qualifiées, systématiquement, d'associations d'entreprises. Par conséquent, les décisions émises par ces entités font l'objet d'un examen sous l'angle du droit de la concurrence.

¹⁴⁸⁴ Tribunal, 13 déc. 2006, *FNCEB c/ Commission*, aff. T-217/03, spéc. points 51-55.

¹⁴⁸⁵ *Ibid.*, point 58.

¹⁴⁸⁶ *V. supra*, n°77 et s.

2. Les décisions des organisations professionnelles

Les décisions des associations d'entreprises sont évaluées à l'aune de leurs effets potentiellement anticoncurrentiels. Si la répression des tarifs collectifs (a) et des boycotts (b) est sévère, elle l'est moins en ce qui concerne les décisions d'organisation de la profession (c).

a. *La répression sévère du tarif*

242. La fixation d'un tarif collectif entre plusieurs entreprises sur un marché visant à « fixer de façon directe ou indirecte les prix d'achat ou de vente »¹⁴⁸⁷ constitue l'une des atteintes les plus graves à la libre concurrence¹⁴⁸⁸. La fixation d'un tarif collectif par une organisation professionnelle de travailleurs indépendants fait l'objet d'une répression sévère par les autorités de la concurrence.

Cette solution est clairement posée dans la décision *COAPI* et dans l'arrêt *Commission contre Italie*. Dans le premier cas, le *Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Industrial* (COAPI), une organisation professionnelle d'agents de la propriété industrielle, établissait des barèmes de prix des prestations de services fournies par ces agents en Espagne. Dans le second cas, le Conseil national des expéditeurs en douane (CNSD) établissait le tarif des prestations professionnelles, c'est-à-dire les montants minimaux et maximaux à payer pour les opérations en douane des expéditeurs en douane italiens sur proposition des conseils départementaux. Dans les deux cas, le tarif était obligatoire et l'organisation professionnelle disposait d'un pouvoir de sanction pour s'assurer de son application. La Commission relève ainsi qu'« [e]n établissant ces dispositions, les membres du COAPI se sont privés mutuellement de la liberté de fixer individuellement leurs propres tarifs pour rémunérer les services qu'ils rendent aux utilisateurs »¹⁴⁸⁹. Cette restriction sensible de leur liberté de comportement constitue une entente au sens de l'article 101 du TFUE. Quant à la Cour de justice, après avoir qualifié l'existence d'une décision

¹⁴⁸⁷ TFUE, art. 101.

¹⁴⁸⁸ J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 1027 et s.

¹⁴⁸⁹ Décision de la Commission, 30 janvier 1995, *COAPI*, *op. cit.*, point 37.

d'associations d'entreprises, elle considère que « les décisions par lesquelles le CNSD a fixé un tarif uniforme et obligatoire pour tous les expéditeurs en douane restreignent la concurrence au sens de l'article [101 du TFUE] »¹⁴⁹⁰. La fixation d'un tarif par un ordre professionnel constitue donc une entente prohibée. La prohibition est également étendue au cas des barèmes d'honoraires minima des architectes¹⁴⁹¹ ainsi qu'au cas des prix minimaux sur le marché des analyses de biologie médicale imposés par un ordre des pharmaciens¹⁴⁹².

La prohibition vise également les tarifs établis par des organisations syndicales. L'arrêt *FNCVB c/ Commission* est à ce titre particulièrement intéressant. Pour faire face aux répercussions économiques de la crise dite de la « vache folle », des éleveurs manifestants se sont engagés dans une action collective. À ce titre, ils ont exigé la suspension des importations et l'application d'une grille de prix minima dite « syndicale » par six importantes fédérations syndicales. Ayant engagé des poursuites pour faire cesser l'infraction, la Commission précise :

« La Commission reconnaît l'importance de la liberté syndicale qui, ainsi que l'a souligné la FNSEA, est notamment visée à l'article 12, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la Commission ne sous-estime nullement la mission d'information, de conseil et de défense des intérêts professionnels qui incombe aux organisations professionnelles. Toutefois, de telles organisations sortent des limites de cette mission lorsqu'elles prêtent leur concours à la conclusion et à la mise en œuvre d'accords méconnaissant des règles d'ordre public, telles que les règles de concurrence. En l'occurrence, la conclusion d'un accord entre organisations

¹⁴⁹⁰ CJCE, 18 juin 1998, *Commission c/ Italie*, *op. cit.*, point 45.

¹⁴⁹¹ Décision de la Commission, 24 juin 2004, COMP/38549, *Belgian Architects Association*.

¹⁴⁹² Tribunal, 10 déc. 2014, *Ordre national des pharmaciens*, aff. T-90/11. Dans le même sens, v. Cass. com. 13 févr. 2001, n°98-22.698, « qu'en l'état de ses constatations et énonciations, dont elle a déduit qu'un tel document était de nature à inciter les professionnels à fixer leurs honoraires selon les montants suggérés plutôt qu'en tenant compte des critères objectifs tirés des coûts de revient des prestations fournies, en fonction de la structure et de la gestion propre à chaque cabinet, et que sa diffusion aux clients était également de nature à les dissuader de discuter librement le montant des honoraires minima qu'il indiquait, faisant obstacle ainsi à la fixation des prix par le libre jeu du marché, la cour d'appel (...) a, hors toute dénégation, exactement caractérisé l'existence d'une pratique prohibée par l'article 7 de l'ordonnance du 1er décembre 1986 devenu l'article L. 420-1 du Code de commerce » ; pour un panorama d'ensemble sur la question en droit français, v. J. THÉRY-SCHULTZ, « Concurrence et secteurs à tarifs réglementés : À propos d'une apparente contradiction », *Concurrences*, 2009, n°4, p. 51.

agricoles et organisations d'opérateurs en aval qui tend à suspendre les importations et à convenir d'un prix minimal d'achat sort des limites de l'action syndicale légitime. »¹⁴⁹³
(nous soulignons)

Tout en reconnaissant la valeur fondamentale de la liberté syndicale et des prérogatives attachées à l'exercice « légitime » de cette liberté, la Commission affirme que dans le champ des activités économiques, la liberté syndicale se heurte à des règles d'ordre public, à savoir le droit de la concurrence. Les autorités de l'Union européenne procèdent ici à une délimitation stricte des champs d'application de la liberté syndicale et du droit de la concurrence. Si la liberté syndicale peut s'exercer pleinement dans le domaine qui lui est réservé (soit l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des personnes engagées sur le marché du travail), hors de ces limites « l'action syndicale légitime » se cantonne aux actes dont les effets ne sont pas susceptibles de porter atteinte à la libre concurrence. En d'autres termes, sur le marché des biens et services, le droit de la concurrence éclipse la liberté syndicale :

« Il s'ensuit que, si les requérantes dans l'affaire T-245/03, en tant que fédérations de syndicats agricoles, peuvent certes légitimement jouer un rôle de défense des intérêts de leurs membres, elles ne sauraient, en l'occurrence, se prévaloir de la liberté syndicale pour justifier des actions concrètes contraires à [l'article 101 paragraphe 1 du TFUE]. »¹⁴⁹⁴

Cette solution est appliquée de longue date par les autorités françaises de la concurrence¹⁴⁹⁵. La jurisprudence est claire : dès lors qu'elles ont un objet ou un effet anticoncurrentiel, les consignes, directives ou recommandations formulées par des organisations syndicales et destinées à leurs adhérents sont susceptibles de constituer des

¹⁴⁹³ Décision de la Commission, 2 avr. 2003, aff. COMP/C.38.279/F3, *Viandes bovines françaises*, L 209/13, point 112 (nous soulignons).

¹⁴⁹⁴ Tribunal, 13 déc. 2006, *FNCBV c/ Commission*, aff. T-217/03, point 101.

¹⁴⁹⁵ « Le Conseil ne sous-estime nullement la mission d'information, de conseil et de défense des intérêts professionnels qui incombe légalement aux organisations professionnelles, mais ces organisations sortent des limites de cette mission lorsqu'elles prêtent leur concours à la mise en œuvre d'ententes de prix illicites. Aussi le Conseil a-t-il souhaité faire preuve de pédagogie et indiquer, chaque fois qu'il en avait l'occasion, de façon aussi claire que possible, la distinction entre les fonctions qu'elles peuvent légitimement remplir et les pratiques anticoncurrentielles qu'elles doivent se garder de susciter ou de mettre en œuvre », Conseil de la concurrence, Premier rapport d'activité, 1987, JORF, Édition des documents administratifs, 1988, p. XVI.

ententes prohibées¹⁴⁹⁶. Si cette position de principe connaît des exceptions notamment en matière agricole¹⁴⁹⁷, elle témoigne d'une dégradation considérable du principe de la liberté syndicale et de ses corollaires dans le domaine du droit de la concurrence.

La prohibition des ententes sur les prix est susceptible de s'appliquer au cas des travailleurs de plateformes. La fixation par la voie de la négociation collective entre des organisations syndicales des travailleurs et une plateforme d'un tarif minimal des prestations de services serait automatiquement qualifiée d'entente par les autorités de la concurrence. Un tel tarif se pose en effet comme une entrave à la fixation indépendante des tarifs par les intéressés (cette liberté fut-elle entièrement théorique), et donc à une concurrence libre sur les prix. L'argument tiré de la protection de la liberté syndicale en tant que liberté fondamentale n'a ainsi pas pour effet d'empêcher la qualification d'entente au sens du droit de la concurrence.

b. La répression sévère du boycott

243. La répression sévère dont font l'objet les tarifs s'applique également aux formes de boycott. Sur le marché du travail, le fait pour des salariés de cesser collectivement le travail en vue de soutenir des revendications professionnelles correspond à l'exercice du droit de grève. En revanche sur le marché des biens et services, le fait pour des entreprises de

¹⁴⁹⁶ Peuvent être cités à titre d'exemples : Conseil de la concurrence, décision n°91-D-56, 17 déc. 1991, *Fédération cultivateurs de champignons* ; Conseil de la concurrence, décision n°93-D-46, 3 nov. 1993, *Syndicats d'agents généraux d'assurances* ; CA Paris, 1re ch., 17 oct. 2000, *Syndicat national des ambulanciers de montagne*, BOCCRF 5 déc. 2000, p. 704 ; pour une analyse globale, v. *Lamy Droit économique*, 2003, n°885, « Syndicats professionnels ».

¹⁴⁹⁷ V. not. CJUE, 14 déc. 2017, *Association des producteurs vendeurs d'endives*, aff. C-671/15, point 68 : « des pratiques qui portent sur une concertation relative aux prix ou aux quantités mises sur le marché ou sur des échanges d'informations stratégiques, telles que celles en cause au principal, peuvent être soustraites à l'interdiction des ententes prévue à l'article 101, paragraphe 1, TFUE lorsqu'elles sont convenues entre membres d'une même organisation de producteurs ou d'une même association d'organisations de producteurs reconnue par un État membre et qu'elles sont strictement nécessaires à la poursuite du ou des objectifs assignés à l'organisation de producteurs ou à l'association d'organisations de producteurs concernée en conformité avec la réglementation de l'Union européenne. » ; *AJDA* 2018. 329, chron. P. Bonneville, E. Broussy, H. Cassagnabère, C. Gänser ; *RTD Eur.* 2018. 800, obs. L. Idot.

refuser collectivement de contracter avec une autre entreprise correspond plus particulièrement à la définition du boycott et doit recevoir la qualification d'entente¹⁴⁹⁸.

Le boycott ne constitue pas une infraction particulière en droit de la concurrence, mais comprend une variété de comportements anticoncurrentiels caractérisés par le fait que des opérateurs économiques cherchent à exclure un concurrent du marché ou le forcer à adopter un comportement déterminé¹⁴⁹⁹. Par exemple, la Commission s'est penchée sur les activités d'un cartel dans le secteur du ciment au sein duquel des mesures dissuasives (« *stick actions* ») étaient prévues à l'encontre des concurrents, parmi lesquelles figurait le boycottage¹⁵⁰⁰. Plus récemment, la Commission a sanctionné le fait que les membres d'un important cartel dans le secteur des appareillages de commutation à isolation gazeuse s'étaient mutuellement interdit de contracter avec des entreprises ne participant pas au cartel, des listes des concurrents étant tenues à cet effet¹⁵⁰¹. Considérés comme particulièrement graves, ces comportements sont sanctionnés indépendamment de leurs effets anticoncurrentiels¹⁵⁰².

La Chambre commerciale de la Cour de cassation a également eu à se prononcer sur des faits de boycott. Des pharmaciens regroupés dans le Syndicat des pharmaciens de Haute-Savoie avaient entrepris de faire pression auprès de représentants de laboratoires afin que ceux-ci refusent les commandes d'un concurrent, lequel appliquait des prix de vente inférieurs à ceux pratiqués habituellement sur le marché. Le Conseil de la concurrence a qualifié ces faits de « politique de boycott » et a considéré qu'une action concertée était

¹⁴⁹⁸ La distinction entre ces deux formes d'action collective est formelle et non matérielle. Ainsi la grève peut être définie très largement comme un « arrêt collectif de travail entrepris en vue de faire pression sur ceux qui ont intérêt à la vente ou à l'utilisation des produits du travail » (« *Strikes in the broad sense – collective stoppages of work undertaken in order to bring pressure to bear on those who depend on the sale or use of the products of that work – are almost as old as work itself.* »), K. G. J. C. KNOWLES, *Strikes: a study in industrial conflict, with special reference to British experience between 1911 and 1947*, New York: Philosophical Library, 1952, cité et traduit par B. EDELMAN, « À bas le droit du travail, vive la concurrence ! », *D.*, 1992, p. 1 ; v. également G. LYON-CAEN, « Grèves et ententes », in *Le droit collectif du travail. Études en hommage à Madame le Professeur Sinay*, Berne, Peter Lang, 1994, p. 133.

¹⁴⁹⁹ J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 197

¹⁵⁰⁰ Décision de la Commission, 30 nov. 1994, aff. IV/33.126 et 33.322, *Ciment*, point 25 (4).

¹⁵⁰¹ Décision de la Commission, 24 janv. 2007, aff. COMP/F/38.899, *Gas Insulated Switchgear*, point 160.

¹⁵⁰² L. VOGEL, *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006, p. 661.

constituée¹⁵⁰³. Remarquant que cette entente est d'une gravité particulière, la Cour de cassation confirme la sanction prononcée par les juges du fond dans un arrêt du 10 mars 1998¹⁵⁰⁴. La sanction est lourde puisqu'elle vise non seulement l'organisation professionnelle à l'origine du boycott, mais également les tiers qui y participent¹⁵⁰⁵.

244. La prohibition du boycott par le droit de la concurrence peut avoir plusieurs effets restrictifs dans l'exercice des droits collectifs des travailleurs de plateformes. Dans un premier cas de figure, le fait pour des travailleurs de plateformes de cesser le travail de manière concertée pour pousser la plateforme à adopter un comportement déterminé (par exemple en vue d'obtenir une augmentation des tarifs) peut s'analyser comme une pratique concertée d'entreprises. Ces travailleurs indépendants se coalisent en effet dans le but de modifier le comportement d'une autre entreprise au moyen de méthodes coercitives. Le fait de grève des travailleurs de plateforme est donc susceptible d'être qualifié d'entente au sens de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE.

Dans un second cas de figure, il est concevable qu'une organisation syndicale de travailleurs de plateformes puisse être amenée à exercer une pression sur ladite plateforme afin que celle-ci n'ait pas recours à des travailleurs qui accepteraient de fournir des prestations en deçà d'un certain tarif. Dans cette hypothèse, assez proche en réalité des faits sur lesquels s'est prononcée la Cour de cassation dans son arrêt du 10 mars 1998, les juges pourraient constater que les travailleurs de plateformes exercent une politique de boycott visant à écarter des concurrents, ou à empêcher que des parties ne contractent selon les seules règles du marché. Certes, il peut être avancé que les objectifs visés par les travailleurs de plateformes sont légitimes dans la mesure où ils visent à garantir des conditions de travail ou à tout le moins empêcher leur dégradation. Il n'empêche qu'au regard de la jurisprudence ce comportement peut être analysé comme une entente au sens de l'article

¹⁵⁰³ Conseil de la concurrence, décision n°95-D-35, 10 mai 1995, *Distribution pharmaceutique dans la vallée de l'Arve*.

¹⁵⁰⁴ Cass. com. 10 mars 1998, n°96-13.602, P., *D.* 1998. 111 ; *DRSS* 1998. 506, obs. A. Laude ; pour des faits similaires et concernant de nouveau l'ordre des Pharmaciens, v. Cass. com. 16 mai 2000, n°98-12.612 ; *D. affaires* 2000. 298, note A. Marmontel, *Revue de droit sanitaire et social* 2000. 740, obs. A. Laude.

¹⁵⁰⁵ Conseil de la concurrence, décision n°88-D-11, 15 mars 1988, *Audioprothèses*.

101 paragraphe 1 du TFUE¹⁵⁰⁶. Indépendamment des effets anticoncurrentiels de ces actions, c'est ici la méthode employée qui pourra être jugée comme particulièrement attentatoire aux règles de la concurrence.

c. La relative tolérance à l'égard des décisions d'organisation de la profession

245. Les décisions d'associations d'entreprises relatives à l'organisation de la profession constituent également des ententes. Disposant d'effets anticoncurrentiels moindres, les autorités de la concurrence ne les répriment pas systématiquement.

Dans l'arrêt *Pavlov*, la Cour de justice a eu à traiter du cas d'un fonds professionnel de pension pour des médecins généralistes indépendants instauré par une organisation professionnelle représentative des médecins (la « LSV »). L'affiliation au fonds de pension étant obligatoire, les médecins étaient contraints de s'acquitter de leurs cotisations. Écartant l'argument au titre duquel lorsqu'ils contribuent à leur propre régime de pension complémentaire les médecins n'agissent pas en tant qu'entreprises au sens du droit de la concurrence, la Cour considère que la LSV est une association d'entreprises, ses décisions devant dès lors faire l'objet d'un examen par les autorités de la concurrence¹⁵⁰⁷. Également, dans l'arrêt *Wouters*, était en cause le fait que l'ordre néerlandais des avocats fixait le règlement intérieur et les règles disciplinaires applicables aux avocats et aux procureurs. La Cour relève que l'ordre des avocats exerce une influence certaine sur le comportement de ses membres sur le marché. Le pouvoir réglementaire de cette organisation professionnelle

¹⁵⁰⁶ Il convient de garder à l'esprit que la qualification juridique de ces actions collectives est indissociable du statut juridique de leurs auteurs, soit en l'espèce des entreprises. Le boycott exercé par une organisation syndicale de travailleurs salariés à l'encontre d'un employeur ne peut recevoir la qualification d'entente au sens du droit de la concurrence, même lorsque le boycott a pour objet d'interdire par la force à des employeurs d'accéder au marché, dans la mesure où un syndicat de salariés n'a pas la qualité d'acteur économique, CA Paris, 1^{re} Ch. H, 29 févr. 2000, *Syndicat général du libre et de la communication écrite et autres c/ SA Les meilleurs éditions* ; v. sur cet arrêt v. G. LYON-CAEN, « Vieilles lunes et nouvelles lunes. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143 ; puis Cass. com. 15 janv. 2002, n°00-13.059, *D.* 2002. 720, note E. Chevrier ; v. E. CLAUDEL, « Droit des ententes et syndicats professionnels : où le droit de la concurrence se fait discret », *RTD Com.*, 2002, p. 287.

¹⁵⁰⁷ CJCE, 12 sept. 2000, *Pavlov*, aff. jointes C-180/98 à C-184/98, points 81 et 82. En l'espèce, les effets anticoncurrentiels sont jugés particulièrement faibles, raison pour laquelle l'adhésion obligatoire au fonds de pension n'est pas jugée contraire à l'article 101 paragraphe 1 du TFUE : « Il résulte de ce qui précède que la décision des membres d'une profession libérale d'instaurer un fonds de pension chargé de la gestion d'un régime de pension complémentaire ne restreint pas sensiblement le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché commun. », point 97.

n'est ni assimilable à une mission sociale fondée sur le principe de solidarité, ni à des prérogatives de puissance publique : « [e]lle apparaît comme l'organe de régulation d'une profession dont l'exercice constitue par ailleurs une activité économique »¹⁵⁰⁸. Il s'ensuit que l'ordre des avocats est une association d'entreprises au sens de l'article 101 du TFUE et que ses décisions sont examinées sous l'angle de leurs effets anticoncurrentiels.

Cependant, un fonds de pension obligatoire ou un règlement professionnel, s'ils entrent dans le champ matériel de la prohibition des ententes, sont considérés comme insuffisamment attentatoires au libre jeu de la concurrence. Dans l'arrêt *Pavlov*, la Cour relève que « la décision des membres d'une profession libérale d'instaurer un fonds de pension chargé de la gestion d'un régime de pension complémentaire ne restreint pas sensiblement le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché commun. », tandis que dans l'arrêt *Wouters*, elle admet carrément que « nonobstant les effets restrictifs de la concurrence qui lui sont inhérents », la réglementation professionnelle établie par l'ordre « s'avère nécessaire au bon exercice de la profession d'avocat telle qu'elle est organisée dans l'État membre concerné. »¹⁵⁰⁹ À la différence du tarif et du boycott, les décisions d'organisation de la profession font donc l'objet d'une tolérance par les autorités de la concurrence.

Cette clémence est susceptible de s'appliquer à l'ensemble des travailleurs indépendants considérés comme des entreprises au sens du droit de la concurrence, et *a fortiori* aux travailleurs de plateformes. Quoique cela constitue en principe une entente, l'établissement de règles impératives visant à organiser l'activité par la voie de la négociation collective ou la mise en place d'un régime protection sociale auquel les travailleurs de plateformes seront tenus d'adhérer est susceptible d'être autorisée. Il convient néanmoins de s'assurer, d'une part que la mesure est nécessaire au regard de l'activité concernée, d'autre part que ses effets anticoncurrentiels sont faibles ou inexistantes sur le marché intérieur.

¹⁵⁰⁸ CJCE, 19 févr. 2002, *Wouters*, aff. C-309/99, point 58.

¹⁵⁰⁹ CJCE, 19 févr. 2002, *Wouters*, *op. cit.*, point 110.

Conclusion de section

246. « La forme syndicale n'est pas source d'immunité »¹⁵¹⁰ : il en découle que l'exercice de la liberté syndicale par les travailleurs de plateformes ne les soustrait pas au droit de la concurrence. Les actes d'organisation collective des travailleurs de plateformes sont en effet susceptibles d'être prohibés au titre de l'article 101 du TFUE. Néanmoins, dans la mesure où les deux parties d'une entente doivent être des entreprises au sens du droit de la concurrence, les travailleurs doivent préalablement pouvoir recevoir la qualification d'entreprise. Sur ce point, la jurisprudence de la CJUE relative aux filiales, aux agents commerciaux et aux salariés laisse entrevoir une issue : s'il est démontré qu'ils ne sont pas suffisamment autonomes sur le marché, les accords conclus entre travailleurs et plateformes pourront échapper à l'article 101 du TFUE. L'exercice par la plateforme d'une influence décisive sur l'activité des travailleurs laisse fortement présager que ces derniers sont privés d'autonomie suffisante, ce qui semble ainsi fournir une solution à droit constant.

Si cette démonstration venait à échouer cependant, la marge d'appréciation est plus étroite. La plupart des actes d'organisation collective issus du contexte des plateformes numériques semblent susceptibles de recevoir la qualification d'entente. Une seconde issue doit alors être envisagée : celle de l'exemption.

Section II.- La voie d'une exemption à la prohibition des ententes

Quoique le droit de la concurrence ait pour objectif le bon fonctionnement du marché, il est susceptible de tenir compte de certains objectifs si ceux-ci sont jugés légitimes. Peuvent donc être attribuées, au titre d'une appréciation globale des comportements visés, des exemptions. C'est l'existence de telles exemptions qui permet d'assurer, pour le CEDS, la compatibilité entre la titularité des droits collectifs des

¹⁵¹⁰ « Il est clair qu'un syndicat de non-salariés pourrait demain fort utilement être attiré devant le conseil de la concurrence s'il exerçait de concert avec un autre une activité économique. La forme syndicale n'est pas source d'immunité. », G. LYON-CAEN, « Vieilles lunes et nouvelles lunes. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143.

travailleurs indépendants et le droit de la concurrence¹⁵¹¹. L'hypothèse d'une exemption des formes d'organisation collective des travailleurs de plateformes peut être évaluée à l'aune de la jurisprudence de la CJUE et des autorités de la concurrence (§1). Plus récemment, la Commission européenne s'est engagée à garantir la légalité des accords conclus par des travailleurs de plateformes au regard du droit de la concurrence. Il conviendra alors d'évaluer les apports d'une telle initiative (§2).

§1.- L'efficacité non démontrée des exemptions générales dans le contexte des plateformes numériques

Le droit de la concurrence prévoit une série d'exemptions permettant potentiellement aux accords conclus entre une plateforme et des prestataires indépendants d'échapper au droit de la concurrence. Si les conventions collectives de travail sont par principe exclues du champ d'application du droit de la concurrence, l'étendue de cette immunité s'arrête aux portes du travail indépendant (A). D'autres motifs d'exemptions peuvent être évoqués, mais dont la capacité à convaincre les juges reste à démontrer (B).

A. L'inapplicabilité de l'immunité accordée aux conventions collectives des travailleurs salariés

La CJUE a créé une immunité totale au bénéfice des conventions collectives du travail (1). Le périmètre de cette immunité est cependant réservé aux travailleurs salariés, laissant donc de côté les travailleurs de plateformes n'étant pas parvenus à obtenir la requalification de leur relation contractuelle (2).

1. L'immunité de principe des conventions collectives des travailleurs salariés

247. Dans ses trois arrêts du 21 septembre 1999 *Albany*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken*, la Cour de justice a créé une immunité de principe du droit de la concurrence au profit des

¹⁵¹¹ CEDS, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c/ Irlande*, réclamation n°123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 sept. 2018.

conventions collectives de travail¹⁵¹². Était en cause la compatibilité avec l'article 101 du TFUE de conventions collectives établissant des fonds de pension sectoriels aux Pays-Bas. Rendus cinq jours après l'arrêt *Bécu*, on ne sera pas surpris de trouver des similarités de raisonnement. En effet l'exemption des conventions collectives du champ d'application de l'article 101 du TFUE est semblable à la non-qualification d'entreprise des travailleurs salariés : elle est conditionnelle et circonstanciée. La Cour de justice considère ainsi que si les conventions collectives échappent à la prohibition des ententes *sous certaines conditions*.

La Cour reconnaît d'abord les effets intrinsèquement anticoncurrentiels des conventions collectives de travail : « Certes, certains effets restrictifs de la concurrence sont inhérents aux accords collectifs conclus entre organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. »¹⁵¹³ En affirmant cela, elle met en lumière l'existence d'un « conflit axiologique »¹⁵¹⁴ entre le droit du travail et le droit de la concurrence. Les conventions collectives de travail sont par nature attentatoires à la libre concurrence entre les entreprises, d'autant plus lorsque la partie employeur est composée de plusieurs entreprises. Comme le résume une auteure, « les progrès dans le domaine social réduisent automatiquement les libertés dans le domaine concurrentiel. »¹⁵¹⁵ Ce conflit se répercute dans l'ordre juridique, puisque coexistent au sein du traité plusieurs objectifs qui apparaissent désormais comme contradictoires. L'article 101 du TFUE vise à garantir une concurrence non faussée, tandis les dispositions du traité relatives à la politique sociale garantissent simultanément « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions

¹⁵¹² CJCE, 21 sept. 1999, *Albany*, aff. C-67/96 ; *Brentjens*, aff. jointes C-115/97 à C117/97 ; *Drijvende Bokken*, aff. C-219/97 ; L. IDOT, « Droit social et droit de la concurrence : confrontation ou cohabitation ? », *Europe*, 1999, chron. 11 ; J. VAN DEN BERGH, P. D. CAMESASCA, « Irreconcilable Principles ? The Court of Justice Exempts Collective Labour Agreements from the Wrath of Antitrust », *European Law Review*, 2000, p. 492 ; L. GYSELEN, « Comments on the Albany case », *Common Market Law Review*, 2000, p. 439 ; X. PRETOT, « La Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) et les fonds de pension néerlandais : Ad augusta per augusta », *Dr. soc.*, 2000, p. 106 ; S. VOUDEN, « European developments. Albany, market law and social exclusion », *ILJ*, 2000, p. 181 ; F. MULLER, « Retraites complémentaires des salariés : la consécration de la négociation collective au plan communautaire et national », *Revue de droit sanitaire et social*, 2000, p. 212.

¹⁵¹³ CJCE, 21 sept. 1999, *Albany*, *op. cit.*, point 59.

¹⁵¹⁴ L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, *op. cit.*, p. 124.

¹⁵¹⁵ *Ibid.*

de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès » ainsi que le « dialogue social »¹⁵¹⁶.

Les bases du conflit étant posées, le juge reconnaît qu'une application stricte de l'article 101 du TFUE aurait pour effet de réduire à néant les objectifs relatifs à la politique sociale, et en particulier le droit à la négociation collective. Il en conclut :

« Il résulte ainsi d'une interprétation utile et cohérente des dispositions du traité, dans leur ensemble, que des accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux en vue de tels objectifs doivent être considérés, en raison de leur nature et de leur objet, comme ne relevant pas de l'article [101 du TFUE] »¹⁵¹⁷.

La préservation des objectifs sociaux poursuivis par les traités sous-tend donc l'exclusion des conventions collectives du champ d'application du droit de la concurrence. Cette exclusion est cependant soumise à des conditions établies par la Cour de justice. L'exemption vise exclusivement les conventions collectives « conclu[e]s dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux » et « en vue de tels objectifs » (soit la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail). Subséquemment, ce sont donc deux critères qui sous-tendent l'exclusion des conventions collectives du champ d'application de la prohibition des ententes. Le critère tenant à la *nature* des conventions collectives en premier lieu (le résultat d'une négociation collective entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs) et le critère tenant à l'*objet* des conventions collectives en second lieu (un instrument visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs, par exemple la rémunération)¹⁵¹⁸. Il revient au juge, saisi d'une requête relative à l'éventuelle contrariété au droit de la concurrence d'une convention collective, de s'assurer que ces conditions sont remplies pour faire échapper la convention collective à la prohibition des ententes. Pour ce faire, le juge est tenu de s'en référer aux législations nationales pour s'assurer que l'accord en question est bien une

¹⁵¹⁶ Art. 151 TFUE (ex. art. 2 du traité CE ; la CJCE cite également les art. 136 à 143 du traité CE), CJCE, 21 sept. 1999, *Albany, op. cit.*, points 54 à 57.

¹⁵¹⁷ CJCE, 21 sept. 1999, *Albany, op. cit.*, point 60.

¹⁵¹⁸ CJCE, 21 sept. 1999, *Albany, op. cit.*, points 62 à 64. Cette solution est confirmée par CJCE, 21 sept. 2000, aff. C-222/98, *Hendrick van der Woude et Stichting Beatrixoord*, L. IDOT, C. VIGNEAU, « De la soustraction des accords collectifs aux règles communautaires de concurrence », *JCP E*, n°25, 2001, p. 1032.

convention collective par sa forme et par son contenu. Se pose alors la question de l'extension de cette immunité aux accords auxquels sont parties les travailleurs indépendants.

2. Une immunité réservée aux travailleurs salariés

248. Le critère tenant à la nature des conventions collectives permet de limiter l'immunité dont bénéficient les conventions collectives aux seules conventions entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Faut-il en déduire une exclusion des travailleurs indépendants ? Dans son arrêt *Pavlov*, la Cour de justice a fourni une réponse négative. Réaffirmant la position de principe au titre de laquelle les conventions collectives sont exclues, « en raison de leur nature et de leur objet », du champ d'application de l'article 101 paragraphe 1, le juge précise :

« Une telle exclusion du champ d'application de l'article [101 paragraphe 1] du traité ne saurait être étendue à un accord qui, tel que celui en cause au principal, vise certes à garantir un certain niveau de pension à tous les membres d'une profession et, partant, à améliorer l'une des conditions de travail de ces membres, à savoir leur rémunération, mais n'a pas été conclu dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux. »¹⁵¹⁹ (nous soulignons)

L'arrêt portait en l'espèce sur des accords conclus au sein de professions libérales. C'est le critère tenant à la nature des conventions collectives qui fait ici défaut : les avocats n'étant pas des travailleurs au sens du droit de l'Union, ils ne sont pas non plus des « partenaires sociaux » au sens du traité. Leurs accords n'échappent donc pas au droit de la concurrence.

La reconnaissance par la CJUE du caractère fondamental du droit de négociation collective dans son arrêt *Commission c/ Allemagne* du 15 juillet 2010 n'a pas eu pour effet de modifier cette appréciation¹⁵²⁰. L'arrêt *FNV Kunsten* rendu le 4 décembre 2014 maintient

¹⁵¹⁹ CJCE, 12 sept. 2000, *Pavlov*, aff. jointes C-180/98 à C-184/98, points 68-70.

¹⁵²⁰ CJUE, 15 juill. 2010, *Commission c/ Allemagne*, aff. C-271/08, point 38. V. not. S. LAULOM, « Le droit de négociation collective et les libertés économiques », *SSL*, 2011, n°1489, p. 33 ; J.-F. AKANDJI-KOMBE, « Négociation collective et marché intérieur. La CJUE franchit-elle un cap ? », *SSL*, 2010, n°1477, p. 38 ;

la solution de l'arrêt *Pavlov* et préserve l'étanchéité du droit de la concurrence à l'égard du droit fondamental à la négociation collective. Selon la Cour : « la disposition d'une convention collective de travail, comme celle en cause au principal, en ce qu'elle a été conclue par une organisation de travailleurs au nom et pour le compte des prestataires de services indépendants qui y sont affiliés ne constitue pas le résultat d'une négociation collective entre partenaires sociaux et ne saurait être exclue, en raison de sa nature, du champ d'application de l'article 101, paragraphe 1, TFUE » (nous soulignons)¹⁵²¹. Lorsqu'ils représentent des travailleurs indépendants, les organisations de travailleurs cessent d'être des partenaires sociaux. Les accords conclus par une organisation syndicale au nom et pour le compte de travailleurs indépendants échappent, en raison de leur nature, à l'immunité de principe accordée aux conventions collectives de travail – exception faite des « faux travailleurs indépendants » qui sont en réalité des travailleurs au sens du droit de l'Union européenne. Une application stricte de cette solution peut avoir pour effet de priver les travailleurs indépendants du droit à la négociation collective, dont la valeur fondamentale est pourtant reconnue par la Cour elle-même. Elle a valeur de principe à l'égard des travailleurs de plateformes : si ceux-ci sont considérés comme des entreprises au sens du droit de la concurrence, ils ne peuvent pas bénéficier de l'exemption dont bénéficient les partenaires sociaux, et leurs accords demeurent dans le champ d'application de la prohibition. À l'intérieur du champ d'application du droit de la concurrence, l'impératif de la protection des droits collectifs fondamentaux peine donc à exister¹⁵²².

Au sens du droit de l'Union, les travailleurs indépendants n'ont donc pas de droit à la négociation collective leur permettant d'échapper à l'emprise de la prohibition des ententes.

D. JONIN, « L'autonomie de la volonté des partenaires sociaux est-elle soluble dans les libertés du marché intérieur européen ? », *JCP E*, 2010, n°50, p. 37 ; M. SCHMITT, « Négociation d'un régime de retraites professionnel et marchés publics : la CJUE précise l'articulation des droits sociaux et des libertés économiques », *RJS*, 2010, p. 809 ; F. KESSLER, « Le droit fondamental à la négociation collective n'existe, en Europe, que sous condition », *Dr. soc.*, 2010, p. 1233 ; v. également sur ce point E. DOCKES, « L'Europe antisociale », *RDT*, 2009, p. 145 ; pour un point de vue plus favorable à cette solution, v. P. SYRPIS, « Reconciling Economic Freedoms and Social Rights—The Potential of *Commission v Germany* », *ILJ*, 2011, vol. 40, p. 222.

¹⁵²¹ CJUE, 4. déc. 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13, point 30.

¹⁵²² Ce constat est limité aux droits collectifs fondamentaux. Certains droits fondamentaux font l'objet d'une protection certaine en droit de la concurrence, en particulier les droits procéduraux, v. J. MALINAUSKAITE, *Harminisation of EU Competition Law Enforcement*, Cham, Springer, 2020, p. 122-123.

Les accords collectifs conclus entre plateformes et travailleurs indépendants ne bénéficient pas de l'exception *Albany* et demeurent en principe dans le champ d'application de la prohibition des ententes. Il convient alors de se pencher du côté des exemptions individuelles.

B. L'éventuelle efficacité des exemptions individuelles

Outre l'immunité accordée aux conventions collectives, le droit de la concurrence établit une série d'exemptions permettant d'extraire un accord, une décision d'entreprise ou une pratique concertée du champ d'application de la prohibition des ententes (1). Ces exemptions n'ayant pas été pleinement mobilisées dans le contexte des plateformes numériques, leur efficacité demeure hypothétique (2).

1. Les exemptions individuelles pouvant être mobilisées dans le contexte des plateformes numériques

249. Notons tout d'abord que le règlement de la Commission n°2022/720 du 10 mai 2022 établit une présomption de conformité à l'article 101 paragraphe 3 du TFUE des accords verticaux dès lors que la part de marché détenue par chaque entreprise partie à l'accord ne dépasse pas 30%¹⁵²³. Ce texte récent accorde une importance particulière à l'essor des plateformes en ligne et considère à cet égard que « [l]es accords relatifs à la prestation de services d'intermédiation en ligne sont des accords verticaux et devraient donc pouvoir bénéficier de l'exemption par catégorie établie par le présent règlement »¹⁵²⁴. Néanmoins, les services d'intermédiation en ligne visés par le règlement sont ici définis – dans la lignée du règlement intermédiation¹⁵²⁵ – comme « les services de la société de l'information (...) qui permettent aux entreprises d'offrir des biens ou des services »¹⁵²⁶. On s'en souvient, la

¹⁵²³ Règlement (UE) 2022/720 de la Commission du 10 mai 2022 concernant l'application de l'article 101, paragraphe 3, du TFUE à des catégories d'accords verticaux et de pratiques concertées, art. 3.

¹⁵²⁴ *Ibid.*, considérant (10).

¹⁵²⁵ 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.

¹⁵²⁶ Règlement (UE) 2022/720, art. 1. 1. (e). Il est donc fait expressément renvoi à la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le

notion de service de la société de l'information exclut les opérateurs qui ne se limitent pas à la fourniture d'un service sous-jacent et qui exercent une influence décisive sur le service sous-jacent¹⁵²⁷. Incidemment, il convient de considérer que les plateformes numériques ici étudiées sont expressément exclues du bénéfice de la présomption du règlement n°2022/720¹⁵²⁸.

La voie de l'exemption par catégorie étant fermée, reste celle de l'exemption individuelle. Deux types d'exemptions intéressent particulièrement notre étude. Elles tiennent à la promotion du progrès technique ou économique (a) ainsi qu'à l'existence d'un objectif légitime (b).

a. La promotion du progrès technique ou économique

250. L'article 101 paragraphe 3 du TFUE prévoit que la prohibition des ententes peut être déclarée inapplicable à tous les accords, décisions d'entreprises ou pratiques concertées « qui contribuent à améliorer la production ou la distribution des produits ou à promouvoir le progrès technique ou économique, tout en réservant aux utilisateurs une partie équitable du profit qui en résulte (...) »¹⁵²⁹. Disposant d'un effet direct¹⁵³⁰, cette disposition permet de soustraire à la prohibition des actes pouvant formellement recevoir la qualification d'entente mais dont l'effet économique bénéfique prévaut sur les éventuels effets anticoncurrentiels. Un accord collectif visant à améliorer les conditions de travail ou de rémunération des travailleurs de plateformes peut-il constituer un accord promouvant le

domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, art. 1. 1. b).

¹⁵²⁷ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15 ; v. *supra*, n°118.

¹⁵²⁸ Le règlement (UE) 2022/720 précise ainsi que l'exemption « ne s'applique pas aux accords verticaux relatifs à la prestation de services d'intermédiation en ligne lorsque le prestataire des services d'intermédiation en ligne est également une entreprise concurrente sur le marché en cause pour la vente des biens ou services objet de l'intermédiation. Les prestataires de services d'intermédiation en ligne qui remplissent une telle fonction hybride peuvent être en mesure d'influencer l'issue du processus concurrentiel sur le marché en cause de la vente des biens ou services objet de l'intermédiation et avoir un intérêt à le faire. Le présent règlement ne doit donc pas exempter ces accords verticaux. », considérant (14).

¹⁵²⁹ TFUE, art. 101 §3 ; à ces deux conditions initiales s'ajoutent les deux suivantes : « sans: a) imposer aux entreprises intéressées des restrictions qui ne sont pas indispensables pour atteindre ces objectifs, b) donner à des entreprises la possibilité, pour une partie substantielle des produits en cause, d'éliminer la concurrence » ; v. L. VOGEL, *European Competition Law*, Paris, Bruylant, 2020, p. 215 et s.

¹⁵³⁰ Règlement 1/2003, art. 1.

progrès technique ou économique ? Quoique judicieuse, la question semble devoir recevoir une réponse négative.

La Commission européenne a admis par le passé que l'amélioration des conditions d'emploi ou la création d'emplois puissent constituer un motif d'exemption¹⁵³¹. Il semble cependant que tel n'est plus le cas à l'heure actuelle. Dans ses lignes directrices de 2004 sur l'application de l'article 101 paragraphe 3 du TFUE, la Commission a défendu une interprétation restrictive du traité. L'exemption repose sur la réunion de quatre conditions cumulatives, parmi lesquelles figure naturellement le fait que l'accord contribue à améliorer la production ou la distribution des produits – ou, il faut ajouter, la fourniture de services – ou à promouvoir le progrès technique ou économique¹⁵³². Sur ce critère précisément, la Commission a procédé à une mise au point. L'amélioration de la production ou de la distribution des produits ou la promotion du progrès technique ou économique prend une forme précise : celle des « gains d'efficacité »¹⁵³³. De tels gains d'efficacité sont par exemple réalisés en cas de réduction des coûts (« gains d'efficacité réalisés sur les coûts ») ou en cas d'amélioration de la qualité et des choix des biens et des services proposés (« gains d'efficacité qualitatifs »). Le critère des gains d'efficacité s'oppose donc à une interprétation souple de l'article 101 paragraphe 3 TFUE. Cette interprétation étroite du traité développée par la Commission ne semble pas laisser place à une exemption sur la base de critères

¹⁵³¹ V. par ex. décision de la Commission du 29 avril 1994, aff. 94/296/CE, *Stichting Baksteen* ; était examinée une série d'accords dont l'objet était de faire face à une situation de surcapacité structurelle dans le secteur des briques aux Pays-Bas. La Commission relève que « la coordination des fermetures permet de conduire les opérations de restructuration dans des conditions sociales acceptables et en facilitant le reclassement du personnel » et en conclut : « [i]l convient donc de considérer que l'accord contribue à améliorer la production et à promouvoir le progrès technique et économique », points 27 et 28 ; pour un autre exemple v. également décision de la Commission, 23 déc. 1992, aff. 93/49/CEE, *Ford/Volkswagen* ; A. BOITOS, M. KELLERBAUER, « Le droit des prestataires de services économiquement dépendants de conclure des conventions collectives de travail au regard du droit de l'Union européenne », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 87.

¹⁵³² Les trois autres conditions sont : les utilisateurs doivent obtenir une partie équitable du profit qui en résulte ; les restrictions sont indispensables pour atteindre ces objectifs ; l'accord ne donne pas aux entreprises la possibilité d'éliminer la concurrence, Communication de la Commission, *Lignes directrices concernant l'application de l'article 81, paragraphe 3, du traité*, 27 avr. 2004.

¹⁵³³ Communication de la Commission, *Lignes directrices concernant l'application de l'article 81, paragraphe 3, du traité*, 27 avr. 2004, point 34 ; v. A. JONES, B. SUFRIN, *EU Competition Law. Text, Cases, and Materials*, 6^e éd., Oxford, OUP, 2016, p. 242 et s.

sociaux, qu'il s'agisse de la création d'emplois ou de l'amélioration des conditions de travail¹⁵³⁴. Bien qu'il faille ici se référer à des données économiques empiriques, on voit mal, *a priori*, en quoi un accord collectif visant à améliorer les conditions de travail et de rémunération peut être vecteur de gains d'efficacité au sens de la Commission.

Dans la mesure où l'interprétation de l'article 101 paragraphe 3 du TFUE fait l'objet d'un certain nombre de divergences, il convient de rester prudent à l'égard de l'interprétation développée par la Commission¹⁵³⁵. Néanmoins, les indications fournies par la Cour de justice à cet égard demeurent assez générales¹⁵³⁶, ce qui tend à préserver la solution de la Commission. À l'heure actuelle, il semble donc peu probable que les travailleurs de plateformes parviennent à obtenir le bénéfice de cette variété d'exemptions¹⁵³⁷.

b. L'objectif légitime

251. Le second motif général d'exemption que l'on peut ici évoquer est d'origine jurisprudentielle. Le juge a en effet admis que, si une entente a invariablement pour objet une restriction de la concurrence entre les parties, elle peut également viser d'autres

¹⁵³⁴ Il s'agit pourtant d'objectifs affirmés avec une particulière vigueur dans le contexte de l'économie des plateformes numériques, v. not. Communication de la Commission, *Un agenda européen pour l'économie collaborative*, COM (2016) 356 final, 2 juin 2016.

¹⁵³⁵ Certains auteurs ont ainsi relevé que les lignes directrices ne sont vraisemblablement pas conformes à la jurisprudence de la Cour de justice, v. O. BROOK, « Struggling with Article 101(3) TFEU : Diverging Approaches of the Commission, EU Courts, and Five Competition Authorities », *Common Market Law Review*, 2019, vol. 56, p. 121.

¹⁵³⁶ Pour la CJCE, « cette amélioration doit notamment présenter des avantages objectifs sensibles, de nature à compenser les inconvénients en résultant sur le plan de la concurrence », 13 juill. 1966, *Consten-Grundig c/ Commission*, aff. jointes 56/64 et 58/64 ; l'appréciation d'une amélioration de la production ou de la distribution des produits est en outre réalisée *in concreto* (soit au moyen d'indicateurs économiques) et au niveau du marché en cause (un effet bénéfique pour les seules parties à l'accord n'étant pas de nature à caractériser l'amélioration visée par le traité), CJUE, 11 sept. 2014, *MasterCard Inc. e.a. contre Commission européenne*, aff. C-382/12 P, points 234-236 : « il est de jurisprudence constante que l'amélioration, au sens de la première condition prévue à [l'article 101, paragraphe 3 du TFUE], ne saurait être identifiée à tout avantage que les partenaires retirent de l'accord en cause quant à leur activité de production ou de distribution. (...) Par ailleurs, au regard de l'article 81, paragraphe 3, CE, c'est le caractère favorable de l'incidence sur l'ensemble des consommateurs dans les marchés pertinents qui doit être pris en considération ».

¹⁵³⁷ A. BOITOS, M. KELLERBAUER, « Le droit des prestataires de services économiquement dépendants de conclure des conventions collectives de travail au regard du droit de l'Union européenne », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 87 ; J. FAULL, A. NIKPAY (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014, p. 255.

objectifs qui, eux, sont légitimes : l'objectif légitime supplante alors l'objectif illicite¹⁵³⁸. Ce motif d'exemption nous semble plus prometteur dans le contexte des plateformes numériques.

Dans un arrêt *Meca-Medina* du 18 juillet 2006¹⁵³⁹, la Cour de justice a ainsi précisé la méthode permettant de faire échapper certaines ententes à l'interdiction de l'article 101 paragraphe 1 au titre d'une analyse concrète de leurs effets et de leurs objets. À l'issue de cet arrêt, l'exclusion d'un accord litigieux du champ d'application de la prohibition des ententes suppose la réunion deux conditions cumulatives. D'une part, les effets restrictifs de la concurrence doivent être inhérents à la poursuite d'objectifs légitimes. D'autre part, les restrictions imposées doivent être proportionnées et limitées à ce qui est nécessaire afin d'atteindre ces objectifs. Ces deux conditions sont appréciées au titre d'une analyse globale et réaliste de l'accord litigieux¹⁵⁴⁰.

La méthode d'exemption sur la base d'un objectif légitime a été mise en œuvre à plusieurs reprises concernant des tarifs professionnels minimaux. Peuvent être cités à titre d'exemple les arrêts *Consiglio nazionale dei geologi* du 18 juillet 2013¹⁵⁴¹ et *CHEZ Elektro Bulgaria* du 23 novembre 2017¹⁵⁴², tous deux rendus par la CJUE. Les faits de ces affaires sont proches. Dans le premier cas, était en jeu la légalité d'un tarif minimal des honoraires des géologues établi par l'ordre professionnel et approuvé par les autorités publiques italiennes. Dans le second cas, c'était cette fois un tarif minimal des honoraires des avocats fixé par le Conseil supérieur du barreau et sanctionné par la loi bulgare qui était sous le crible des autorités de la concurrence. Dans l'un et l'autre cas, le raisonnement de la Cour suit un chemin unique. Faisant une application classique de la jurisprudence *Wouters*, la

¹⁵³⁸ J.-B. BLAISE, « Entente », *Répertoire de droit européen*, 2016, n°503.

¹⁵³⁹ CJCE, 18 juill. 2006, *Meca-Medina et Majcen c/ Commission*, aff. C-519/04 P.

¹⁵⁴⁰ « Tout accord entre entreprises ou toute décision d'une association d'entreprises qui restreignent la liberté d'action des parties ou de l'une d'elles ne tombent pas nécessairement sous le coup de l'interdiction édictée à l'article [101, paragraphe 1 du TFUE]. En effet, aux fins de l'application de cette disposition à un cas d'espèce, il y a lieu tout d'abord de tenir compte du contexte global dans lequel la décision de l'association d'entreprises en cause a été prise ou déploie ses effets, et plus particulièrement de ses objectifs. Il convient ensuite d'examiner si les effets restrictifs de la concurrence qui en découlent sont inhérents à la poursuite desdits objectifs (...) et sont proportionnés à ces objectifs. », *ibid.*, point 42 (nous soulignons).

¹⁵⁴¹ CJUE, 18 juill. 2013, *Consiglio nazionale dei geologi*, aff. C-136/12.

¹⁵⁴² CJUE, 23 nov. 2017, *CHEZ Elektro Bulgaria*, aff. jointes C-427/16 et C-428/16.

Cour relève que l'ordre national des géologues comme le Conseil supérieur du barreau agissent en tant qu'organes de régulation d'une profession et doivent recevoir à ce titre la qualification d'association d'entreprises. La recommandation ou la fixation d'un tarif minimal constitue par conséquent une décision d'association d'entreprises sanctionnée de nullité au titre d'une interprétation habituelle de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE. La prémisse étant posée, la Cour reproduit les termes de l'arrêt *Meca-Médina* et fait ainsi état d'une possibilité d'exemption sur la base de la poursuite d'objectifs légitimes. Les décisions litigieuses peuvent en effet échapper à l'interdiction s'il est démontré d'une part que les effets restrictifs des décisions sont inhérents à la poursuite d'objectifs légitimes, et d'autre part que ces effets restrictifs se limitent au strict nécessaire à la poursuite des objectifs visés¹⁵⁴³.

En l'espèce, les motifs d'exemption qui sont mobilisés sont indissociables du contexte dans lequel les litiges naissent, c'est-à-dire celui de professions libérales régies par un ordre professionnel. L'objectif poursuivi par ces ordres est de garantir le critère de dignité qui est indissociable de l'exercice de la profession et ainsi de protéger les clients d'une concurrence à la baisse sur les tarifs qui aurait pour effet d'altérer la qualité des services rendus. Cet argument est exprimé clairement dans l'affaire *Consiglio nazionale dei geologi*, l'organisation professionnelle soutenant que « le géologue qui exerce son activité professionnelle (...) est toujours tenu de mesurer ses honoraires à l'importance et à la difficulté de la charge, à la dignité de la profession, aux connaissances techniques et à l'effort requis »¹⁵⁴⁴. En empêchant que des transactions ne soient conclues à moindre coût, l'organisation professionnelle vise à éviter que des géologues n'exercent leurs fonctions sans prendre l'entière mesure de l'importance de la tâche qui leur incombe, et fournissent des prestations de service dégradées. On peut entrevoir le même argument dans l'arrêt *CHEZ Elektro Bulgaria*, le tarif étant à la fois maximal (afin d'empêcher que les honoraires des avocats ne

¹⁵⁴³ Le motif des deux arrêts est identique : « Dans ce contexte, il importe de contrôler si les restrictions ainsi imposées par les règles en cause au principal sont limitées à ce qui est nécessaire afin d'assurer la mise en œuvre d'objectifs légitimes », *Consiglio nazionale dei geologi*, point 54 et *CHEZ Elektro Bulgaria Consiglio*, point 55.

¹⁵⁴⁴ CJUE, 18 juill. 2013, *Consiglio nazionale dei geologi*, *op. cit.*, point 9.

soient « excessifs par rapport à la complexité juridique et factuelle de l'affaire »)¹⁵⁴⁵ et minimal (la loi sur le barreau prévoyant que « L'avocat ou l'avocat d'un État membre de l'Union a droit à une rémunération pour son travail », le droit à une rémunération devant ici s'entendre au sens du droit à une rémunération minimale)¹⁵⁴⁶. L'argument avancé par les ordres est que la protection du consommateur est indissociable de la protection de la profession, le tarif visant ainsi à empêcher qu'une spirale concurrentielle ne sape les bases morales d'organisation de la profession et ne participe à une dégradation de la qualité des services fournis.

Dans ces deux affaires la CJUE ne se prononce pas sur le fond et renvoie aux juges nationaux la mission d'apprécier si le tarif « au regard de ses modalités concrètes d'application, répond véritablement à des objectifs légitimes et si les restrictions ainsi imposées sont limitées à ce qui est nécessaire afin d'assurer la mise en œuvre de ces objectifs légitimes. »¹⁵⁴⁷ S'il n'existe donc aucune garantie sur la pertinence de ce motif d'exemption, il n'en est pas pour autant dépourvu d'intérêt.

252. Il semble en effet que les arguments avancés par les ordres des géologues et des avocats puissent être reformulés de façon convaincante dans le contexte des plateformes numériques¹⁵⁴⁸. Deux arguments peuvent être proposés à cette fin.

Le premier est tiré de la vulnérabilité particulière des travailleurs de plateformes. Des études empiriques ont démontré que la concurrence à la baisse des tarifs versés par les plateformes opérant dans le secteur du transport de personnes ou de la livraison de biens a eu pour effet une dégradation des conditions de travail de ces travailleurs¹⁵⁴⁹. La baisse des tarifs, aggravée par des phénomènes de sous-traitance en cascade, favorise l'emploi de

¹⁵⁴⁵ CJUE, 23 nov. 2017, *CHEZ Elektro Bulgaria*, *op. cit.*, point 5.

¹⁵⁴⁶ CJUE, 23 nov. 2017, *CHEZ Elektro Bulgaria*, *op. cit.*, point 6.

¹⁵⁴⁷ CJUE, 23 nov. 2017, *CHEZ Elektro Bulgaria*, *op. cit.*, point 58 ; CJUE, 18 juill. 2013, *Consiglio nazionale dei geologi*, *op. cit.*, point 56.

¹⁵⁴⁸ D. SCHIEK, A. GIDEON, « Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities? », *International Review of Law Computers & Technology*, 32(3), p. 1.

¹⁵⁴⁹ S. BERNARD, « De l'indépendance des chauffeurs "haut de gamme" à la dépendance des chauffeurs "des applis" », *Connaissance de l'emploi*, 2020, n°162, p. 1 ; S. ABDELNOUR, D. MÉDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, p. 49.

travailleurs précaires ou de travailleurs étrangers en situation irrégulière¹⁵⁵⁰, à tel point que ce n'est pas seulement la dignité de la profession – très largement dégradée par l'apparition des plateformes numériques – mais également la dignité de la personne humaine qui est ici en jeu. Un ensemble de rapports et de prises de positions des autorités publiques attestent de l'importance de cet enjeu dans l'espace européen¹⁵⁵¹. L'établissement d'une rémunération minimale ayant pour objectif de lutter contre la marchandisation extrême du travail humain qui accompagne le développement des plateformes numériques¹⁵⁵² apparaît dès lors comme un objectif légitime. Un tel accord a en effet pour objet de mettre un frein à la dégradation continue des conditions de travail dans l'économie des plateformes : les juges pourraient y voir un objectif légitime permettant à un accord collectif conclu entre des travailleurs et une ou plusieurs plateformes d'être exempté de la prohibition des ententes.

Un second argument connexe réside dans la nécessité de limiter les effets du dumping social causé par le recours systématique à des travailleurs indépendants par les plateformes. Dans ses conclusions présentées le 11 septembre 2014 lors de l'affaire *FNV Kunsten*, l'avocat général Nils Wahl avait considéré que « la prévention du dumping social est un objectif que peut légitimement poursuivre une convention collective contenant des règles concernant des indépendants et qui peut également constituer l'un des principaux objets des négociations »¹⁵⁵³. Dans la mesure où le recours à des travailleurs indépendants exclus du champ d'application des règles négociées au niveau de l'entreprise ou de la branche rend possible une concurrence à la baisse des conditions de travail ainsi qu'un affaiblissement de la position de négociation des travailleurs, l'établissement par voie d'accord de garanties minimales applicables à l'ensemble de ces travailleurs (qu'ils soient

¹⁵⁵⁰ B. GOMES, L. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans papiers », *RDT*, 2020, p. 728.

¹⁵⁵¹ V. par ex. J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. SIX SILBERMAN, *Les plateformes de travail numériques et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport du BIT, Genève, 2019 ; H. HAUBEN, K. LENAERTS, W. WAEYAERT (dir.), *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020 ; ou encore BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, OIT, Genève, 2021.

¹⁵⁵² V. DE STEFANO, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

¹⁵⁵³ Conclusions de l'avocat général M. Nils Wahl présentées le 11 sept. 2014, CJUE, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13, point 79.

salariés ou indépendants) s'avère nécessaire pour garantir l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, ou à tout le moins pour limiter leur dégradation. Là encore, l'objectif semble légitime, et le moyen proportionné.

Certes, ces arguments s'intéressent moins à la qualité des services fournis qu'à la protection de la personne du travailleur¹⁵⁵⁴. Néanmoins, l'essor d'un consensus à l'échelle européenne sur la nécessité de remédier à la situation de vulnérabilité particulière des travailleurs de plateformes pourrait jouer sur l'appréciation des autorités de la concurrence.

Ces arguments peuvent, de surcroît, être renforcés par des objectifs dont le traité assure la protection. Si la référence au dialogue social semble devoir être écartée (puisque réservée aux seuls salariés), les objectifs contenus à l'article 151 du TFUE tenant à « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès »¹⁵⁵⁵ sont mobilisables en l'état. Des auteurs considèrent ainsi que cette exemption pourrait viser l'ensemble des travailleurs indépendants se trouvant dans une situation de dépendance économique : « [p]ermettre aux prestataires indépendants se trouvant dans une situation de dépendance économique comparable à celle des travailleurs d'égaliser les rapports de force vis-à-vis de l'entreprise dont ils dépendent pourrait constituer un tel objectif »¹⁵⁵⁶. Cette hypothèse n'est pas exclue par la Commission, qui reconnaît que les juges disposent, en la matière, d'une certaine liberté de jugement¹⁵⁵⁷.

¹⁵⁵⁴ Pour une prise en compte du bien être humain dans l'interprétation de l'article 101 paragraphe 3 du TFUE par les autorités de la concurrence, v. E. VEN DER ZEE, « Quantifying Benefits of Sustainability Agreements under Article 101 TFEU in terms of Human Well-Being », ILE Working Paper, Universität Hamburg, janv. 2020.

¹⁵⁵⁵ TFUE, art. 151.

¹⁵⁵⁶ A. BOITOS, M. KELLERBAUER, « Le droit des prestataires de services économiquement dépendants de conclure des conventions collectives de travail au regard du droit de l'Union européenne », *op. cit.*

¹⁵⁵⁷ « A possibility, is to use the case-law of the CJEU to exclude agreements from the scope of Article 101 of the Treaty, if the restriction of competition is necessary and proportionate to achieve a legitimate public interest objective. For this initiative, the legitimate objective would be to ensure that EU competition law does not stand in the way of initiatives which would improve working conditions through collective agreements for self-employed in a weak position. The key issue is to be able to determine who are the self-employed in such a situation. », Commission européenne, DG Concurrence, *Background Note Dedicated Meeting With Social Partners Regarding The Application Of EU Competition Law On Collective Bargaining Agreements By Self-Employed*, 26 mars 2021.

Bien plus convaincante que l'exemption prévue par le traité, l'exemption jurisprudentielle sur la base de la poursuite d'un objectif légitime est donc plus à même de susciter l'adhésion des juges chargés de l'application du droit de la concurrence. Il est à espérer que cet argument soit mobilisé à l'occasion d'un contentieux relatif à la conformité avec le droit de la concurrence d'un accord collectif conclu entre des travailleurs indépendants et une plateforme numérique. À ce jour, tel n'a pas été le cas.

2. Des exemptions non mobilisées : l'échec de la convention Hilfr-3F

253. Le contentieux relatif à la légalité des accords conclus entre des organisations syndicales représentant des travailleurs indépendants et des plateformes numériques est trop embryonnaire pour que l'on puisse en tirer des leçons. Seule une décision des autorités danoises de la concurrence peut être examinée, non sans un certain scepticisme.

Nous avons vu qu'une convention collective a été conclue en 2018 au Danemark entre l'organisation syndicale 3F et la plateforme numérique Hilfr opérant dans le secteur des services ménagers¹⁵⁵⁸. Dans une décision du 26 août 2020, le Danish Competition and Consumers Authority (ci-après « DCCA ») considère qu'il existe une pratique concertée visant à fixer un prix minimum entre la plateforme et les prestataires et que l'infraction d'entente est constituée¹⁵⁵⁹. Pour en arriver à cette conclusion, la DCCA considère en premier lieu que, dans la mesure où les travailleurs en question disposent d'une certaine autonomie dans l'exercice de leur activité et supportent certains risques financiers, ils sont des entreprises au sens du droit de la concurrence de l'Union européenne¹⁵⁶⁰. Partant, les

¹⁵⁵⁸ V. *supra*, n°94.

¹⁵⁵⁹ Konkurrencerådsafgørelse, 26 août 2020, *Minimumspriser på Hilfrs platform*, n°19/05552. Une décision est rendue simultanément à l'encontre de la plateforme Happy Helper, opérant dans le même secteur et selon des modalités similaires. Cependant dans la mesure où les deux décisions sont quasi-identiques et puisqu'il n'existe pas de convention collective au sein de la plateforme Happy Helper, nous n'estimons pas nécessaire d'évoquer cette affaire ; v. Konkurrencerådsafgørelse, 26 août 2020, *Minimumspris på Happy Helpers platform*, n°19/05554. À noter que ces décisions ne sont pas traduites en langue anglaise. Le DCCA fournit simplement un résumé de la décision en anglais, <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/> (dernière connexion oct. 2022).

¹⁵⁶⁰ Le juge constate que les Freelances Hilfrs comme les Super Hilfrs choisissent librement leurs horaires, leurs tarifs (dans la limite des tarifs minimums), et que la plateforme ne supporte qu'une faible partie des risques liés à l'activité économique, les travailleurs supportant les risques financiers liés à une prestation de service

autorités de la concurrence constatent que l'établissement d'un tarif minimum découlant aussi bien de la convention collective que des pratiques de la plateforme caractérise une pratique concertée prohibée au sens de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE.

Quoiqu'il s'agisse là d'une décision pionnière dans le contexte des plateformes numériques¹⁵⁶¹, sa capacité de rayonnement à l'échelle européenne doit être relativisée, principalement en raison du caractère lacunaire de l'argumentation développée. Tout d'abord, l'autorité danoise se fonde sur la prétendue autonomie du travailleur pour considérer qu'il correspond à la définition de l'entreprise, notamment eu égard aux risques qu'il supporte (ou plutôt devrait-on dire, que la plateforme externalise sur lui). Ce faisant, l'autorité se dispense d'analyser le pouvoir d'organisation exercé par la plateforme ainsi que les éventuelles sujétions que ce pouvoir engendre¹⁵⁶², notamment à l'égard de la fixation du tarif. De surcroît, si la DCCA écarte l'éventualité d'une exemption sur le fondement de l'article 101 paragraphe 3 du TFUE en raison d'un manque d'éléments de preuve¹⁵⁶³, le motif d'exemption tenant à l'objectif légitime n'est pas même évoqué. C'est en réalité la faiblesse de l'argumentation de la plateforme défenderesse qui semble avoir déterminé l'issue du procès.

En raison de ces lacunes, il ne nous semble pas que cette décision soit susceptible d'être considérée comme un important précédent en Europe. Tout au plus peut-on en déduire que, en l'absence d'une analyse réaliste par les juges des sujétions subies par les travailleurs dans l'exercice de leur activité, ainsi que d'arguments de nature à démontrer

insatisfaisante, au non-paiement du client et prennent en charge les coûts liés au matériel et aux équipements, *ibid.*, points 226-262.

¹⁵⁶¹ N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « Collective-bargaining rights for platform workers », *Social Europe*, 6 oct. 2020.

¹⁵⁶² Il convient à cet égard de s'en référer aux décisions rendues à l'égard des agents commerciaux, Tribunal, 15 sept. 2005, *Daimler Chrysler AG*, aff. T-325/01 ; CJCE, 14 déc. 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, aff. C-217/05. En outre, la CJUE a eu l'occasion de préciser que la liberté formelle accordée aux travailleurs de même que l'exercice autonome de leurs activités ne font pas obstacle à ce que ceux-ci soient effectivement placés dans un état de subordination à l'égard d'un employeur putatif, v. par ex. CJUE, 11 nov. 2010, aff. C-232/09, *Danosa*, v. *supra*, n°137.

¹⁵⁶³ Certes, le fait que l'infraction visée soit une entente par objet semble neutraliser l'éventuel recours à des exemptions. C'est précisément la nature anticoncurrentielle de la pratique du tarif qui est ici prohibée, plus que les effets anticoncurrentiels susceptibles d'en découler. Au titre de cette analyse, les ententes par objet (c'est-à-dire les tarifs minima et les boycotts) peuvent difficilement échapper à la prohibition, *Konkurrencerådsafgørelse*, 26 août 2020, *Minimumspriser på Hilfrs platform*, n°19/05552, points 362-364.

que l'accord litigieux poursuit un objectif légitime, il est vraisemblable que les travailleurs de plateformes demeurent privés du droit de négocier collectivement leurs conditions de travail par les autorités nationales de la concurrence. Cette décision confirme donc que le droit de la concurrence est susceptible de constituer un obstacle tangible dans l'organisation des travailleurs de plateformes. Elle participe ainsi à rendre nécessaire une clarification de la part des autorités de la concurrence.

§2.- L'essor d'une doctrine favorisant la conclusion d'accords collectifs entre les travailleurs indépendants et les plateformes numériques

254. Dans le cadre de la stratégie numérique visant à l'élaboration d'un paquet relatif aux services numériques¹⁵⁶⁴, la Commission européenne a lancé une initiative en juin 2020 visant à garantir que le droit de la concurrence ne fasse pas obstacle à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes permise par la négociation collective¹⁵⁶⁵. Le 29 septembre 2022, la Commission européenne a publié ses lignes directrices visant à détailler de quelle façon elle appliquera le droit de la concurrence de l'UE aux accords collectifs relatifs aux conditions de travail des travailleurs indépendants¹⁵⁶⁶. Quoiqu'elles ne disposent pas d'une force obligatoire, ces lignes directrices participent au renforcement d'une doctrine visant à garantir l'exercice des droits collectifs fondamentaux des travailleurs indépendants au détriment de la prohibition des ententes.

L'initiative de la Commission vise à résoudre l'incompatibilité formelle entre le droit de la concurrence et les droits collectifs fondamentaux de certains travailleurs indépendants. Elle parachève la montée en puissance de discours favorables à la levée des obstacles du

¹⁵⁶⁴ Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Façonner l'avenir numérique de l'Europe*, COM(2020) 67 final, 19 févr. 2020.

¹⁵⁶⁵ Commission européenne, communiqué de presse, « La Commission européenne entame un processus ayant trait à la question de la négociation collective pour les travailleurs indépendants », 30 juin 2020.

¹⁵⁶⁶ Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, 29 sept. 2022, C(2022) 6846 final (ci-après « Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE »).

droit de la concurrence dans l'objectif de garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants¹⁵⁶⁷, et en particulier des travailleurs de plateformes¹⁵⁶⁸. Il est en

¹⁵⁶⁷ Aux États-Unis, le rapport rédigé par Seth D. Harris et Alan B. Krueger proposait dès 2015 une exemption sur le travail permettant aux accords conclus entre les travailleurs indépendants et leurs intermédiaires d'être exemptés de la prohibition des ententes, S. D. HARRIS, A. B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, Discussion Paper, Brookings, 2015, p. 17 : « Antitrust laws should be amended to allow independent workers to organize for the purpose of aggregating their individual bargaining power so they may bargain successfully with their intermediaries over the terms and conditions of their work. Collective action could address imbalances in bargaining power between individual independent workers and intermediaries and thereby give independent workers some ability to influence their compensation and benefits while providing them an opportunity to gain a voice in their relationships with intermediaries. The ability to organize would also make independent worker status more neutral with respect to employee status. ».

¹⁵⁶⁸ Cette piste est envisagée en France dès 2016 par le rapport de l'IGAS, les rédacteurs du rapport appelant la Commission européenne à élaborer des lignes directrices ou à prendre un règlement d'exemption « pour développer les conséquences de l'arrêt *FNV Kunsten* aux cas des travailleurs collaboratifs, et pour réaliser les progrès économiques de l'article 101 paragraphe 3 TFUE », N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 2016, p. 85 et s. ; elle est réaffirmée les années suivantes dans une série de rapports destinés à l'attention des législateurs nationaux, v. Conseil d'État, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, Paris, La Documentation Française, 2017, p. 168 : « Le droit de la concurrence doit être modifié afin qu'un travailleur indépendant qui exerce seul son activité dispose aussi d'un droit de négociation collective. Il est inacceptable d'obliger les travailleurs à choisir un emploi indépendant et de les priver de leurs droits sociaux. » ; dans le même sens v. également J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 62. Elle s'est progressivement affirmée à l'échelle internationale, notamment dans certains rapports de l'OCDE. : V. not. OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019 ; *OECD Employment Outlook 2019*, OECD Publishing, Paris, 2019 ; v. également *The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers. Summary report*, OECD Publishing, Paris, 2020. Au niveau de l'Union européenne, le Comité économique et social européen formule dès 2016 un avis en faveur d'un réajustement du champ d'application de l'article 101 du TFUE, Avis du Comité économique et social européen sur « L'évolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent, ainsi que l'impact de l'évolution technologique sur le système de sécurité sociale et le droit du travail » (avis exploratoire), 2016/C 303/07, 19 août 2016, §1.11 : « Le CESE est préoccupé par le fait que, lorsque des travailleurs sont considérés comme des travailleurs indépendants, leur droit de s'associer librement peut être remis en question dès lors que leur association pourrait être considérée comme une constitution d'entente, ce qui risquerait de les mettre en conflit avec les règles de l'UE en matière de pratiques anticoncurrentielles. Ces préoccupations, qui pourraient nuire à ce droit fondamental, doivent être abordées et levées. Des lignes directrices sont nécessaires en ce qui concerne l'application des règles de concurrence aux travailleurs indépendants dans une situation similaire à celle d'un employé. » Dans le prolongement, une série de travaux de prospective menés avec le soutien de la Commission européenne convergent vers cette solution, v. par ex. European Commission, *Final report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019, p. 41 : « Dans le même temps, les États membres de l'UE doivent veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacles juridiques à la représentation collective formelle des travailleurs dans les nouvelles formes de travail, telles que le travail de plateforme. (...) Si le droit de la concurrence interdit les ententes entre entrepreneurs indépendants contre les clients, il ne devrait pas empêcher la représentation collective envers la plateforme. » ; v. le projet européen de recherche « Don't GIG up ! » cofondé par la DG Emploi de la Commission européenne, T. HAIPETER, D. OWCZAREK, M. FAIOLI, F. IUDICONE, *Don't GIG up! Final Report*, 2020 ; v. également l'initiative « Establishing worker representation and social dialogue in the platform and app economy » mené conjointement par la CES,

effet admis que l'essor des plateformes numériques s'est accompagné d'une détérioration des conditions de travail des travailleurs indépendants. Se trouvant dans une situation de déséquilibre contractuel, ceux-ci ne sont pas à même d'exercer une influence sur la détermination des termes de leur relation contractuelle¹⁵⁶⁹. En garantissant la titularité des droits collectifs, il s'agit dès lors d'attribuer aux travailleurs concernés des facultés juridiques leur permettant d'intervenir sur leurs conditions de travail et de rémunération, notamment au moyen de négociations collectives via leurs organisations syndicales. Les appels en faveur d'un resserrement du champ d'application du droit la concurrence sont ainsi animés par une visée fonctionnelle : c'est dans l'objet de remédier au déséquilibre contractuel que la titularité des droits collectifs doit être garantie nonobstant la qualification formelle de ces travailleurs.

Ainsi, bien que les lignes directrices soient issues de la DG Concurrence, et qu'il n'ait nullement pour objet de trancher le débat relatif à la détermination du champ d'application des droits collectifs, il n'est pas exempt de dimension sociale. La Commission justifie en effet son initiative par une volonté de préserver les objectifs sociaux contenus dans les traités, et notamment par l'article 3, paragraphe 3 du TUE, l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'UE ou encore le socle européen des droits sociaux¹⁵⁷⁰.

Partant, les lignes directrices s'articulent autour de deux volets. Le premier est relatif à la détermination du champ d'application personnel de l'article 101 du TFUE. En précisant

l'Association travail emploi Europe société (ASTREES), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et le réseau Sharers and Workers, https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-11/DRAFT%20AMI%20COACHING%20V_EN.pdf (dernière connexion oct. 2022).

¹⁵⁶⁹ Commission européenne, DG Concurrence, *Background Note Dedicated Meeting With Social Partners Regarding The Application Of EU Competition Law On Collective Bargaining Agreements By Self-Employed*, 26 mars 2021.

¹⁵⁷⁰ Socle européen des droits sociaux, 13 déc. 2017, Principe n°8. Bien que l'initiative ne rentre pas dans le cadre de l'article 154 du TFUE, une première phase de consultation publique s'est déroulée du 2 juin au 8 septembre 2020 ; une seconde, portant sur les lignes directrices, a eu lieu du 9 décembre 2021 au 24 février 2022, v. https://competition-policy.ec.europa.eu/public-consultations/2021-collective-bargaining-2_en ; la Commission a également invité les parties prenantes à présenter leurs observations, Commission européenne, communiqué de presse, « Concurrence : la Commission invite les parties prenantes à présenter leurs observations sur l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives pour les travailleurs indépendants », 5 mai 2021 ; v. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Conventions-collectives-pour-les-travailleurs-independants-champ-d%E2%80%99application-des-regles-de-concurrence-de-l%E2%80%99UE_fr (dernière connexion oct. 2022).

que certains travailleurs indépendants doivent être considérés comme « se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés », la Commission considère que les travailleurs de plateformes ne constituent pas des entreprises au sens de la prohibition des ententes (A). Au titre d'un second volet, empruntant davantage à la technique de l'exemption, la Commission annonce qu'elle n'interviendra pas à l'encontre de certains accords remplissant les critères de qualification des ententes. Ce faisant, elle propose une ligne de démarcation renouvelée des champs d'application respectifs de la prohibition des ententes et du droit de négociation collective, à même de préserver la titularité des droits collectifs fondamentaux nonobstant la qualification formelle des travailleurs (B).

A. Une confirmation de l'exclusion du champ d'application de l'article 101 du TFUE des accords conclus par les travailleurs de plateformes

Les lignes directrices de la Commission précisent en premier lieu que certaines conventions collectives échappent au champ d'application personnel de la prohibition des ententes au sens de l'article 101, paragraphe 1 du TFUE dès lors qu'elles sont le fruit de négociations entre des entreprises et des travailleurs indépendants sans salariés fournissant des services personnels et se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés. Les travailleurs de plateformes en font partie (1). Ce faisant, la Commission semble admettre *in fine* que les travailleurs de plateformes ne remplissent pas le critère de l'autonomie sur le marché (2).

1. Les travailleurs « se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés » exclus du champ d'application de l'article 101 du TFUE

Au sens de la Commission, se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés des catégories particulières de personnes (b) qui ont pour point commun de fournir un travail de nature personnelle (a).

a. La condition plancher d'un travail à prédominance personnelle

255. Le champ d'application personnel des lignes directrices est déterminé par l'existence d'une convention entre une ou plusieurs entreprises autonomes et des travailleurs indépendants sans salariés. Le travailleur indépendant sans salarié est :

« une personne qui n’a pas de contrat de travail ou ne se trouve pas dans une relation de travail et qui dépend principalement de son travail personnel pour la fourniture des services concernés »¹⁵⁷¹ (nous soulignons)

Ce sont donc un critère négatif, la qualité formelle de non-salarié au sens du droit national ou du droit de l’Union européenne, et un critère positif, le fait que les services qu’ils fournissent dépendent principalement d’un travail de nature personnelle, qui, de façon cumulative, délimitent le champ d’application personnel de l’intervention de la Commission.

Il est notable que le critère du travail à prédominance personnelle est directement issu de travaux doctrinaux, et notamment de MM. Freedland et Countouris relatifs à la notion de relation de travail personnelle¹⁵⁷². Ces auteurs ont soutenu que, dans la mesure où le champ d’application du droit du travail – et en particulier du droit des relations collectives de travail – est déterminé par l’objet qu’il poursuit, à savoir la protection de la *personne* au travail, il doit s’appliquer à l’ensemble des personnes qui fournissent une prestation de travail *principalement* et *majoritairement* personnelle. L’exclusion se limite aux prestataires qui opèrent « *essentiellement* sur la base de leur capacité à organiser d’autres

¹⁵⁷¹ Lignes directrices relatives à l’application du droit de la concurrence de l’UE, (2) (a).

¹⁵⁷² M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, OUP, 2003 ; « From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus », *ILJ*, 2006, (35)1, p. 6 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, OUP, 2011 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe », *ILJ*, 2008, (37)1, p. 49 ; M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (dir.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 190. La démarche assume d’abord une fonction heuristique, la notion de relation de travail personnelle servant de cadre théorique pour une étude comparée modalités d’application des règles relatives au travail personnel dans les ordres juridiques européens nationaux et supranationaux (« *the legal characterization of personal work relations* »). À l’issue de cette analyse, les auteurs proposent de substituer à la typologie classique des relations d’emploi (binaires ou tripartites) une typologie basée sur des indicateurs socio-économiques souples (*soft typologies*), ce qui leur permet de constater une dynamique globale de déplacement des relations de travail personnelles, d’un travail sécurisé (*secure work*) vers du travail autonome ou indépendant (*autonomous or freestanding work*) ou du travail précaire (*precarious work*). Dans le prolongement, v. M. BIASI, « “We will all laugh at gilded butterflies”. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers », *ELLJ*, 2018, 9(4), p. 354 ; v. également le rapport de N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019. La revue *European Labour Law Journal* a publié un numéro spécialement dédié à la présentation de ce rapport, au sein duquel se sont exprimés de nombreux auteurs et personnalités qualifiés influents dans la doctrine travailliste européenne, v. « Special Issue : Testing the ‘Personal Work’ Relation : New Trade Union Strategies for New Forms of Employment », et not. les contributions de N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, M. FREEDLAND, « Preface to the ELLJ Special Issue: ‘Testing the “personal work” relation: New Trade Union strategies for new forms of employment’ », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 175.

facteurs de production (et souvent les facteurs de production d'autrui), le travail et le capital en particulier »¹⁵⁷³. S'affranchissant des critères tenant à l'existence d'une contrainte de nature hiérarchique de la part du donneur d'ordre (soit l'exigence de subordination), et se voulant plus large que le critère de la dépendance économique, le critère du travail à prédominance personnelle est particulièrement large. Il procède ainsi d'une séparation entre l'exploitation du travail ou du capital d'une autre personne et la fourniture personnelle d'un travail, peu important que le travailleur soit subordonné ou indépendant. Cette définition du champ d'application personnel du droit de négociation collective repose ainsi sur une dimension positive (la fourniture d'un travail à prédominance personnelle) ainsi qu'une dimension négative (l'absence d'exploitation d'une entreprise). On peut y percevoir l'influence de critères issus du droit anglo-saxon, notamment le critère du service personnel (*personal service*) et celui de l'absence d'entreprise propre (*business undertaking*). Cependant il va de soi que la dimension personnelle de la relation de travail doit être appréciée de façon globale et non formaliste. Il ne s'agit donc pas de calquer le raisonnement de la Court of Appeal dans son arrêt du 21 juin 2021, au titre duquel l'existence d'une clause de substitution, même insérée par la partie forte au contrat en vue de contourner la législation sociale, suffit à faire disparaître le caractère personnel du service fourni¹⁵⁷⁴. Plus largement, ce critère doit permettre de distinguer, en somme, entre ceux qui travaillent, et ceux qui font travailler autrui. Additionné au critère de l'intégration dans l'entreprise d'autrui, il permet ainsi de tracer une frontière entre la qualification d'entreprise autonome et la qualification de travailleur dépendant engageant sa propre personne dans l'exercice de son activité, délimitant ainsi les champs d'application respectifs de la prohibition des ententes et des droits collectifs fondamentaux¹⁵⁷⁵.

¹⁵⁷³ M. FREEDLAND, N. COUNTOURIS, « Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law », *IJL*, 2017, p. 52 (nous traduisons).

¹⁵⁷⁴ *IWGB v. CAC and Deliveroo*, CA [2021] EWCA Civ 952, v. *supra*, n°168.

¹⁵⁷⁵ V. par ex. S. RAINONE, N. COUNTOURIS, « Collective Bargaining and Self-Employed Workers : The Need for a Paradigm Shift », *ETUI Policy Brief*, 2021, n°11 ; Les auteurs identifient ici trois critères non cumulatifs permettant de délimiter le champ d'application du droit de négociation collective du champ d'application de l'article 101§1, TFUE. Un service doit échapper au droit de la concurrence lorsque : 1) il consiste en un travail à prédominance personnelle ; 2) il est intégré dans l'activité économique du destinataire du service ; 3) il est réalisé pour une entreprise qui offre le même service sur le marché et qui pourrait être théoriquement être

Nous ajouterons que le critère du travail à prédominance personnelle fait écho au champ d'application de certaines conventions internationales de l'OIT. On s'en souvient, la Convention n°141 sur les organisations de travailleurs ruraux de 1975 réaffirme la liberté syndicale des travailleurs indépendants occupés dans le secteur agricole, à l'exception notable des personnes dont l'activité principale consiste à faire fructifier le travail d'autrui, soit des personnes dont la prestation de travail n'est pas principalement et majoritairement personnelle¹⁵⁷⁶. Les lignes directrices réhabilitent ainsi un critère enfoui dans le droit international du travail, et promu avec vigueur par une partie de la doctrine travailliste contemporaine.

La Commission considère ainsi que les travailleurs indépendants qui ne fournissent pas un travail de nature personnelle et dont l'activité consiste par exemple à partager ou exploiter des biens ou des actifs ou à revendre des biens ou des services (à l'instar d'une personne qui loue son appartement par l'intermédiaire de la plateforme Airbnb ou vend des biens par l'intermédiaire de la plateforme Leboncoin) ne sont pas visés par les lignes directrices. Néanmoins, le critère du travail à prédominance personnelle ne constitue pas ici le critère de démarcation entre le droit de la concurrence et le droit du travail, mais fait office pour la Commission de condition plancher. Seuls certains de ces travailleurs fournissant un travail de nature personnelle, limitativement énumérés, sont visés.

considérée comme une concurrente de la partie qui réalise le service. Il s'agit donc d'un prolongement du critère du travail à prédominance personnel visant à s'appliquer dans le contexte du droit de la concurrence. V. également N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, « The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively », in B. WAAS, C. HIESSL, *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe : Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2021, p. 3.

¹⁵⁷⁶ Convention n°141, art. 2, 2. : « La présente convention ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui : (a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou (b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou (c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers. »

b. *Les travailleurs de plateformes visés*

256. Sur la base de cette condition plancher, la Commission dresse une liste de travailleurs qui, *a priori*, se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés¹⁵⁷⁷. Il s'agit des trois catégories de personnes suivantes :

(a) Travailleurs indépendants sans salariés économiquement dépendants

Ce premier critère de la dépendance économique suppose que le travailleur tire au moins 50% du total de ses revenus professionnels annuels d'une seule contrepartie¹⁵⁷⁸. Si tel est le cas, leurs conventions échappent à la prohibition des ententes. Le recours à un seuil est une technique classique d'appréciation de la dépendance économique. Par exemple, les travailleurs autonomes économiquement dépendants (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependiente, ci-après « TRADE ») sont définis par le droit espagnol comme les travailleurs percevant au moins 75% des revenus professionnels d'une contrepartie¹⁵⁷⁹ ; en Allemagne, les travailleurs quasi-salariés (*Arbeitnehmerähnliche Personen*) sont ceux qui travaillent principalement pour une contrepartie, le seuil de dépendance économique étant abaissé à 30% des revenus professionnels pour les journalistes, les artistes et les auteurs¹⁵⁸⁰. Le seuil de 50% choisi par la Commission est donc relativement élevé.

(b) Indépendants sans salariés travaillant « côte à côte » avec des travailleurs salariés

La Commission vise sur ce point la situation où une entreprise a recours simultanément à des travailleurs salariés et à des travailleurs indépendants pour l'exécution de tâches identiques ou similaires. Tel était le cas des musiciens indépendants embauchés

¹⁵⁷⁷ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (22).

¹⁵⁷⁸ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (24).

¹⁵⁷⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, art. 11. 1. : « *Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales* » ; v. D. PÉREZ DEL PRADO, « Chapter 11. The Personal Dimension of Collective Bargaining in the Gig Economy: the Spanish Perspective », in J.-M. MIRANDA BOTO, E. BRAMESHUBER (dir.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Oxford, Hart Publishing, 2022, p. 179.

¹⁵⁸⁰ Section 12§3 Tarifvertragsgesetz. Pour une synthèse v. B. GOMES, *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Paris, Bureau International du Travail, 2017.

par un orchestre dans l'affaire *FNV Kunsten*, la CJUE ayant considéré à cet égard qu'ils étaient des faux indépendants. Conformément à cet arrêt, et sans qu'il soit nécessaire qu'ils soient qualifiés de travailleurs salariés au sens du droit national, ces travailleurs peuvent être visés par les stipulations d'une convention collective¹⁵⁸¹.

(c) Indépendants sans salariés travaillant par le biais de plateformes de travail numériques

257. Cette troisième et dernière catégorie est évidemment la plus importante pour notre étude. La Commission considère que les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés en se fondant sur une série d'observations. D'abord, les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation de dépendance à l'égard des plateformes, laquelle résulte notamment de l'incapacité pour eux de se constituer une clientèle. Cet élément s'inscrit dans le prolongement de la première catégorie de travailleurs visés par les lignes directrices : c'est la dépendance économique qui justifie, pour la Commission, le besoin légitime de recourir à la négociation collective. Dans le prolongement, la Commission constate qu'il existe souvent un déséquilibre des pouvoirs de négociation dans la relation contractuelle. En effet, les plateformes sont « généralement en mesure d'imposer unilatéralement les termes et conditions de leur relation » notamment en ce qui concerne les conditions de travail ou la rémunération « sans information ni consultation préalable des travailleurs »¹⁵⁸². Enfin, la Commission considère que la reconnaissance par certaines juridictions nationales de l'existence d'une relation de travail salarié, de même que l'établissement de présomptions visant à reconnaître la qualité d'employeur des plateformes confirment l'hypothèse d'une comparabilité entre les travailleurs de plateformes et les travailleurs salariés. Sur la base de ces considérations, les lignes directrices empruntent une définition des plateformes élaborée dans le contexte du droit du travail.

¹⁵⁸¹ La Commission précise selon des termes très proches de l'arrêt *FNV Kunsten* qu'ils se trouvent dans une situation comparable à celle des salariés « étant donné qu'ils fournissent leurs services sous la direction de leur contrepartie, ne supportent pas les risques commerciaux de l'activité de la contrepartie et ne jouissent d'aucune indépendance en ce qui concerne l'exécution de l'activité économique concernée », Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (26).

¹⁵⁸² Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (28).

La Commission considère en effet qu'elle entend par « plateforme de travail numérique » les personnes physiques ou morales qui remplissent les trois conditions posées par la proposition de directive visant à établir une présomption de salariat à l'échelle de l'Union européenne. On s'en souvient, cette définition repose sur un critère central : le fait que le service commercial fourni par la plateforme « implique, en tant que composante nécessaire et essentielle, l'organisation du travail effectué par des particuliers » (nous soulignons). Dans la mesure où les termes employés sont identiques¹⁵⁸³, les remarques formulées à l'égard de la proposition de directive valent également pour les lignes directrices¹⁵⁸⁴. Le critère de l'organisation du travail d'autrui s'apprécie de façon essentiellement négative : il résulte du fait que la plateforme ne se limite pas à un simple rôle d'intermédiation entre une offre et une demande, mais intervient dans la prestation de service¹⁵⁸⁵. La présence de ces éléments est consubstantielle au modèle d'affaires des plateformes étudiées. Les lignes directrices s'appliqueront à la relation visée dès lors que la plateforme exerce une influence dans la fixation des tarifs, ou prescrit certains types de comportements à l'égard des travailleurs indépendants auxquels elle a recours (type de véhicules, trajets à emprunter, etc.). Elles s'appliquent donc à l'ensemble des plateformes qui entrent dans le champ de notre étude. De surcroît, il ne fait guère de doute que les plateformes visées par le Code du travail français, c'est-à-dire celles qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixent son prix¹⁵⁸⁶, correspondent à la définition des plateformes de travail numériques au sens du droit de l'Union européenne. Les travailleurs indépendants qui y ont recours se trouvent donc bien dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés au sens de la Commission européenne.

¹⁵⁸³ Si les termes employés sont légèrement distincts en langue française, ils sont parfaitement identiques en langue anglaise : « *it involves, as a necessary and essential component, the organisation of work performed by individuals, irrespective of whether that work is performed online or in a certain location* », v. pour comparaison Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (2) (d) et Commission européenne, 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, 9 déc. 2021, 2021/0414 (COD), art. 2. 1) (c).

¹⁵⁸⁴ V. *supra*, n°129.

¹⁵⁸⁵ « La définition des plateformes de travail numériques (...) devrait être limitée aux fournisseurs d'un service pour qui l'organisation du travail exécuté par l'individu, tel que le transport de personnes ou de marchandises ou le nettoyage, constitue un élément nécessaire et essentiel et non un simple élément mineur et purement accessoire. », Proposition de directive, *op. cit.*, considérant (18) (nous soulignons).

¹⁵⁸⁶ C. trav. art. L. 7342-1.

Les conventions collectives conclues entre les travailleurs indépendants sans salariés et les plateformes numériques visant à améliorer les conditions de travail de ces derniers ne relèvent donc pas du champ d'application de l'article 101 du TFUE. Ce faisant, il est de notre avis que la Commission fournit un argument en faveur d'une appréciation téléologique des champs d'application respectifs du droit de la concurrence et du droit de négociation collective.

2. Un argument en faveur d'une approche téléologique du champ d'application des droits collectifs

258. Considérant que les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés dans la mesure où ils ne sont pas en mesure de déterminer individuellement les termes de leur relation contractuelle, la Commission adopte une position audacieuse, permettant de garantir la titularité des droits collectifs à tous les travailleurs de plateformes fournissant un travail de nature personnelle indépendamment du fait qu'ils soient ou non qualifiés de travailleurs dans les législations nationales. Cette analyse repose sur une conception renouvelée et étendue des « travailleurs se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés » aux fins de l'application du droit des relations collectives de travail dans le contexte des plateformes numériques.

Certes, l'essor de cette doctrine procède d'une mise à distance des contraintes propres à l'opération de qualification. Si elle ignore la distinction opérée par la proposition de directive du 9 décembre 2021 entre les « personnes exécutant un travail via une plateforme » et les « travailleurs de plateformes »¹⁵⁸⁷, la Commission admet une exclusion des conventions conclues dans le contexte des plateformes numériques « peu importe [que les travailleurs] remplissent ou non les critères pour être considérés comme de faux indépendants » par la CJUE¹⁵⁸⁸. L'autonomie de son appréciation lui permet de se défaire de

¹⁵⁸⁷ Seuls les « travailleurs de plateformes » sont considérés comme des travailleurs au sens du droit de l'Union ; v. 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, 9 déc. 2021, 2021/0414 (COD), art. 2. 3) et 4).

¹⁵⁸⁸ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (21). La Commission affirme par ailleurs que ses lignes directrices ne portent atteinte ni « aux définitions des termes "travailleur salarié" ou

l'approche formelle et déductive qui caractérise l'opération de qualification par le juge de Luxembourg dans le contexte du droit du travail. Pourtant, la Commission ne s'émancipe pas de la jurisprudence de la CJUE mais semble plutôt privilégier la circonstance au titre de laquelle un prestataire individuel « est susceptible de perdre sa qualité d'opérateur économique indépendant, et donc d'entreprise, lorsqu'il ne détermine pas de façon autonome son comportement sur le marché, mais dépend entièrement de son commettant, du fait qu'il ne supporte aucun des risques financiers et commerciaux résultant de l'activité de ce dernier et opère comme auxiliaire intégré à l'entreprise dudit commettant », soit le critère de l'absence d'autonomie¹⁵⁸⁹. C'est sur la base de cette considération qu'elle présume que les travailleurs fournissant des services de nature personnelle pour des plateformes dont l'activité principale consiste en l'organisation du travail effectué par des particuliers ne sont pas des opérateurs économiques autonomes.

Il n'y a donc pas de rupture avec la jurisprudence de la CJUE. Nous avons précédemment démontré que, s'il est possible de déduire de la jurisprudence de la CJUE que les notions d'entreprise et de travailleur partagent une frontière commune¹⁵⁹⁰, l'appréciation des critères qualitatifs (respectivement l'absence d'autonomie et la subordination) peut différer selon les contextes en cause¹⁵⁹¹. Or, il semble que le contexte des droits collectifs puisse constituer le point de rencontre entre deux types de rationalité, une rationalité de type concurrentielle visant à détecter les sphères d'autonomie sur le marché, et une rationalité de type sociale visant à compenser la situation de faiblesse structurelle dans laquelle se trouve le travailleur. Le recentrage sur le critère de l'autonomie sur le marché permet ainsi de considérer que le droit de la concurrence doit être écarté toutes les fois qu'un travailleur indépendant ou un faux indépendant n'a pas de pouvoir

“travailleur indépendant” telles qu'établies par le droit national » (11), ni « à l'interprétation ultérieure de l'article 101 TFUE par la Cour en ce qui concerne les conventions collectives » (12).

¹⁵⁸⁹ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (22).

¹⁵⁹⁰ CJUE, 4 déc. 2014, *FNV Kunsten*, aff. C-413/13, point 33-36 ; J.-B. MAISIN, « Sonate en trois mouvements sur le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et l'interdiction des accords sur les prix », *op. cit.*

¹⁵⁹¹ Dans le contexte du droit de la concurrence, la subordination ne constitue qu'un indice de l'absence d'autonomie sur le marché, CJCE, 16 sept. 1999, *Bécu*, aff. C-22/98 ; tandis que dans le contexte du droit du travail, l'absence d'autonomie ne constitue qu'un indice de la subordination, CJUE, 22 avr. 2020, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*, aff. C-692/19.

suffisant pour influencer ses propres conditions de travail. Dans le contexte des plateformes numériques, cette approche implique de considérer que, toutes les fois que la plateforme ne se contente pas d'être un simple intermédiaire, c'est-à-dire toutes les fois qu'elle exerce une « influence décisive » sur l'activité fournie par le travailleur¹⁵⁹², ce dernier doit être considéré comme se trouvant dans une situation comparable à celle d'un travailleur salarié. En somme, dès lors que les travailleurs de plateformes se trouvent privés du pouvoir de négocier les termes contractuels de leur relation, notamment leurs rémunérations et leurs conditions de travail, ils doivent pouvoir bénéficier du droit de négociation collective. Ce faisant, la Commission fournit un argument puissant en faveur d'une appréciation téléologique des champs d'application respectifs des droits collectifs et du droit de la concurrence.

Incidentement, il est possible de s'interroger sur les implications d'une telle analyse. Certes, si elle considère que les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celles des salariés au sens du droit de la concurrence, la Commission n'affirme pas pour autant que ceux-ci se trouvent dans une relation de travail au sens du droit du travail. Dans la version finale des lignes directrices, la Commission prend bien soin de préciser que celles-ci « ne créent aucun droit social ni aucune obligation sociale » et « sont également sans préjudice des définitions des termes “travailleur salarié” ou “travailleur indépendant” prévues par le droit national »¹⁵⁹³. Néanmoins en admettant que les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés et que les conventions collectives qu'ils concluent ne relèvent pas de l'article 101 du TFUE, la Commission admet que ceux-ci ne peuvent pas être considérés comme des entreprises au sein du droit de l'Union. De là à considérer qu'ils sont des travailleurs au sens du droit de l'Union, il n'y a qu'un pas, qu'elle n'a pas souhaité franchir.

Reposant sur la considération au titre de laquelle les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés, la Commission constate ainsi que leurs conventions échappent à l'article 101 du TFUE. Si tant est qu'elle

¹⁵⁹² CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 39.

¹⁵⁹³ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (10).

soit appliquée, cette solution suffit à permettre la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. La Commission ne s'arrête pas là. Elle affirme au surplus qu'elle n'interviendra pas contre une variété d'accords correspondant pourtant à la qualification d'entente conformément à l'article 101 du TFUE.

B. La recherche renouvelée d'un critère visant à distinguer les champs d'application respectifs du droit de la concurrence et des droits collectifs fondamentaux

Les lignes directrices envisagent dans un second temps la situation de travailleurs dont l'indépendance ne peut être considérée comme factice mais dont la situation de faiblesse particulière justifie qu'ils puissent être parties à des conventions collectives (1). Il s'en dégage une ligne de démarcation renouvelée entre le droit de la concurrence et les droits collectifs fondamentaux, ce qui est susceptible d'intéresser la situation des travailleurs de plateformes de façon subsidiaire (2).

1. L'exemption des accords visant à remédier au déséquilibre des pouvoirs de négociation

259. Dans la section IV des lignes directrices intitulée « priorité d'application suivies par la Commission », la Commission présente les catégories de conventions collectives qui, bien qu'elles puissent être qualifiées d'ententes aux fins de l'application de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE, pourront échapper aux poursuites. Cette doctrine non interventionniste se justifie par la position de faiblesse des travailleurs indépendants visés, et donc par la nécessité de ne pas entraver la conclusion de conventions collectives visant à améliorer leurs conditions de travail. Si les travailleurs visés ne se trouvent cette fois pas dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés, ils partagent néanmoins avec eux une caractéristique commune : ils « éprouv[ent] des difficultés à influencer leurs conditions de travail »¹⁵⁹⁴. C'est donc en raison de cette absence de réciprocité des pouvoirs de négociation au plan individuel que la Commission s'engage à tolérer une négociation au plan collectif. Au titre de cette analyse, deux catégories de conventions sont tolérées :

¹⁵⁹⁴ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (32).

(a) Les conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants sans salariés avec une ou des contreparties jouissant d'un certain niveau de puissance économique

Pour ce premier cas de figure, la Commission apprécie l'existence d'un tel déséquilibre manifeste des pouvoirs de négociation au moyen de critères autonomes et de nature purement économique¹⁵⁹⁵. D'abord, les contreparties doivent représenter l'ensemble du secteur et de l'industrie. Ils doivent également franchir certains seuils, alternativement de chiffre d'affaires (2 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel global) ou d'effectif de personnel (égal ou supérieur à 10 personnes). Si tel est le cas, ainsi que dans une série de cas de figure traduisant un déséquilibre du pouvoir de négociation « en fonction des circonstances propres à chaque cas », la Commission n'engagera pas de poursuite à l'encontre des conventions qu'ils auront éventuellement conclues avec des travailleurs indépendants sans salariés¹⁵⁹⁶.

(b) Les conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants conformément à la législation nationale ou à la législation de l'UE

La Commission vise ici la situation où les législateurs nationaux ou de l'Union européenne permettent à des travailleurs indépendants d'entrer en négociation collective avec des contreparties en vue de tempérer le déséquilibre de leurs pouvoirs de négociation, que ce soit au moyen de dispositifs de négociation collective spécifiques ou de simples exemptions au droit de la concurrence¹⁵⁹⁷. Si sont expressément mentionnés les auteurs et des artistes interprètes ou exécutants visés par le législateur européen¹⁵⁹⁸, ces précisions sont susceptibles de concerner, de façon subsidiaire, les travailleurs de plateformes, sous

¹⁵⁹⁵ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (34).

¹⁵⁹⁶ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (35).

¹⁵⁹⁷ Cette situation fait naturellement écho à la situation des travailleurs indépendants du secteur culturel en Irlande, lesquels bénéficient depuis 2017 d'une exemption au droit de la concurrence leur permettant d'établir les tarifs minimums des différentes prestations et de régler certaines de leurs conditions d'emploi, Competition (Amendment) Act 2017, section 15D ; v. *supra*, n°221.

¹⁵⁹⁸ Au titre de la directive (UE) 2019/790 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 sur le droit d'auteurs et les droits voisins dans le marché unique numérique et modifiant les directives 96/9/CE et 2001/29/CE, les auteurs et artistes interprètes ou exécutants peuvent faire l'objet de mesures destinées à garantir leur droit à une rémunération appropriée et proportionnée. Pour mettre en œuvre cette règle, les États membres peuvent avoir recours au mécanisme de la négociation collective, v. art. 18, 1. et 2.

réserve que l'on puisse encore les considérer comme des entreprises au sens du droit de la concurrence.

La Commission institue donc deux types de présomptions qui déterminent son action. La réunion des seuils visés dans le point (a) déclenche une présomption de déséquilibre du pouvoir de négociation, tandis que l'intervention des législateurs nationaux ou européens visés dans le point (b) déclenche une présomption de conformité des objectifs poursuivis par ces autorités au droit de la concurrence. Dans l'un et l'autre cas, c'est sur la base d'une appréciation téléologique du droit de la négociation collective, contenue dans l'assertion au titre de laquelle elle constitue un « moyen légitime de corriger le déséquilibre du pouvoir de négociation entre les deux parties »¹⁵⁹⁹, que la Commission justifie sa doctrine de non-intervention.

Bien que ce ne soit pas mentionné explicitement, il nous semble que ces arguments empruntent à la technique de l'exemption en raison d'un objectif légitime¹⁶⁰⁰. La nécessité de garantir à des travailleurs vulnérables des facultés leur permettant d'influencer leurs conditions de travail de manière significative, nonobstant leur qualification juridique, constitue pour la Commission un objectif légitime ; ainsi prend-elle soin de préciser que l'intervention des législateurs doit, dans le second cas de figure, être justifiée par la poursuite d'objectifs sociaux. Cette caractérisation suffit à déclencher la mise à l'écart du droit de la concurrence au profit du droit de négociation collective.

260. Tandis que l'hypothèse d'une rencontre entre le droit de la concurrence et le droit du travail a historiquement nourri de légitimes inquiétudes¹⁶⁰¹, le constat d'une réaffirmation, par la Commission européenne, de l'argument du déséquilibre structurel entre les travailleurs et les personnes qui les emploient, a de quoi surprendre. Il est pour le moins inhabituel qu'une autorité chargée de l'application du droit de la concurrence fonde sa doctrine sur la base d'arguments dont la rationalité semble à première vue étrangère à son champ disciplinaire, d'autant plus lorsque cette rationalité se situe au cœur du « récit

¹⁵⁹⁹ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (33).

¹⁶⁰⁰ CJCE, 18 juill. 2006, *Meca-Medina et Majcen c/ Commission*, aff. C-519/04 P.

¹⁶⁰¹ G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

constitutif » du droit du travail¹⁶⁰². En toile de fond, semble refaire surface le principe issu du droit de la concurrence étasunien au titre duquel « le travail d'un être humain n'est pas une marchandise », les conventions collectives par lesquelles les travailleurs et les entités qui les emploient règlent les conditions de recours à la main-d'œuvre ne pouvant dès lors être considérées comme des ententes¹⁶⁰³.

En ce qu'elle réaffirme la nécessité de tenir compte du déséquilibre des parties à la négociation, la Commission s'aligne (volontairement ou non) sur certains textes internationaux. Ainsi, si la Recommandation n°198 de l'OIT qui précise que « le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail »¹⁶⁰⁴, on ne manquera pas de remarquer la proximité de l'approche de la Commission avec celle du CEDS, qui retient comme critère de démarcation des champs d'application du droit de la concurrence et du droit de négociation collective l'existence d'un « déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs »¹⁶⁰⁵. Certes, la Commission n'a pas l'intention de se prononcer sur le débat relatif à la détermination du champ d'application des droits collectifs fondamentaux. Il n'empêche que ces lignes directrices, même non contraignantes, sont d'une importance particulière pour le sujet qui nous occupe : « pour la première fois dans un instrument du droit de l'Union européenne, le champ d'application du droit du travail est directement lié à sa fonction réglementaire initiale ; à savoir, limiter le pouvoir de négociation excessif de l'employeur. »¹⁶⁰⁶ La position de la Commission alimente

¹⁶⁰² H. ARTHURS, « Labour Law After Labour », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 26 ; v. également A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 125 et s. ; du même auteur, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, 1990, p. 485.

¹⁶⁰³ « *The labor of a human being is not a commodity or article of commerce. Nothing contained in the antitrust laws shall be construed to forbid the existence and operation of labor, agricultural, or horticultural organizations, instituted for the purposes of mutual help, and not having capital stock or conducted for profit, or to forbid or restrain individual members of such organizations from lawfully carrying out the legitimate objects thereof; nor shall such organizations, or the members thereof, be held or construed to be illegal combinations or conspiracies in restraint of trade, under the antitrust laws.* », The Clayton Antitrust Act of 1914, Section 17.

¹⁶⁰⁴ Recommandation n°198 sur la relation de travail, Préambule.

¹⁶⁰⁵ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, *op. cit.*, §38.

¹⁶⁰⁶ S. RAINONE, « Labour Rights Beyond Employment Statuts : Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining », in T. ADDABBO, E. ALES, Y. CURZI, O. RYMKEVICH, I. SENATORI (dir.), *Defining and Protecting Autonomous Work*, Londres, Palgrave, 2022 (à paraître, nous traduisons).

inévitablement une réflexion relative aux moyens permettant d'assurer la reconnaissance, par le juge de la CJUE et les juges nationaux, du champ d'application étendu des droits collectifs fondamentaux.

Cette prise de position est ainsi susceptible de contrer directement la jurisprudence des autorités de la concurrence danoises, lesquelles ont fait une application formelle de la notion d'entreprise au sens de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE. Elle permet également, à titre subsidiaire, de garantir la compatibilité avec le droit de la concurrence des règles instaurant un dialogue social de secteur instaurées en droit français¹⁶⁰⁷.

2. Le maintien d'un contrôle sur la nature et l'objet des conventions

261. La Commission ne renonce pas pour autant à contrôler que les conventions conclues correspondent à la nature et à l'objet des conventions collectives, transposant ainsi l'exception *Albany* dans le contexte du travail indépendant.

La condition tenant à la nature des conventions suppose que la convention soit le résultat de négociations collectives entre les travailleurs indépendants et leur contrepartie (la négociation pouvant être directe ou réalisée par l'intermédiaire de syndicats ou d'associations professionnels), à l'exclusion des accords conclus entre plusieurs travailleurs indépendants. La condition tenant à l'objet des conventions requiert, elle, que ces conventions concernent les conditions de travail¹⁶⁰⁸. Si la Commission fournit une liste étendue d'aspects couverts par les conditions de travail¹⁶⁰⁹, cette liste ne semble pas

¹⁶⁰⁷ V. *infra*, Partie II, Titre II, Chapitre 2.

¹⁶⁰⁸ CJCE, 21 sept. 1999, *Albany*, *op. cit.*, point 60 : « Il résulte ainsi d'une interprétation utile et cohérente des dispositions du traité, dans leur ensemble, que des accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux en vue de tels objectifs doivent être considérés, en raison de leur nature et de leur objet, comme ne relevant pas de [l'article 101, paragraphe 1], du traité. » En l'espèce il s'agissait d'un régime de pension complémentaire visant à garantir un certain niveau de pension à tous les travailleurs, et contribuant dès lors à l'amélioration de la rémunération des travailleurs concernés.

¹⁶⁰⁹ « Les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés couvrent des aspects tels que la rémunération, l'horaire et les modalités de travail, les vacances, les congés, les espaces physiques où se déroule le travail, la santé et la sécurité, l'assurance et la sécurité sociale, ainsi que les conditions dans lesquelles le travailleur indépendant sans salariés a le droit de cesser de fournir ses services, par exemple, en réaction à des violations de l'accord relatif aux conditions de travail. », Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (7).

exhaustive¹⁶¹⁰. Elle n'en demeure pas moins délimitée : les conventions qui portent non pas sur les conditions de travail mais par exemple sur les conditions dans lesquelles les services sont offerts par les travailleurs y échappent. Également, les conventions de prix entre plateformes demeurent des ententes prohibées¹⁶¹¹.

Ces limites quant à l'objet des conventions se répercutent également au moment d'apprécier la légalité des formes de concertation préalables aux négociations et, surtout, d'action collective. Le premier projet de lignes directrices publié le 9 décembre 2021 contenait une précision à l'égard des « conventions en vertu desquelles les travailleurs indépendants sans salariés décident collectivement de ne pas fournir de services à des contreparties particulières » : si ces conventions échappaient à l'article 101 du TFUE, leur légalité devait être conditionnée par la démonstration qu'un tel refus de fournir leurs services est nécessaire et proportionné pour la négociation ou la conclusion de la convention collective¹⁶¹². Cette précision a disparu de la version finale des lignes directrices, ce qui fait planer le risque d'une absence de protection des formes d'action collective des travailleurs de plateformes. De surcroît, les conventions qui visent à limiter la liberté des entreprises d'engager des prestataires de services dont ils ont besoin (soit les formes de boycott ou de mises à l'index), outrepassent la question des conditions de travail et doivent être prohibées¹⁶¹³. L'immunité relative des conventions collectives et du droit à l'action collective face au droit de la concurrence rejaillit dans le contexte du faux travail indépendant¹⁶¹⁴.

¹⁶¹⁰ Certains éléments non expressément mentionnés (par ex. la formation professionnelle) pourraient sans difficulté être rattachés à l'un des éléments mentionnés (par ex. la rémunération) ; pour une méthode d'interprétation déductive, v. Conclusions de l'avocat général M. Nils Wahl présentées le 11 sept. 2014, CJUE, aff. C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*.

¹⁶¹¹ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, not. (17) et exemple 5.

¹⁶¹² Commission européenne, Annexe à la communication de la Commission, 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, 9 déc. 2021, C(2021) 8838 final, (16). La négociation collective apparaît là encore comme le centre de gravité des droits collectifs, le sort des seconds étant lié à celui de la première, F. DORSEMONT, « Art. 6. The Right to Bargain Collectively : A Matrix for Industrial Relations », *in in* N. BRUUN, K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, *The European Social Charter and the Employment Relation*, Londres, Hart, 2017, p. 249.

¹⁶¹³ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (17).

¹⁶¹⁴ V. en droit de l'Union : CJCE, 11 déc. 2007, *Viking*, aff. C-438/05 ; CJCE 18 déc. 2007, *Laval un Partneri*, aff. C-341/05, v. *RTD eur.* 2008. 47, obs. P. Rodière ; *RTDH* 2008. 1191, obs. C. Nivard ; *RDT* 2008. 80, obs. E. Pataut, S. Robin-Olivier ; et devant la CEDH, 10 juin 2021, *Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and*

Cette immixtion du droit de la concurrence dans le régime de l'action collective est tout aussi dangereuse que dans le contexte du travail salarié¹⁶¹⁵, et constitue une limite à l'exercice des droits collectifs fondamentaux des travailleurs indépendants.

En dépit de certaines limites, les lignes directrices valent confirmation : pour la Commission, les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés aux fins de l'application du droit de la concurrence et les conventions collectives qu'ils concluent échappent à la prohibition des ententes. Ces éléments s'avèrent décisifs pour le sujet qui nous occupe, dans la mesure où la Commission rend possible une extension du champ d'application des droits collectifs à même de garantir la conformité du droit de l'Union européenne au droit international du travail.

Conclusion de section

262. Le droit de la concurrence de l'Union européenne, s'il se dresse comme le principal obstacle à l'exercice par les travailleurs de plateformes de leurs droits collectifs dans le cadre du travail indépendant, fournit lui-même les pistes de son dépassement. Si l'immunité de principe des conventions collectives suppose que les travailleurs de plateformes soient des salariés au sens du droit de l'Union, certaines exemptions, et en particulier l'exemption individuelle relative à la poursuite d'un objectif légitime, doivent pouvoir être mobilisées de façon à garantir la légalité des conventions collectives conclues dans le contexte des plateformes numériques.

Les lignes directrices présentées par la Commission constituent en ce sens une avancée considérable. Les travailleurs de plateformes, nonobstant leur qualification en droit

Norwegian Transport Workers' Union (NTF) c. Norvège, n°45487/17, v. K. CHATZILAOU, « L'action collective des travailleurs et les libertés économiques devant la Cour européenne des droits de l'homme », *RDT*, 2021, p. 535 ; pour une synthèse récente v. E. PATAUT, « L'action collective et l'Europe », in C. MARZO, E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, P. RODIERE, G. TRUDEAU, *Le droit social en dialogue. Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 423.

¹⁶¹⁵ Pour une étude d'ensemble, v. K. CHATZILAOU, *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016.

interne et peu important qu'ils remplissent ou non les critères pour être considérés comme de « faux indépendants », sont considérés comme se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés au sens de l'article 101 du TFUE. Leurs conventions collectives n'entrent donc pas dans le champ d'application de la prohibition des ententes. Au titre de cette nouvelle doctrine, combinant judicieusement les objectifs de la législation sociale et du droit de la concurrence, les conventions visant à remédier à un déséquilibre structurel entre les deux pôles de la relation contractuelle sont jugées conformes au droit de la concurrence.

CONCLUSION DE CHAPITRE

263. Les évolutions au sein du droit de la concurrence traduisent un recul du champ d'application de la prohibition des ententes visant à permettre aux travailleurs de plateformes de se syndiquer et d'entrer en négociation collective avec les plateformes. Pour ce faire, deux voies apparaissent distinctement.

La première consiste à exclure la qualification d'entreprise des travailleurs de plateformes de la qualification aux fins de l'application de l'article 101 paragraphe 1 du TFUE. Si la notion de travailleur est, dans le contexte du droit du travail, marquée par un certain formalisme, le contexte du droit de la concurrence s'avère plus favorable à la reconnaissance que les travailleurs de plateformes ne sont pas des opérateurs économiques autonomes mais sont en réalité intégrés dans l'organisation conçue par et pour la plateforme. La Commission européenne tend à se ranger sur cette position, et s'est engagée à ne pas poursuivre les conventions collectives auxquelles sont parties des travailleurs de plateformes, quel que soit leur statut juridique formel.

La seconde voie consiste à reconnaître une exemption spécifique à l'égard des conventions conclues entre plateformes et travailleurs indépendants, y compris lorsque leur qualité de faux indépendant n'est pas retenue. Cette exemption procède de la légitimité des objectifs poursuivis par les conventions litigieuses. L'absence de réciprocité des pouvoirs de négociation au plan individuel apparaît alors comme une nouvelle ligne de démarcation des champs d'applications respectifs du droit de la concurrence et du droit de négociation

collective. Comme le relève une auteure, « la Commission pourrait avoir, par inadvertance, fait le premier pas vers la légitimation d'un changement de paradigme bien nécessaire sur le champ d'application du droit du travail. »¹⁶¹⁶ Ce changement de paradigme permet d'assurer la compatibilité du droit de l'Union européenne avec le droit international du travail, et en particulier avec la jurisprudence du CEDS et des organes de contrôle de l'OIT. Sous réserve que la CJUE retienne ce motif d'exemption, un tel changement de paradigme permet de garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes.

¹⁶¹⁶ S. RAINONE, « Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining », in ADDABBO T., ALES E., CURZI Y., RYMKEVICH O., SENATORI I. (dir.), *Defining and Protecting Autonomous Work*, Londres, Palgrave, 2022 (à paraître).

CONCLUSION DE TITRE

264. À l'issue de ces développements dans les ordres juridiques supranationaux, « toutes les pièces du puzzle se mettent en place pour permettre un droit concret et effectif à la négociation collective pour les travailleurs indépendants », et à plus forte raison des travailleurs de plateformes¹⁶¹⁷. Sous l'impulsion des organes de contrôle de l'OIT, tend à s'affirmer un consensus international au titre duquel les travailleurs sont, nonobstant leur qualification formelle, titulaires de la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève. Le caractère fondamental des droits collectifs agit ainsi comme un « catalyseur » en faveur de l'extension de leur champ d'application personnel¹⁶¹⁸. Visiblement réceptive à ces arguments tenant au besoin de protection des travailleurs de plateformes, la Commission européenne a élaboré une doctrine de non-intervention à l'égard des conventions collectives conclues entre les plateformes et les travailleurs indépendants auxquels elles ont recours, dans la mesure où ces conventions « peuvent être un moyen légitime de corriger le déséquilibre du pouvoir de négociation entre les deux parties »¹⁶¹⁹.

Il se dégage de ces prises de position, pourtant issues de contextes distincts, une ligne de démarcation renouvelée entre les champs d'application respectifs des droits collectifs fondamentaux et le droit de la concurrence. Cette frontière apparaît dès lors que la plateforme exerce une « influence décisive » sur les conditions de réalisation de sa prestation par le travailleur¹⁶²⁰, laquelle induit symétriquement une absence « d'influence substantielle [du travailleur] sur le contenu des conditions contractuelles »¹⁶²¹. C'est donc l'incapacité du travailleur à déterminer de façon autonome les modalités de fourniture des

¹⁶¹⁷ F. DELCHEVALERIE, M. WILLEMS, « Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 171.

¹⁶¹⁸ N. KOUNTOURIS, « The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope », *ILJ*, 2018, p. 192.

¹⁶¹⁹ Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE, (33).

¹⁶²⁰ CJUE, 20 déc. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, point 40.

¹⁶²¹ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §38.

services réalisés personnellement ainsi que le besoin de corriger le déséquilibre des pouvoirs aux deux pôles de la relation contractuelle qui déclenche simultanément la titularité des droits collectifs fondamentaux et la levée des entraves du droit de la concurrence. Cette ligne de démarcation renouvelée témoigne de l'essor d'une conception téléologique des frontières du droit des relations collectives de travail.

Si ces analyses surgissent dans le contexte du travail indépendant, leurs répercussions sont, paradoxalement, susceptibles d'enrichir le débat relatif à la qualification des relations contractuelles des travailleurs de plateformes devant les juridictions nationales ou européennes. En effet, en considérant que les travailleurs de plateformes se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés aux fins de l'application du droit de la concurrence, la Commission européenne suggère qu'ils ne disposent pas d'une autonomie suffisante pour être qualifiés d'entreprises¹⁶²². En somme, c'est parce qu'ils sont dépourvus d'autonomie sur le marché et donc subséquemment privés du pouvoir d'influencer leurs propres conditions de travail qu'ils doivent se voir reconnaître la faculté de conclure des conventions collectives avec les plateformes. L'hypothèse d'une réception de ces analyses par la jurisprudence de la CJUE n'est pas improbable, celle-ci déduisant de l'exercice d'une influence décisive l'absence d'autonomie sur le marché de l'opérateur soumis à ce pouvoir¹⁶²³. Et, si l'on admet que les notions d'entreprise et de travailleur partagent une frontière commune¹⁶²⁴, cela plaide en faveur d'une réaffirmation de la centralité de l'absence d'autonomie sur le marché en tant qu'élément décisif dans l'opération de qualification de la relation de travail. Il est ainsi envisageable que ces développements intervenus dans le contexte des droits collectifs et du droit de la concurrence irriguent l'appréciation réalisée par les juges dans d'autres contextes. On le

¹⁶²² Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, 29 sept. 2022, C(2022) 6846 final.

¹⁶²³ CJCE, 10 sept. 2009, *Akzo Novel NV*, aff. C-97/08.

¹⁶²⁴ J.-B. MAISIN, « Sonate en trois mouvements sur le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et l'interdiction des accords sur les prix », in D. DUMONT, A. LAMINE, J.-B. MAISIN, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 291.

voit, l'enjeu de la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes peine à s'affranchir des questions liées à la détermination de leur statut.

Néanmoins, la titularité des droits collectifs fondamentaux peut également être garantie au moyen de droits spécifiques attribués à des travailleurs indépendants. Cette hypothèse, qui suppose que les travailleurs de plateformes renoncent à leur réintégration dans le champ du travail salarié, est expressément envisagée au plan supranational. Ainsi la CEACR reconnaît-elle aux législateurs nationaux une grande latitude dans l'élaboration de méthodes visant à garantir le droit de négociation collective des travailleurs de plateformes, et notamment pour tenir compte des circonstances et des conditions spécifiques dans lesquelles travaillent les travailleurs de plateformes¹⁶²⁵. Elle fait également l'objet d'une attention particulière de la Commission européenne, qui s'engage à ne pas intervenir à l'encontre de conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants conformément à la législation nationale. Au titre du pouvoir discrétionnaire dont disposent les États membres en ce qui concerne la forme des canaux de représentation collective des travailleurs indépendants, ceux-ci sont libres de choisir entre ces deux voies permettant de garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. C'est cette seconde voie qu'a choisie le législateur français.

¹⁶²⁵ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT : « La commission rappelle également qu'elle est consciente du fait que les mécanismes de négociation collective appliqués dans les relations traditionnelles de travail risquent de ne pas être adaptés aux circonstances et aux conditions spécifiques dans lesquelles travaillent les travailleurs indépendants. (...) La commission invite à cet égard le gouvernement à tenir des consultations avec les parties concernées dans le but de garantir que tous les travailleurs de plateformes couverts par la convention, quel que soit leur statut contractuel, sont autorisés à participer à une négociation collective libre et volontaire. »

TITRE II

LA TITULARITÉ DE DROITS COLLECTIFS AUX PROTECTIONS DÉGRADÉES

265. Il incombe aux droits nationaux de garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs indépendants de plateformes du fait des engagements découlant de la ratification des conventions internationales. La CEDH considère ainsi que « si l'article 11 [de la Convention EDH] a pour objectif essentiel de protéger l'individu contre les ingérences arbitraires des pouvoirs publics dans l'exercice des droits qu'il consacre, il peut impliquer en outre l'obligation positive d'assurer la jouissance effective de ces droits »¹⁶²⁶. En d'autres termes, les États ne sauraient se contenter de reconnaître formellement la liberté syndicale, le droit de négociation collective et le droit de grève des travailleurs de plateformes sans s'assurer que l'exercice de chacun d'entre eux soit effectivement possible en droit et en fait¹⁶²⁷. Pour ce faire, les États disposent d'une ample marge d'appréciation quant à la

¹⁶²⁶ CEDH, 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, n° 34503/97, §110 ; *AJDA* 2007. 902, chron. J.-F. Flauss ; *D.* 2007. 410, note J.-F. Renucci et C. Bîrsan ; *RFDA* 2009. 705, chron. H. Labayle, F. Sudre.

¹⁶²⁷ Cela suppose notamment que des organismes soient institués par les pouvoirs publics pour assurer le respect des droits d'organisation et de négociation collective, ou que des mesures soient prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire de conventions collective, v. Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, art. 3 et 4 ; v. également Charte sociale révisée, art. 6 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent (...) à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ».

manière d'assurer l'exercice effectif des droits collectifs¹⁶²⁸. La marge d'appréciation dont disposent les États membres est d'autant plus importante qu'ils sont invités à faire preuve d'une certaine créativité : la protection effective des droits collectifs des travailleurs indépendants des plateformes suppose, selon la CEACR de l'OIT, de tenir compte des spécificités pratiques et juridiques qui caractérisent le contexte d'exercice de ces droits¹⁶²⁹.

Partant, certains États européens ont reconnu l'exercice de certains droits collectifs aux travailleurs de plateformes et en ont garanti l'exercice dans le cadre du travail indépendant. C'est notamment le cas en droit français. Depuis 2016, au moyen de deux lois¹⁶³⁰ et de deux ordonnances¹⁶³¹, le législateur s'est attaché à reconnaître la liberté syndicale des travailleurs de plateformes de mobilité dans le cadre du travail indépendant, a

¹⁶²⁸ CEDH, 11 janv. 2006, *Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*, n°52562/99 et 52620/99, §58 ; plus récemment v. 16 juin 2015, *Manole et les « cultivateurs directs de Roumanie » c. Roumanie*, n°46551/06, §70 : « Étant donné le caractère sensible des questions sociales et politiques liées à l'emploi rural et compte tenu du fort degré de divergence entre les systèmes nationaux à cet égard, la Cour en déduit que les États contractants bénéficient d'une ample marge d'appréciation quant à la manière d'assurer la liberté d'association des agriculteurs indépendants. »

¹⁶²⁹ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT : « les mécanismes de négociation collective appliqués dans le cadre des relations traditionnelles de travail risquent de ne pas être adaptés aux circonstances et aux conditions spécifiques dans lesquelles travaillent les travailleurs indépendants ».

¹⁶³⁰ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, codifiée dans art. C. trav. art. L. 7341-1 et s. ; B. SERIZAY, « Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? », *JCP S*, 2016, p. 1337 ; E. LEDERLIN, « Naissance d'un droit de l'activité », *JCP S*, 2016, p. 1367 ; P. COURSIER, « Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? », *JCP S*, 2016, p. 1400 ; I. DESBARATS, « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Dr. soc.*, 2017, p. 971 ; C. MINET-LETALLE, « Le particulier : un offreur de services », *JCP*, 2017, p. 1286. Loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019, art. 44-II, codifiée dans C. trav. art. L. 7342-8 à L. 7342-11 ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur », *AJ Contrat*, 2020, p. 60 ; G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n°1-2, 14 janv. 2020, p. 1000 ; K. VAN DEN BERGH, « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », *Dr. soc.*, 2020, p. 439.

¹⁶³¹ Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, codifiée dans C. trav. art. L. 7343-1 à art. L. 7345-6, G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes de mobilité. L'amorce d'un droit de la négociation collective », *JCP G*, 2021, p. 590 ; F. GABROY, « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », *LPA*, août 2021, p. 23. Ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ; G. LOISEAU, « Le droit tourmenté des travailleurs de plateformes », *JCP S*, 2022, p. 1137.

posé les jalons d'un « quasi-droit de grève » de ces travailleurs¹⁶³² et a érigé en dernier lieu un droit de négociation collective spécifique prenant la forme d'un dialogue social de secteur concernant les plateformes organisant des services de livraison et de transport. Le régime des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant en droit français est particulièrement approfondi, ce qui lui confère un aspect inédit en Europe. C'est donc à un examen attentif de ces dispositions nouvelles qu'est consacré le dernier volet de cette étude.

La principale spécificité de ces règles tient au fait qu'elles prennent racine hors des frontières du travail salarié. Si le droit du travail a évolué dans le sens d'une plus grande autonomie de ses concepts et de ses techniques¹⁶³³, l'élaboration des droits collectifs des travailleurs de plateformes prend à rebours cette évolution historique : réapparaît ainsi un droit des relations collectives de travail au sein même des catégories du droit civil ou du droit commercial. Comme le synthétise Mme Josepha Diringier, « il s'agit bien de vouloir camper durablement le travail de plateforme dans l'ordre économique en y modélisant une nouvelle forme de négociation collective en dehors du salariat et compatible avec le droit de la concurrence »¹⁶³⁴. Et, si l'essor d'un régime des droits collectifs des travailleurs de plateformes suppose que les notions d'employeur et de salarié s'effacent au profit des notions de plateforme numérique et de travailleur indépendant, il peine à s'affranchir pleinement du salariat. En effet, il convient de garder à l'esprit que le champ d'application personnel de ces règles est défini par l'article L. 7342-1 du Code du travail, lequel vise les plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix. Dans la mesure où ces deux éléments sont des indices importants de l'existence d'un lien de subordination au sens de la chambre sociale de la Cour de cassation¹⁶³⁵, il est plus juste de remarquer que ce régime empiète partiellement sur

¹⁶³² B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 11^e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n° 2127.

¹⁶³³ V. P. DURAND, « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.*, 1945, p. 298 ; H. CAMERLYNCK, « L'autonomie du droit du travail », *D.*, 1956, p. 23. Sur la spécificité des relations collectives de travail en droit privé, v. G. LYON-CAEN, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, 1955, p. 27.

¹⁶³⁴ J. DIRRINGIER, « Le travail de plateforme entre ordre social et marché. Des espaces de régulation en construction. Introduction », *Dr. soc.*, 2021, p. 580.

¹⁶³⁵ La chambre sociale de la Cour de cassation a admis dans son arrêt *Uber* du 4 mars 2020 que la présence de ces deux indices (la fixation du prix et la détermination unilatérale des caractéristiques de la prestation de

le champ d'application du travail salarié. Cette incertitude relative au champ d'application des règles se projette sur le contenu des dispositions nouvelles. Ainsi, bien que le législateur ait souhaité maintenir les travailleurs de plateformes hors du domaine du salariat, le cadre conceptuel du droit du travail refait surface en tant que modèle incontournable. C'est sous cet angle d'analyse que doit être examiné le régime juridique des droits collectifs des travailleurs de plateformes ainsi que les protections qui visent à en garantir la titularité effective.

La titularité du droit syndical est acquise, en droit français, nonobstant la qualification du travailleur. Son application aux travailleurs indépendants de plateformes présente quelques originalités mais ne pose pas de difficulté majeure. En revanche, le régime de l'action collective des travailleurs de plateformes est très largement inachevé, ce qui fait planer le risque d'une absence de protections garantissant l'exercice du droit de grève (Chapitre 1).

Quant au droit de négociation collective, s'il a pour effet de charrier dans le cadre du travail indépendant le cadre conceptuel protecteur du droit de négociation collective dont sont titulaires les travailleurs salariés, il fait naître la crainte d'une dégradation des protections attachées à ce droit (Chapitre 2).

service fournie) peut être de nature à caractériser un lien de subordination, Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, *op. cit.* ; sous réserve néanmoins que ces indices soient rattachés à l'exercice d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, Cass. soc., 13 avr. 2022, n°20-14.870, P. ; v. également Cass. com. 12 janv. 2022, n°20-11.139, P., v. *supra*, n°153. S'ajoute à cela la proposition de directive déposée par la Commission européenne, laquelle présume des deux éléments susmentionnés l'existence d'une relation de travail salariée, 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, 2021/0414 (COD). L'initiative du législateur intervient donc dans un contexte de montée en puissance d'un contentieux favorable à la réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail, ce dont les parlementaires avaient bien conscience.

CHAPITRE 1

LA PROTECTION INACHEVÉE DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

266. Les travailleurs de plateformes n'ont pas attendu d'être titulaires de droits collectifs pour se regrouper et organiser leur contestation, fût-ce de façon informelle¹⁶³⁶. Mais, après avoir constaté que la titularité des droits collectifs leur est garantie au titre de la protection dont font l'objet les droits collectifs dans l'ordre juridique supranational, il peut être judicieux d'envisager quelle forme prend ce régime dans le droit national. En d'autres termes, il convient d'examiner les ressources juridiques que le droit national met à leur disposition en vue de garantir le caractère effectif du droit syndical et du droit d'action collective.

Or, le nouveau se mêle ici à l'ancien : si un ensemble de règles attribuent de longue date aux travailleurs indépendants des droits leur permettant d'agir collectivement par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux, de nouvelles dispositions viennent compléter et prolonger ce corpus.

En droit français, les droits collectifs prennent la forme de libertés individuelles pouvant déboucher sur une action collective¹⁶³⁷. Quoiqu'elle puise sa source dans le principe de la liberté syndicale, cette action collective est elle-même polysémique¹⁶³⁸. Elle comprend en premier lieu une variété de prérogatives permettant aux travailleurs d'être représentés et d'agir au sein d'un syndicat, que l'on désigne comme le droit syndical. Celui-ci se définit d'ailleurs comme le « droit de se grouper dans le cadre professionnel pour la défense des

¹⁶³⁶ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 2.

¹⁶³⁷ L. GAY, « Droit de grève et liberté syndicale dans la jurisprudence constitutionnelle : des libertés "particulières" ? », *Nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, n°45, oct. 2014.

¹⁶³⁸ J. SAVATIER, « La distinction de la grève et de l'action syndicale », *Dr. soc.*, 1984, p. 53.

intérêts et la promotion des droits des membres des professions par l'action collective »¹⁶³⁹. Sans qu'il soit nécessaire d'adapter l'exercice de ces droits au contexte des plateformes numériques, force est de constater que les travailleurs de plateformes mobilisent d'ores et déjà ces règles de droit (Section I).

L'action collective s'entend également de l'action collective et concertée des travailleurs en vue de faire pression sur la plateforme. C'est bien le droit des travailleurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, visé par l'article 6 de la Charte sociale européenne ainsi que l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, et correspondant peu ou prou au droit de grève en droit français, qui doit être examiné dans le contexte des plateformes numériques. L'existence d'un régime protecteur garantissant la titularité du droit d'action collective des travailleurs de plateformes est cette fois plus douteuse (Section II).

Section I.- Une titularité du droit syndical réaffirmée par le législateur

267. La titularité du droit syndical des travailleurs indépendants semble quelque peu oubliée, à tel point que le législateur a jugé nécessaire de réaffirmer le droit syndical des travailleurs de plateformes par la loi du 8 août 2016¹⁶⁴⁰. Néanmoins, le droit syndical est resté commun à toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle. Cela découle de circonstances historiques : avant d'être rattachés au régime du salariat, les droits collectifs furent reconnus aux travailleurs indépendants¹⁶⁴¹. Cette caractéristique du droit syndical a bien été mise en lumière par la doctrine du siècle dernier¹⁶⁴². Le droit syndical

¹⁶³⁹ J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 130.

¹⁶⁴⁰ C. trav. art. L. 7342-6.

¹⁶⁴¹ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 1.

¹⁶⁴² « Appartenant à tout homme qui exerce une activité professionnelle, [le droit syndical] a cessé d'être un droit purement "ouvrier" et se trouve reconnu en principe dans toutes les professions, de sorte qu'un texte exprès est nécessaire pour qu'il soit exclu dans telle ou telle d'entre elles. (...) Aussi déborde-t-il largement les frontières du droit du travail et appartient-il aussi au droit professionnel et au droit économique. », J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 212 ; dans le même sens : « Si une formule pouvait résumer la situation, ce serait la suivante : les professions non salariées ont su maintenir à leur profit le régime corporatif, tout en sachant faire leur profit des mécanismes juridiques

comprend donc dans son champ d'application l'ensemble des personnes exerçant une activité professionnelle, dont les travailleurs de plateformes font naturellement partie.

Nous l'avons vu, la liberté syndicale fait l'objet d'une protection approfondie dans l'ordre juridique international. Dans le droit étatique, le régime du droit syndical est précisé par un texte à valeur constitutionnelle, l'article 6 du préambule de la Constitution de 1946 proclamant : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. » Il peut être souligné d'ores et déjà que les termes employés par le constituant de 1946 font apparaître deux aspects saillants du droit syndical. Celui-ci se matérialise par la liberté de créer et d'adhérer à un groupement syndical : c'est la définition habituellement retenue de la *liberté syndicale*. Mais avant-même cette liberté d'adhésion, le constituant a entendu protéger la liberté d'*action syndicale*. Par action syndicale, il faut cette fois entendre un ensemble de prérogatives d'action, en particulier d'actions en justice, qui visent à défendre des droits et intérêts professionnels. Cette double dimension est reprise par l'article L. 7342-6 du Code du travail créé par la loi du 8 août 2016. Il prévoit :

« Les travailleurs [indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique] bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. » (nous soulignons)

Cette disposition n'emporte aucune nouveauté en elle-même. Elle sert néanmoins de rappel : le régime du droit syndical est applicable dans son intégralité aux travailleurs de plateformes. L'article L. 7342-6 fait ainsi la passerelle entre le régime « tomb[é] dans l'oubli »¹⁶⁴³ de la loi Waldeck-Rousseau et celui, émergent, du droit des plateformes numériques. Et, dans la lignée directe du texte constitutionnel, cet article met à nouveau côte à côte le droit de constitution et d'adhésion syndicale ainsi que le droit de défendre des intérêts collectifs par le biais du groupement syndical. Partant, c'est sur la base de ce double aspect, d'une part le droit de fonder et d'adhérer à un syndicat (§1), d'autre part le droit

nouveaux caractéristiques du mouvement ouvrier et qu'on aurait pu penser réservés aux salariés. », G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 133.

¹⁶⁴³ G. LYON-CAEN, « Droit syndical et mouvement syndical », *Dr. soc.*, 1984, p. 5.

d'exercer une action syndicale (§2), que doit être évaluée la titularité du droit syndical des travailleurs de plateformes.

§1.- Le droit de fonder et d'adhérer à un syndicat défendant les intérêts des travailleurs de plateformes

Le droit de fonder et d'adhérer à un syndicat constitue la « *pierre angulaire* du droit syndical français »¹⁶⁴⁴. La possibilité qu'ont les travailleurs de plateformes de défendre leurs intérêts collectifs par l'intermédiaire d'un syndicat suppose dès lors l'exercice de deux facultés qui, bien que distinctes, sont solidement imbriquées : le droit de constituer des syndicats (A) et le droit d'adhérer, de ne pas adhérer ou de démissionner d'un syndicat (B).

A. La réunion des conditions classiques de constitution des syndicats

Le droit de constituer des syndicats constitue un préalable à l'exercice de la liberté syndicale. Faisant l'objet d'une protection dans l'ordre juridique international¹⁶⁴⁵, la constitution d'un syndicat est conditionnée en droit français par le respect d'exigences trouvant leur source dans la loi. La constitution d'un syndicat par des travailleurs de

¹⁶⁴⁴ J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 389-391. Ce droit est traversé par une double dimension individuelle et collective. La liberté d'adhésion intéresse directement le droit collectif du groupement, dans la mesure où la capacité qu'a une organisation syndicale d'accroître son nombre d'adhérent détermine très largement ses capacités d'action. Pour Jean-Maurice Verdier, « La liberté de l'appartenance syndicale implique celle de la constitution du syndicat et de l'adhésion du syndiqué. On ne doit donc pas, comme le fait souvent la doctrine, l'envisager sous le seul angle du droit syndical individuel ; elle intéresse tout autant le droit syndical collectif et se trouve par suite sous-tendue par un affrontement constant entre ses aspects individuel et collectif, qu'il appartient au droit positif de mettre en équilibre. », *ibid.*, p. 391.

¹⁶⁴⁵ Pour rappel, l'article 11 de la Convention EDH stipule que « toute personne » a le droit « de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts », v. J.-M. BERAUD, « Aspects de la liberté syndicale au sens de la Convention européenne des droits de l'homme », *Dr. soc.*, 1986, p. 384. Plus précise, la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical pose une série de principes et une limite. L'article 2 stipule que les « travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ». À ce principe de libre constitution, s'ajoutent les principes du pluralisme syndical (ce qui se déduit des termes : « des organisations de leur choix », art. 2), de l'indépendance des syndicats par rapport à l'État (art. 2, 3, 4 et 7) et le droit de constituer et d'adhérer à des unions syndicales (art. 5 et 6), ces droits s'exerçant dans le respect de la légalité (art. 8).

plateformes obéit alors à des conditions relatives à l'activité des adhérents (1) ainsi qu'à l'objet du syndicat (2). S'ajoutent à cela des conditions de forme, soit la rédaction de statuts (3). L'exercice de ces droits par les travailleurs de plateformes suppose donc le respect de ces conditions préalables, ce qui se vérifie dans la pratique.

1. Le respect des conditions relatives à l'activité des travailleurs de plateformes adhérents

268. L'article L. 2131-2 du Code du travail dispose :

« Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement. »

Cet article pose l'exigence de l'exercice d'une activité professionnelle similaire ou connexe par les membres de l'organisation¹⁶⁴⁶. Notion juridique aux contours insaisissables, la profession peut se définir comme l'activité habituellement exercée par une personne pour se procurer les ressources nécessaires à son existence¹⁶⁴⁷. Une appréciation stricte de cette condition aurait pu faire obstacle à la constitution d'un syndicat par certains travailleurs de plateformes, notamment lorsque ceux-ci exercent l'activité visée à titre occasionnel (par ex. des personnes réalisant des livraisons pour le compte d'une plateforme quelques heures par semaine) ou lorsque les revenus générés par cette activité sont faibles (par ex. des personnes réalisant des micro-tâches pour le compte d'une plateforme moyennant une rémunération de quelques centimes). Au visa des articles 2 et 5 de la Convention n°87 de l'OIT, la Cour de cassation a cependant adopté une interprétation large de la condition de professionnalité dans un arrêt du 13 janvier 2009¹⁶⁴⁸. Pour l'application de l'article L. 2131-2 du Code du travail, les circonstances tenant au fait que l'activité soit réalisée « à titre exclusif, accessoire ou occasionnel » ou encore que « les revenus qui en sont tirés

¹⁶⁴⁶ M. GREVY, « Syndicats professionnels : constitution et fonctionnement », *Répertoire de droit du travail*, 2012, n°96 et s.

¹⁶⁴⁷ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, 12^e éd., Paris, PUF, 2018 ; v. également H. NASOM, *Recherche sur la notion juridique de profession*, Lille, ANRT, 2001.

¹⁶⁴⁸ Cass. soc., 13 janv. 2009, n°07-17.692, P+B+R, *JCP S* 2009. 1343, note A. Martinon ; v. « Qu'est-ce qu'un syndicat professionnel ? », extraits du rapport de J.-M. BERAUD, *SSL*, n°1389, 2 mars 2009.

constituent un revenu principal ou accessoire » sont jugées sans incidence pour l'acquisition de la qualité de syndicat professionnel. Si cette solution concernait des apiculteurs amateurs, elle est aisément extensible dans le contexte des plateformes numériques. Il en découle que les travailleurs de plateformes peuvent librement constituer des syndicats professionnels, peu important que ces travailleurs exercent leur activité à titre occasionnel, moyennant des revenus faibles¹⁶⁴⁹, ou encore à titre amateur (par ex. la production de contenu audiovisuel sur une plateforme de contenu en ligne, à faible fréquence, moyennant une faible rémunération).

D'avantage, si la Cour de cassation a entendu exclure les activités désintéressées ou philanthropiques¹⁶⁵⁰, cette exclusion n'est pas à même d'exclure du champ d'application du droit syndical les personnes fournissant des services sur des plateformes qui se présentent comme des plateformes collaboratives ou de l'économie du partage. D'une part, il est désormais établi que les valeurs d'entraide et de gratuité sont largement factices, ces plateformes s'en prévalant pour contourner la réglementation qui leur est normalement applicable¹⁶⁵¹. D'autre part, et dans l'hypothèse où ces valeurs sont bel et bien présentes, le fait qu'une activité ait un aspect désintéressé ou philanthropique ne fait pas pour autant obstacle à l'existence d'une activité professionnelle. Les travailleurs fournissant des prestations de service pour le compte d'une plateforme numérique peuvent dès lors constituer un syndicat professionnel dès lors que ceux-ci ont des intérêts professionnels communs à défendre, y compris lorsque ces activités sont teintées de valeurs d'entraide ou de philanthropie.

269. L'exigence d'une similitude ou d'une connexité des professions posée par l'article L. 2131-2 interroge également dans le contexte des plateformes numériques. Il ne fait guère de doute que, pris isolément, des travailleurs fournissant un certain type de prestations de

¹⁶⁴⁹ V. avis CE, 3 mars 1993, n°353155, *RJS* 8 sept. 1994, n°1008, concernant des pompiers volontaires : « La circonstance que cette activité ne constitue pas pour eux une profession et repose sur le bénévolat ne permet pas de leur refuser le droit syndical dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent, et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les vacances qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient. »

¹⁶⁵⁰ Cass. soc., 13 janv. 2009, n°07-17.692, *op. cit.*

¹⁶⁵¹ V. *supra*, n°5.

service à une ou plusieurs plateformes numériques puissent faire état d'une communauté d'intérêts professionnels leur permettant de se constituer en syndicat. L'existence de syndicats de VTC, de livreurs à vélo ou de prestataires de service de ménage à domicile en atteste. En revanche, plus délicate est la question de savoir si des travailleurs fournissant des prestations de service pour des plateformes opérant dans des secteurs d'activité distincts peuvent former un syndicat. Un syndicat ayant pour objet statutaire l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes fournissant des prestations de service pour le compte d'une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique (sans plus de précision concernant le champ d'activité) pourrait-il être régulièrement constitué ?

Afin de proposer des éléments de réponse à cette interrogation, il convient de préciser qu'une distinction est habituellement opérée selon que l'on traite d'un syndicat de salariés ou d'un syndicat patronal¹⁶⁵². Pour les premiers, il importe peu que le syndicat regroupe des professions diverses. Si sont exclus les syndicats qui prétendraient représenter « tout salarié, quel que soit le type de son travail ou sa branche d'activité »¹⁶⁵³, rien n'interdit la constitution d'un syndicat qui regrouperait des salariés opérant dans des branches d'industrie distinctes. Pour les seconds en revanche, il est fait une interprétation stricte des termes de l'article L. 2131-2, l'activité de chef d'entreprise étant un dénominateur trop général. Il est donc exigé que les matières utilisées, transformées ou vendues soient identiques ou similaires¹⁶⁵⁴.

Cette solution est d'application délicate concernant les travailleurs de plateformes. Étant juridiquement des travailleurs indépendants, leurs organisations devraient être

¹⁶⁵² J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 261 ; M. GREVY, « Syndicats professionnels : constitution et fonctionnement », *Répertoire de droit du travail*, 2012, n°98.

¹⁶⁵³ Cass. soc., 8 oct. 1996, n°95-40.521, *Dr. ouvr.* 1998. 38, note F. Saramito.

¹⁶⁵⁴ V. par ex. à propos d'un syndicat des commerçants et entreprises commerciales du Cher : « que, malgré sa dénomination, le syndicat des commerçants et entreprises commerciales du Cher, qui ne comprenait pas des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale au sens de l'article L. 411-2 du Code du travail, ne constituait pas un syndicat ou une association professionnelle au sens de ce texte », Cass. cim., 14 juin 2000, n°99-86.810, *Dr. soc.* 2000. 1017, obs. J. Savatier, *D.* 2001. Somm. 822, obs. H. Tissandier.

formellement être identifiées comme des organisations patronales. Néanmoins, de par leur composition et leurs objectifs, ces organisations s'apparentent plutôt à des organisations syndicales de salariés. Il est d'ailleurs fréquent que les syndicats de travailleurs de plateformes soient affiliés à des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel. Il n'est donc pas à exclure que le régime des syndicats de salariés leur soit applicable. Au titre d'une interprétation large de l'article L. 2131-2, ceux-ci pourraient constituer des organisations syndicales transversales à plusieurs secteurs d'activité, si tant est qu'ils puissent y trouver un intérêt pratique. De ce point de vue, il semble aisé d'identifier des revendications communes à l'ensemble des travailleurs de plateformes : lutte contre l'indépendance fictive, lutte contre le management algorithmique, lutte contre les déconnexions injustifiées, etc. On peut donc imaginer sans difficulté la création d'un syndicat de travailleurs de plateformes, regroupant simultanément des livreurs à vélo, des chauffeurs VTC et des prestataires de services de ménages à domicile. Une telle lecture nous semble confortée par l'article L. 7342-6 du Code du travail qui semble postuler de l'existence d'intérêts collectifs à l'ensemble des travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.

En outre, et afin de définitivement surmonter cet obstacle, rien n'empêche des syndicats de travailleurs de plateformes opérant dans des secteurs distincts de se grouper au sein d'une union de syndicats¹⁶⁵⁵. Le critère de la communauté d'intérêts professionnels n'étant pas exigé au niveau de l'union, pas plus qu'une exigence de couverture syndicale¹⁶⁵⁶, la constitution d'une union de syndicats peut permettre une extension quasi illimitée du champ de compétence professionnel et territorial. Ainsi peut-on constater l'existence d'une union syndicale, l'Union Nationale des Syndicats Force Ouvrière Capa VTC (FO CAPA VTC) enregistrée à la mairie de Paris en 2017 et devenue l'Union des Syndicats Force Ouvrière du VTC à compter du 21 janvier 2020. Cette union regroupe « les adhérents du secteur d'activité du Transport privé de personnes, partout dans le pays, DOM TOM compris » et

¹⁶⁵⁵ C. trav. art. L. 2133-1.

¹⁶⁵⁶ L. THOMAS, « Pouvoir de représentation et statuts depuis la loi du 20 août 2008 », *Dr. soc.*, 2020, p. 143.

garantit la liberté de ses adhérents de s'organiser en syndicat départemental, d'entreprise et en section syndicale (**Annexe 6**).

2. Le respect du principe de spécialité

270. Au titre de l'article L. 2131-1 :

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. »

C'est cette fois un principe de spécialité qu'impose la loi aux organisations syndicales. L'activité des syndicats, bien que large tant d'un point de vue personnel (l'ensemble des personnes mentionnées dans les statuts et non les seuls adhérents) que d'un point de vue matériel (la protection des intérêts matériels tels que les conditions de travail, la rémunération, etc., mais également la protection des intérêts moraux tels que la défense de l'honneur d'une profession)¹⁶⁵⁷, n'est pas sans limites. Un syndicat ne pourrait être constitué pour poursuivre une activité politique¹⁶⁵⁸. Cette règle a également pour effet d'empêcher que la forme syndicale ne soit utilisée pour réaliser des actes de commerce. Par exemple, un syndicat qui a exclusivement pour objet de proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil viole le principe de spécialité¹⁶⁵⁹.

Si les opérations d'achat ou de vente à but lucratif sont donc interdites, cela ne signifie pas que toute activité économique soit proscrite. Dès lors qu'il ne fait pas et ne distribue pas de bénéfices et que son activité est réalisée dans l'intérêt de la profession, le syndicat dispose en réalité d'un large éventail de facultés¹⁶⁶⁰. Ainsi les syndicats peuvent

¹⁶⁵⁷ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 11^e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n°41.

¹⁶⁵⁸ Cass. ch. mixte, 10 avr. 1998, n°97-17.870, *RJS* 6/98, n°754, 3^e esp. ; *Dr. soc.* 1998. 565, rapp. J. Merlin. Selon les termes de la Cour de cassation, « un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite ; qu'il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques ni agir contrairement aux (...) principes de non-discrimination contenus dans la Constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux auxquels la France est partie ».

¹⁶⁵⁹ Cass. soc., 15 nov. 2012, *RJS* 3/13, n°217. En revanche tel n'est pas le cas lorsque l'assistance et le conseil ne sont qu'un élément de son action, Cass. soc., 4 déc. 2013, *RJS* 2014, n°145.

¹⁶⁶⁰ Ne constitue pas une activité commerciale contraire à l'objet syndical le fait d'inciter le public à utiliser et à consommer certains produits dans l'intérêt de la profession, Cass. soc., 16 mars 1966, n° 64-12.861 et 64-13.535, *Dr. soc.* 1966, obs. J. Savatier ; ou encore le fait d'étudier dans l'intérêt professionnel toutes réformes

s'entremettre pour la vente ou promouvoir la vente des produits provenant du travail personnel ou des exploitations de leurs syndiqués (sans pour autant procéder eux-mêmes à cette vente). Ils peuvent également acheter afin de louer, prêter ou répartir entre leurs adhérents tous les objets, instruments et outils nécessaires à l'exercice de leur activité¹⁶⁶¹. Cette précision n'est pas inintéressante dans le contexte des plateformes numériques. Un syndicat de travailleurs de plateformes pourra inciter le public à consommer certains produits, mais aussi acheter, louer, prêter ou répartir entre ses membres du matériel ou des objets tels que des vélos, des sacs, des équipements de protection, etc.

Dans le même sens, la loi attribue au syndicat une série de prérogatives leur permettant de participer à l'organisation de la profession. Les syndicats professionnels peuvent par exemple créer et administrer des centres d'information sur les offres et demandes d'emploi¹⁶⁶², créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession¹⁶⁶³, ou constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites¹⁶⁶⁴. Ces facultés peuvent permettre aux syndicats de travailleurs de plateformes d'accroître les garanties dont disposent les travailleurs de plateformes, notamment celles découlant de la responsabilité sociale des plateformes à l'égard des travailleurs indépendants qu'elles emploient¹⁶⁶⁵.

On notera également que les syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation¹⁶⁶⁶. Compte tenu de la proximité existant entre les syndicats de travailleurs de plateformes et les coopératives constituées par ces

économiques et législatives à promouvoir, facilitant les offres et demandes de marchandises, l'amélioration des conditions de production, d'importation et de transport de produits, même par l'achat de matériel et de machines, Cass. soc., 28 avril 1966, n° 64-20.202, Bull. 1966, IV, n° 396.

¹⁶⁶¹ J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 461.

¹⁶⁶² C. trav. art. L. 2132-5, 1°.

¹⁶⁶³ C. trav. art. L. 2132-5, 2°.

¹⁶⁶⁴ C. trav. art. L. 2132-6.

¹⁶⁶⁵ C. trav. art. L. 7342-2, au titre duquel la plateforme prend en charge les cotisations lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, ou souscrit à un contrat collectif comportant des garanties au moins équivalentes ; C. trav. art. L. 7342-3, au titre duquel la plateforme prend en charge les frais d'accompagnement et verse une indemnité au travailleur exerçant son droit d'accès à la formation professionnelle continue.

¹⁶⁶⁶ C. trav. art. L. 2132-5, 3°.

mêmes travailleurs¹⁶⁶⁷, cette disposition est d'une importance particulière pour le sujet qui nous occupe. Le syndicat ne peut pas pour autant se transformer lui-même en coopérative et se livrer à des opérations d'achat ou de vente pour le compte de ses membres : les coopératives bénéficiant de subventions syndicales restent autonomes juridiquement¹⁶⁶⁸.

Enfin, les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels syndicaux et en revendiquer la propriété exclusive¹⁶⁶⁹. Ces marques ou labels visent à être appliqués sur tout produit ou objet de commerce afin de certifier qu'elles respectent des conditions de fabrication voulues par le syndicat. Le recours aux marques et aux labels constitue, là encore, une faculté intéressante des syndicats de travailleurs de plateformes, leur permettant par exemple d'attester que certaines plateformes respectent certains critères liés à la rémunération ou aux conditions de travail, et ce afin d'agir sur le comportement des consommateurs.

Ces dispositions légales anciennes méritent cependant d'être considérées avec prudence. Si la Commission européenne semble favorable à exempter du champ d'application de la prohibition des ententes les conventions conclues entre plateformes numériques et travailleurs indépendants dès lors que celles-ci visent à améliorer les conditions de travail des travailleurs, elle maintient la prohibition à l'égard des formes d'organisation entre travailleurs qui outrepassent les limites de « l'action syndicale légitime. »¹⁶⁷⁰ Ainsi pourront demeurer soumises à la prohibition des ententes les décisions des associations ou les accords entre travailleurs indépendants qui vont au-delà de la réglementation des conditions de travail, qui fixent les conditions dans lesquelles les services sont offerts par les indépendants sans salariés ou qui limitent la liberté des plateformes d'engager des travailleurs indépendants. La compatibilité de ces comportements avec le droit de la concurrence demeure donc incertaine¹⁶⁷¹.

¹⁶⁶⁷ V. *supra*, n°79.

¹⁶⁶⁸ J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 461.

¹⁶⁶⁹ C. trav. art. L. 2134-1.

¹⁶⁷⁰ Décision de la Commission, 2 avr. 2003, aff. COMP/C.38.279/F3, *Viandes bovines françaises*, L 209/13, point 112 (nous soulignons).

¹⁶⁷¹ V. par ex. CA Paris, 29 févr. 2000, *Dr. ouvr.* 2000. 147, G. LYON-CAEN, « Vieilles lunes et nouvelles lunes. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143.

3. L'usage des statuts syndicaux par les travailleurs de plateformes

271. Il découle du principe de la libre constitution du groupement syndical qu'aucune autorisation n'est nécessaire pour constituer un syndicat. La loi du 21 mars 1884 a néanmoins posé l'exigence du dépôt des statuts ainsi que du nom des administrateurs du syndicat auprès de la mairie ou de la localité où est établi le syndicat¹⁶⁷². En l'absence de dépôt des statuts, le syndicat est dépourvu d'existence juridique¹⁶⁷³.

Si leur dépôt est obligatoire, la rédaction des statuts obéit au principe de liberté qui régit la vie interne des syndicats. La Convention n°87 de l'OIT se pose garante de la liberté statutaire, son article 3 stipulant que « Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. » Il en découle nécessairement que la validité des statuts n'est soumise à aucune

¹⁶⁷² C. trav. art. L. 2131-3. L'absence de dépôt est sanctionnée par une contravention de 5^e classe pouvant atteindre 1 500€, C. trav. art. R. 2146-2. Cette incrimination vise à garantir la publicité de la constitution du syndicat ainsi qu'à permettre un contrôle judiciaire : au titre de l'article R. 2131-1 al. 2, « Le maire communique ces statuts au procureur de la République », lequel s'assure de la conformité des statuts aux exigences légales, notamment du respect du principe de spécialité.

¹⁶⁷³ Quid des groupements de travailleurs de plateformes dont les statuts n'ont pas été déposés en mairie ? Par le passé, certains auteurs ont plaidé en faveur de la reconnaissance de la personnalité juridique aux syndicats non déclarés en raison de leur « existence de fait », J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 271 ; certains arrêts ont d'ailleurs pu esquisser une distinction entre l'acquisition de la personnalité morale et l'exercice des prérogatives syndicales, seules les secondes étant conditionnées par le dépôt des statuts, v. Cass. soc., 12 juill. 1986, Bull. civ. V., n°456 ; v. également « Les effets du non-dépôt des statuts par un syndicat », *Dr. soc.*, 1978, p. 380. Un tel régime existe par exemple pour les associations loi 1901, v. Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, art. 2 ; ou encore pour les sociétés, les sociétés non immatriculées (sociétés en formation, sociétés en participation, sociétés créées de fait) étant régies par un régime spécifique, v. M COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, 34^e éd., Paris, Lexis Nexis, 2021, p. 130. En ce qui concerne les syndicats, une tendance jurisprudentielle s'est dégagée en faveur d'une option restrictive. Dans un arrêt du 7 mai 1987, la chambre sociale de la Cour de cassation a établi qu'un « syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt de ses statuts en mairie », Cass. soc., 7 mai 1987, n°87-60.366, Bull. civ. V, n°293, p. 188, v. J. SAVATIER, « Formalisme et consensualisme dans la constitution des syndicats et des sections syndicales », *Dr. soc.*, 1989 p. 304. Cette solution a été réaffirmée dans un arrêt du 7 mai 2002, Cass. soc., 7 mai 2002, n°00-60.487, *Dr. soc.* 2002. 790, obs. F. Duquesne : « un syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt en mairie de ses statuts et du nom des personnes chargées de sa direction et de son administration » ; v. également Cass. soc., 12 juill. 2016, n°15-25.498, *D.* 2016. 2252, obs. P. Lokiec. En l'absence de dépôt des statuts, le groupement « de fait » est donc une association non déclarée sans personnalité juridique. Le respect de cette formalité par les travailleurs de plateformes souhaitant se constituer en syndicat apparaît donc indispensable.

mention obligatoire. En pratique néanmoins, les statuts varient peu¹⁶⁷⁴. Ils mentionnent le plus souvent l'objet du syndicat¹⁶⁷⁵, délimitent la compétence géographique et professionnelle du syndicat¹⁶⁷⁶, déterminent les organes dirigeants du groupement et leurs pouvoirs, ou encore les éventuelles adhésions à une ou plusieurs unions syndicales. Certaines clauses peuvent régir le fonctionnement des relations entre le syndicat et ses adhérents, la survenance de conflits entre les adhérents et le syndicat ou encore préciser les conditions de l'engagement d'une action en justice du syndicat. La liste n'est ni exhaustive ni limitative : l'autonomie demeure la pierre angulaire de la vie du syndicat, du moins en ce qui concerne son organisation interne¹⁶⁷⁷.

272. À titre d'illustration, six statuts de groupements syndicaux visant à défendre les intérêts des travailleurs de plateformes peuvent être examinés conjointement. Il s'agit des statuts du Syndicat des chauffeurs privés /VTC (**Annexe 5**), du syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France (**Annexe 12**), du Syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde (SCVG, **Annexe 8**), du Syndicat des Coursier·e·s Autonomes de Loire-Atlantique (SCALA, **Annexe 9**), ainsi que du Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais (SCCUD, **Annexe 10**) et du Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon (**Annexe 11**). Ces documents rendent compte de l'usage particulier quoique conforme à la loi des statuts par les organisations de travailleurs de plateformes. Si la délimitation matérielle et géographique est conforme aux exigences précitées, la désignation des personnes visées par ces statuts constitue une originalité remarquable.

Dans son article 2, les statuts du Syndicat des chauffeurs privés/VTC affirment avoir pour but de défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents, « qu'ils soient : exploitants de voiture de transport (ou de tourisme) avec chauffeur (VTC) ; salariés ;

¹⁶⁷⁴ « D'un syndicat ouvrier à un autre, d'une union à l'autre, ils varient relativement peu au point qu'on a pu parler d'une *coutume ouvrière* qui imprime son originalité à la vie syndicale. », J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 322.

¹⁶⁷⁵ À défaut de clause statutaire délimitant l'objet du syndicat, la dénomination de celui-ci peut suffire à déterminer l'objet statutaire, v. par ex. Cass. soc., 18 nov. 2009, n°09-65.639, P.

¹⁶⁷⁶ « [L]a compétence géographique et professionnelle d'un syndicat est déterminée par ses statuts qu'il peut, en application du principe de la liberté syndicale et des articles L. 2131-1 et L. 2131-2 du Code du travail, déterminer librement », Cass. soc., 8 déc. 2010, n°09-71.896, Inédit.

¹⁶⁷⁷ N. GSSIME, « Les statuts des syndicats : un régime opaque », *D.*, 2011, p. 2133 ; L. THOMAS, « Pouvoir de représentation et statuts depuis la loi du 20 août 2008 », *Dr. soc.*, 2020, p. 143.

travailleurs indépendants et qui comprend les capacitaires (titulaire d'une licence de transport de personnes de moins de 9 places) »¹⁶⁷⁸. En des termes proches, l'article 1 des statuts du Syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde indique que celui-ci est constitué « entre tous les salariés actifs, micro entrepreneurs, retraités et privés d'emplois travaillant pour les sociétés de livraison de la Gironde qui adhéreront aux présents statuts ». Les statuts du SCALA prévoient quant à eux que le « syndicat peut regrouper les T. A. [travailleurs autonomes] actifs et retraités et tous les T.A. exerçant sur le site, quels que soient leur statut social et professionnel » (nous soulignons). De surcroît, l'article 3 des statuts du syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France indique qu'il regroupe « les travailleurs de plateformes » (nous soulignons) sans indications supplémentaires quant à leur statut juridique. Ces syndicats ne s'adressent pas exclusivement à des travailleurs indépendants au sens strict, mais visent à englober tous les travailleurs entrant dans le champ professionnel du syndicat (chauffeurs et coursiers à vélo) indépendamment de leur statut professionnel. Le terme englobant de « travailleurs autonomes » utilisé par l'un d'eux en témoigne.

Les statuts du Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon ainsi que du SCCUD rendent compte d'un rapprochement plus marqué avec les syndicats de salariés. Les premiers indiquent que le syndicat « est formé entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut (salarié ou faux micro-entrepreneur) de la métropole lyonnaise, des plateformes de livraison UberEats, Deliveroo, etc., et entreprises dont le cœur de métier repose sur l'embauche de coursiers sur véhicules 2 roues, tel que précisé dans la Convention Collective du transport routier »¹⁶⁷⁹ (nous soulignons). L'ambition du texte est claire : affirmer la dimension frauduleuse du recours à des travailleurs indépendants par les plateformes et revendiquer l'extension des garanties conventionnelles du droit du travail à ces travailleurs.

¹⁶⁷⁸ En ce qui concerne les capacitaires, les statuts précisent qu'ils « devront impérativement satisfaire aux conditions d'installation et d'exploitation telles que définies par la loi notamment aptitude professionnelle, formation continue, réservation préalable obligatoire, honorabilité et qualité du service », v. C. transp. art. R. 3120-2 et s. Ces exigences sont caractéristiques des professions réglementées, le critère de dignité indissociable à l'exercice d'une profession s'étant avéré déterminant dans des affaires relatives à des géologues et des avocats dont l'activité était régie par un ordre, v. CJUE, 18 juill. 2013, *Consiglio nazionale dei geologi*, aff. C-136/12 et CJUE, 23 nov. 2017, *CHEZ Elektro Bulgaria*, aff. jointes C-427/16 et C-428/16, v. *supra*, n°251.

¹⁶⁷⁹ La Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, IDCC 16.

Les statuts du Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais (SCCUD) sont eux rédigés sur la base d'un modèle type¹⁶⁸⁰. Dans son article 1 « Constitution, dénomination et siège », il est indiqué que le SCCUD est constitué « [e]ntre les salariés du syndicat CGT qui adhèrent ou qui adhèreront aux présents statuts » (nous soulignons). L'article 3 « Principes fondamentaux » précise que le SCCUD « groupe sans distinction d'opinions politiques, de conceptions philosophiques ou de croyances religieuses tous les salariés appartenant aux Conventions Collectives du <Commerce> » (nous soulignons). Une application littérale de ces termes pourrait priver le syndicat de son objet, dans la mesure où les travailleurs concernés opèrent sous le régime de la microentreprise et ne sont pas couverts par ladite convention collective. C'est bien l'intitulé du syndicat (« des coursiers unis dijonnais ») qui nous renseigne le plus sur son champ professionnel. Ce document illustre parfaitement la confusion, voire l'identité de genre entre le syndicalisme de travailleurs de plateformes et le syndicalisme de salariés.

La principale originalité des statuts des syndicats visant à défendre les intérêts des travailleurs de plateformes réside donc dans la délimitation personnelle du syndicat. L'adhérent potentiel de ces syndicats peut être salarié, faux-indépendant ou micro-entrepreneur. La diversité des adhérents est néanmoins contrebalancée par la recherche d'un intérêt professionnel commun. On peut ainsi remarquer que les statuts se font tous gardiens d'une communauté d'intérêts existante ou supposée entre les travailleurs nonobstant le régime juridique auquel ils sont soumis. Le Syndicat des chauffeurs privés/VTC se fixe ainsi comme buts d' « établir des liens de solidarité entre tous les adhérents (salariés, exploitants de voiture de transport ou de tourisme avec chauffeur "VTC", travailleurs indépendants, capacitaires etc.) » et de « centraliser les revendications de ses adhérents et assurer la défense de leurs droits et intérêts professionnels ». Les statuts du Syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde indiquent que le rapprochement des intérêts communs de ses différents membres est *de facto* visé comme un objectif du syndicat, et indique que le syndicat « œuvre au rassemblement des salariés et micro entrepreneurs dans leurs diversités ». Dans le même sens, l'article 3 des statuts du SCALA prévoit que le syndicat a

¹⁶⁸⁰ Vraisemblablement fourni par l'union syndicale ; le SCCUD est d'ailleurs adhérent à l'Union Départementale des Syndicats CGT du département de la Côte d'Or ainsi qu'à la Fédération Nationale de la CGT.

pour but la « prise en compte des diversités des statuts micro-entrepreneurial et la recherche de convergences ». Tout en établissant son objet, le syndicat participe ainsi à donner vie à un intérêt professionnel commun aux salariés et aux travailleurs indépendants : c'est l'exercice de l'activité professionnelle qui détermine l'objet syndical, et non la qualité juridique sous laquelle opèrent ces travailleurs. Ainsi, il est permis de considérer qu'il s'agit de syndicats professionnels au sens initialement prévu par la loi du 21 mars 1884, c'est-à-dire de groupements de personnes « exerçant la même profession » et ayant pour objet « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles » des personnes visées par ses statuts¹⁶⁸¹.

On ne saurait pour autant y voir des organisations patronales ou encore des organisations dites « mixtes » (c'est-à-dire ayant vocation à regrouper dans une même entité employeurs et salariés)¹⁶⁸². Bien que n'étant pas formellement salariés, les personnes visées par ces statuts doivent être liées par des revendications communes et des liens de solidarité. De fait, les livreurs exerçant sous le régime de la microentreprise comme les exploitants de VTC sont des personnes physiques fournissant une prestation de travail exclusivement personnelle (pour ces derniers, la titularité de la licence de transport supposant des critères d'aptitude professionnelle) et ne pouvant se confondre avec le fait de tirer profit du travail d'autrui. Il s'agit, en somme, d'une variété de syndicats ouvriers admettant des travailleurs qui, s'ils ne sont pas formellement salariés, partagent avec ces derniers une communauté d'intérêts professionnels. L'adhésion quasi systématique de ces syndicats à des confédérations nationales de travailleurs salariés le confirme.

B. La portée du droit d'adhésion syndicale dans le contexte des plateformes numériques

En tant que liberté publique fondamentale, la liberté syndicale est une liberté individuelle protégée tant dans l'ordre juridique international que dans l'ordre juridique national et dont l'exercice repose sur un acte personnel libre, qu'il s'agisse d'une

¹⁶⁸¹ Loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, art. 2 et 3.

¹⁶⁸² Ces syndicats ne sont pas interdits mais restent contraires à la tradition française dans la mesure où ils sont évocateurs du système de relations professionnelles imposé par la Charte du travail dans le régime de Vichy, v. J.-P. LE CROM, *Syndicats, nous voilà ! : Vichy et le corporatisme*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1995.

adhésion (1), d'un refus d'adhésion ou d'une démission (2). Là encore, l'application de ces règles dans le contexte des plateformes numériques entraîne quelques spécificités.

1. Le droit d'adhérer au syndicat

273. Il résulte des termes de la Convention n°87 de l'OIT, au titre de laquelle la liberté syndicale est garantie aux travailleurs « sans distinction d'aucune sorte », que les travailleurs indépendants ne peuvent être exclus du champ d'application du droit syndical. Il faut également en déduire une interdiction des discriminations sur d'autres critères que la nature du contrat, tels que la race, les opinions politiques, la nationalité, ou encore l'âge¹⁶⁸³. L'exercice de la liberté syndicale suppose donc que le droit individuel d'adhésion syndicale ne puisse être limité sur la base de ces motifs prohibés¹⁶⁸⁴.

Davantage, rien ne semble faire obstacle à ce que des sociétés commerciales puissent adhérer à un syndicat de travailleurs de plateformes, si ce n'est les statuts de ce syndicat¹⁶⁸⁵. Lorsqu'ils ne sont pas régis par les différents régimes de l'entreprise individuelle (notamment la micro-entreprise), les travailleurs de plateformes peuvent exercer leur activité individuelle sous forme sociétaire (qu'il s'agisse d'EURL ou de SASU). L'admission des sociétés comme membres des syndicats est habituellement l'apanage des syndicats

¹⁶⁸³ V. *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §315 et s. La seule limite fixée par la Convention n°87 tient à l'obligation faite aux sujets du droit syndical, « à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité » sous réserve que la législation nationale soit conforme aux garanties prévues par ladite convention, Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, art. 8.

¹⁶⁸⁴ Les dispositions du droit national concrétisent et prolongent la liberté d'adhésion syndicale telle que protégée dans l'ordre juridique international. La liberté d'adhésion syndicale est également consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, v. F. PETIT, « La protection de la liberté syndicale par la Constitution », *Dr. soc.*, 2014, p. 340. Elle trouve également sa source dans la loi, au titre de l'article L. 2141-1 du Code du travail, « [t]out salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 ». Ces dispositions s'appliquent tout autant aux personnes publiques qu'aux personnes privées, notamment aux syndicats. Ainsi, si un syndicat peut fixer des conditions particulières d'adhésion au moyen de ses statuts, Cass. soc., 5 déc. 2012, n°12-14.366, *JCP S* 2013 n°10, 1116, comm. B. Gauriau ; en l'absence de telles clauses statutaires, la simple manifestation de volonté d'un travailleur d'adhérer au syndicat suffit à caractériser l'adhésion, Cass. soc., 22 nov. 2017, n°16-22.184, *JCP S* 2018 n°1015, note S. Poncet. En tout état de cause, un syndicat ne peut jamais se fonder sur un motif discriminatoire pour refuser l'adhésion d'un travailleur, C. pén. art. 225-1.

¹⁶⁸⁵ Hors cas de discrimination, les syndicats demeurent libres de choisir leurs membres conformément aux buts et aux valeurs qu'ils défendent, v. CEDH, 27 févr. 2007, *Associated Society of Locomotive Enginners and Firemen c/ Royaume-Uni*, n°11002/05.

patronaux¹⁶⁸⁶. Une telle solution semble néanmoins permise y compris dans le contexte des plateformes numériques. L'adhésion de personnes morales à un syndicat pourrait alors marquer le point de bascule entre un syndicalisme ouvrier, auquel se rattachent les syndicats de travailleurs de plateformes précédemment mentionnés, et un syndicalisme de type patronal.

2. Le droit de ne pas adhérer ou de démissionner d'un syndicat

274. Le droit de ne pas adhérer ou de démissionner d'un syndicat constitue le volet négatif de la liberté syndicale : au même titre que les travailleurs de plateformes jouissent du droit d'adhérer ou de constituer un syndicat, ils sont libres de ne pas y adhérer ou d'en démissionner. Protégée par des textes de droit national¹⁶⁸⁷ ou de droit international¹⁶⁸⁸, la liberté syndicale négative a fait l'objet d'une affirmation par la CEDH notamment dans ses arrêts *Sigurdur A. Sugurjónsson c/ Islande*¹⁶⁸⁹, *Gustafsson c/ Suède*¹⁶⁹⁰ et *Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*¹⁶⁹¹. L'article 11 de la Convention EDH est depuis lors interprété comme comprenant « un droit d'association négatif ».

Il en découle une prohibition des clauses de *closed-shop* (interdisant à l'employeur d'embaucher un travailleur non syndiqué), d'*union shop* (autorisant l'employeur à embaucher un travailleur non syndiqué sous réserve que celui-ci adhère au syndicat dans un certain délai) et de *maintenance of membership* (obligeant l'employeur à mettre un terme à

¹⁶⁸⁶ J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 222.

¹⁶⁸⁷ C. trav. art. L. 2141-3 : « Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire ».

¹⁶⁸⁸ V. la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, art. 11 : « Tout employeur et tout travailleur a la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à ces organisations, sans qu'il puisse en résulter pour lui un dommage personnel ou professionnel. » ; v. également DUDH, art. 20 al. 2 : « Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. »

¹⁶⁸⁹ CEDH, 30 juin 1993, *Sigurdur A. Sugurjónsson c/ Islande*, n°16130/90, v. C. PETTITI, « Le droit de ne pas s'affilier à un syndicat en droit européen », *Dr. soc.*, 1993, p. 999.

¹⁶⁹⁰ CEDH, 30 juill. 1998, *Gustafsson c/ Suède*, n°15573/89, D. 1997. 363, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly

¹⁶⁹¹ CEDH, 11 janv. 2006, *Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*, req. nos 52562/99 et 52620/99, v. J.-P. MARGUENAUD, J. MOULY, « Le modèle syndical danois terrassé par le droit d'association négatif », *Dr. soc.*, 2006, p. 1022.

ses relations contractuelles avec un travailleur qui quitterait le syndicat)¹⁶⁹². Selon la CEDH, ces restrictions atteignent la substance même de la liberté d'association et doivent par conséquent être déclarées contraires à l'article 11, qu'elles soient le fruit d'un accord entre l'employeur et un syndicat¹⁶⁹³ ou d'une disposition légale¹⁶⁹⁴. Cette prohibition est également présente en droit interne, les clauses de *closed-shop* ayant été prohibées par la loi du 27 avril 1956¹⁶⁹⁵. La jurisprudence de la CEDH l'a néanmoins étendue aux travailleurs indépendants. On s'en souvient, l'affaire *Sigurdur A. Sugurjónsson c/ Islande* concernait un chauffeur de taxi indépendant qui s'était vu contraint d'adhérer à une association professionnelle pour obtenir sa licence d'exploitation¹⁶⁹⁶. La Cour avait caractérisé l'existence d'une ingérence dans le droit à la liberté d'association – nonobstant sa qualité d'indépendant¹⁶⁹⁷. Un travailleur de plateforme ne pourrait donc se voir tenu d'adhérer à un syndicat pour exercer son activité, de même qu'une plateforme ne pourrait se voir contrainte de rompre ses relations contractuelles avec un travailleur au motif que ce dernier n'est pas ou n'est plus adhérent d'un syndicat.

En outre, l'action revendicative ayant pour but de contraindre une personne d'adhérer ou qui sanctionne la démission d'un syndicat (appelée « mise à l'index ») est illicite¹⁶⁹⁸. Est ici visé le cas où un syndicat interdirait à ses adhérents de travailler pour une plateforme qui a recours à des travailleurs non syndiqués ou membres d'un autre syndicat. Outre le fait que cette forme d'action collective constitue une atteinte à la liberté syndicale négative¹⁶⁹⁹, elle est également susceptible d'être qualifiée d'entente prohibée au sens du

¹⁶⁹² Sur ces distinctions issues du monde anglo-saxon, v. J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 428 et s. ; M. GREVY, « Syndicats professionnels : constitution et fonctionnement », *Répertoire de droit du travail*, 2012, n°195 et s. ; v. également S. ROBIN-OLIVIER, *Répertoire de droit européen*, 2018, n°57.

¹⁶⁹³ V. par ex. CEDH, 13 août 1981, *Young, James et Webster c/Royaume-Uni*, n°7601/76.

¹⁶⁹⁴ Ce qui était le cas dans les affaires *Sigurdur A. Sugurjónsson c/ Islande* et *Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*, *op. cit.*

¹⁶⁹⁵ L'article L. 2134-2 prévoit que « Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul. »

¹⁶⁹⁶ V. *supra*, n°274.

¹⁶⁹⁷ Précipitant par là même la disparition des modèles de monopoles syndicaux à l'embauche dans plusieurs pays européens, J.-P. MARGUENAUD, J. MOULY, « Le modèle syndical danois terrassé par le droit d'association négatif », *op. cit.*

¹⁶⁹⁸ Sur ce point v. J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 424 ; M. GREVY, « Syndicats professionnels : constitution et fonctionnement », *Répertoire de droit du travail*, 2012, n°191.

¹⁶⁹⁹ CEDH, 30 juill. 1998, *Gustafsson c/Suède*, *op. cit.*

droit de la concurrence, dans la mesure où elle a pour objet de limiter la liberté des plateformes d'engager les prestataires dont elles ont besoin, et constitue à cet égard une forme de boycott prohibée¹⁷⁰⁰.

Quoique peu propices à l'essor d'un statut collectif des travailleurs de plateformes qui prendrait la forme de comportements concertés entre plateformes et organisations syndicales, ces solutions protègent la liberté individuelle d'adhésion au détriment des droits collectifs des syndicats¹⁷⁰¹. Car, lorsqu'il est régulièrement constitué, le syndicat dispose d'un important pouvoir d'action.

§2.- La mise en œuvre de l'action syndicale au profit des travailleurs de plateformes

275. Dès lors qu'il satisfait aux exigences formelles de constitution, le syndicat est doté de la personnalité juridique¹⁷⁰². Il dispose à ce titre de l'ensemble des attributs qui en découlent, qu'il s'agisse des droits patrimoniaux ou extrapatrimoniaux ainsi que du droit d'agir en justice dans la défense de son intérêt propre¹⁷⁰³. Il ne s'agit cependant pas d'une personne morale ordinaire. Le syndicat dispose en effet du droit d'agir en justice dans la défense d'intérêts qui dépassent sa propre personne. Dans le contexte des plateformes numériques, cette capacité d'action est susceptible de constituer un instrument stratégique de défense des intérêts des travailleurs. Dès lors, est-il envisageable que les organisations représentant ces travailleurs agissent en justice contre une ou plusieurs plateformes devant les juridictions civiles, pénales ou administratives ? Si la réponse est positive (A), cette faculté est concurremment ouverte, quoique dans une moindre mesure, à d'autres groupements de travailleurs de plateformes, notamment aux associations (B).

¹⁷⁰⁰ V. *supra*, n°243.

¹⁷⁰¹ Les arrêts de la CEDH rendent compte de la recherche d'un juste équilibre entre les intérêts concurrents de l'individu et de la société dans son ensemble, v. spéc. CEDH, *Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*, op. cit., §58. Sur les tensions à l'œuvre entre la dimension individuelle et la dimension collective du droit d'adhésion syndicale, v. les observations de MM. J.-P. Marguenaud et J. Mouly sous les arrêts de la CEDH *Gustafsson c/ Suède et Sorensen et Rasmussen c/ Danemark*, op. cit.

¹⁷⁰² C. trav. art. L. 2132-1.

¹⁷⁰³ Conformément au droit commun procédural, Code de procédure civile, art. 31.

A. Un droit d'action en justice exercé par les syndicats de travailleurs de plateformes

276. En dépit de la règle au titre de laquelle « nul ne plaide par procureur », le syndicat s'est vu attribuer le droit d'agir en justice en l'absence d'intérêt personnel du groupement. Si un syndicat de travailleurs de plateformes peut agir dans la défense de l'intérêt collectif de la profession (2), il ne semble pas acquis qu'il puisse agir dans la défense d'un intérêt individuel d'un travailleur indépendant (1).

1. L'action de substitution

277. Le syndicat professionnel dispose de la qualité pour agir en se substituant à l'action individuelle du salarié¹⁷⁰⁴. L'action de substitution, qui s'exerce sans mandat de l'intéressé et sous la seule réserve que celui-ci ne s'y oppose pas¹⁷⁰⁵, peut intervenir dans une série de cas de figure limitativement énumérés par la loi, ayant pour point commun de pallier une situation de fragilité ou de vulnérabilité particulière du salarié. La loi réserve néanmoins cette action aux syndicats de salariés satisfaisant aux critères de la représentativité¹⁷⁰⁶. N'étant pas au sens strict des syndicats de salariés, et ne pouvant donc prétendre à la représentativité de droit commun de l'article L. 2121-1 du Code du travail, l'action de substitution pouvait sembler hors de portée des syndicats de travailleurs de plateformes.

La création par l'ordonnance du 21 avril 2021 d'une représentativité des organisations représentant les travailleurs de plateformes dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison de marchandises¹⁷⁰⁷ pose désormais la question de l'ouverture de l'action de substitution à ces organisations de travailleurs non salariés¹⁷⁰⁸. L'action de

¹⁷⁰⁴ A. SUPIOT, *Les juridictions du travail. Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1987, n°523 et s. ; F. PETIT, « L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur », *Dr. soc.*, 2004, p. 262 ; « Nature et vertus de l'action de substitution », in M. KELLER (dir.), *Procès du travail, travail du procès*, Paris, LGDJ, 2008, p. 205.

¹⁷⁰⁵ Il s'agit ainsi d'une « action individuelle exercée syndicalement », Cons. const., 25 juill. 1989, n°89-257 DC, *Dr. soc.* 1989. 627, comm. X. Prétot.

¹⁷⁰⁶ L'exigence de représentativité est exigée par les art. L. 1134-2 (discriminations), L. 1154-2 (harcèlement), L. 1144-2 (égalité professionnelle entre les hommes et les femmes), L. 1235-8 (licenciement pour motif économique), L. 1247-1 (contrat à durée déterminée), L. 1251-59 (travail temporaire), L. 1253-16 (groupement d'employeurs), L. 2262-9 (convention collective à laquelle est partie le syndicat), L. 8233-1 (marchandage), L. 8242-1 (prêt illicite de main-d'œuvre), L. 8255-1 (emploi d'étrangers non autorisés à travailler).

¹⁷⁰⁷ C. trav. art. L. 7343-1 et s.

¹⁷⁰⁸ V. *infra*, n°298 et s.

substitution autorise dans certains cas le syndicat à agir pour mettre fin à des atteintes bien spécifiques au travail salarié et par définition étrangères à la situation des travailleurs de plateformes¹⁷⁰⁹. L'extension de l'action de substitution aux organisations représentatives de travailleurs de plateformes nous semble donc à exclure dans ces hypothèses. D'autres domaines, en revanche, sont plus propices à une transposition : c'est notamment le cas de la méconnaissance des règles relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, des travailleurs victimes de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral. Dans la mesure où l'exercice de l'action de substitution vise à pallier la situation de vulnérabilité particulière du travailleur victime, elle se justifie dans le contexte des plateformes numériques. Si une clarification législative eût été opportune, une transposition de ces cas d'action de substitution au régime des droits collectifs des travailleurs de plateformes est désormais concevable.

De surcroît, le législateur s'est par le passé montré attentif à la situation de travailleurs qui, en raison des conditions d'exercice de leur travail, n'ont parfois pas de syndicat. Une disposition spéciale insérée dans la septième partie du Code du travail autorise les syndicats professionnels, même non représentatifs, à exercer une action en justice relative aux rémunérations des travailleurs à domicile¹⁷¹⁰. Il serait cohérent qu'une disposition similaire vienne étendre l'action de substitution en faveur des travailleurs de plateformes.

2. L'action pour la défense de l'intérêt collectif de la profession

278. Au titre de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils

¹⁷⁰⁹ C'est notamment le cas de l'action intentée en lieu et place du salarié intérimaire, du salarié d'un groupement d'employeurs, d'un salarié en CDD, et même d'un salarié victime d'un licenciement économique ou d'un prêt de main-d'œuvre illicite.

¹⁷¹⁰ C. trav. art. L. 7423-2.

représentent »¹⁷¹¹. Ils disposent donc du droit d’agir en justice pour se faire les défenseurs de la profession dans son ensemble, cette faculté étant rattachée à la liberté syndicale¹⁷¹². Ce droit s’exerce devant les juridictions civiles et pénales ainsi que devant les juridictions administratives, à titre principal ou accessoire¹⁷¹³. À la différence de l’action de substitution, l’action dans la défense de l’intérêt collectif n’est pas soumise à une condition de représentativité du syndicat, pas plus qu’à une exigence d’ancienneté¹⁷¹⁴. Surtout il convient de souligner que, si elle est désormais ouverte à tous les syndicats, cette faculté a été initialement reconnue par la jurisprudence à des syndicats patronaux¹⁷¹⁵ ; lorsqu’il demande l’application de la législation sociale, un tel syndicat se place alors le plus souvent sur le terrain de l’égalité dans la concurrence¹⁷¹⁶. L’action dans l’intérêt de la profession peut donc être exercée par des syndicats de plateformes.

La recevabilité de l’action est naturellement soumise au fait qu’il existe une atteinte, directe ou indirecte, à l’intérêt collectif de la profession¹⁷¹⁷. La notion d’intérêt collectif

¹⁷¹¹ Tel qu’issu de la loi du 12 mars 1920 sur l’extension de la capacité civile des syndicats professionnels ; v. S. ROZEZ, « A. Les organisations syndicales de salariés », in I. OMARJEE, L. SINOPOLI (dir.), *Les actions en justice au-delà de l’intérêt personnel*, Paris, Dalloz, 2014, p. 144.

¹⁷¹² La Cour de cassation considère que le droit d’agir dans l’intérêt collectif de la profession résulte du principe de la liberté syndicale tel que consacré par l’article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, par l’article 11 de la Convention EDH et par l’article 2 de la Convention n°87 de l’OIT, Cass. soc., 22 janv. 2014, n°12-27.478, P.

¹⁷¹³ L’intervention volontaire est régie par les art. 327 et 330 du code de procédure civile. Pour pouvoir agir dans l’intérêt collectif de la profession, il est nécessaire que le syndicat soit licite et valablement constitué. La capacité d’action du syndicat est délimitée par son objet, c’est-à-dire par le champ géographique et matériel établi dans ses statuts, conformément à l’art. 1145 al. 2. du Code civil ; v. par ex. Cass. soc., 10 mai 2012, n°11-60.128, *SSL* 2012, n°1560, chron. L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou. Un syndicat dont l’objet statutaire ne coïnciderait pas avec la zone géographique ou avec l’activité professionnelle exercée par une plateforme ne pourrait donc pas tenter une action contre cette plateforme dans la défense de l’intérêt collectif de la profession.

¹⁷¹⁴ Cass. soc., 10 mai 2012, n°11-60.152, Inédit.

¹⁷¹⁵ Cass. ch. réunies, 5 avr. 1913, *D.* 1914. I. 65, concl. L. Sarrut ; il s’agissait du « Syndicat national de défense de la viticulture française ».

¹⁷¹⁶ V. par ex. sur l’interdiction du travail le dimanche Cass. Ass. plén., 7 mai 1993, nos 91-12.611 et 91-12.704, *D.* 1994. 319, obs. J.-M. Verdier. Comme l’a relevé cet auteur, « C’est donc bien l’inégalité ainsi créée dans la concurrence, donc un intérêt économique, qui fonde l’action exercée sur la base d’un texte à finalité sociale. Syndicats patronaux et ouvriers se trouvent ainsi mis à l’égalité pour agir sur cette base. »

¹⁷¹⁷ Un tel intérêt collectif se distingue de l’intérêt individuel des membres du syndicat ainsi que de la somme de ces intérêts, mais demeure un intérêt particulier pouvant tendre vers un intérêt général, J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 629 ; v. également M. RICHEVAUX, « L’action en justice des syndicats et l’intérêt général », in J. CHEVALLIER (dir.), *Variations autour de l’idéologie de l’intérêt général*, vol. 2, CURAPP, 1978, p. 91 ; G. BORENFREUND, « La recevabilité de l’action syndicale en exécution d’une convention collective même non

professionnel mérite d’être précisée dans le contexte des plateformes numériques. Plusieurs hypothèses peuvent être spécifiquement visées : le cas du recours à des faux indépendants (a), le cas de l’atteinte à la concurrence loyale (b) ou encore le cas de l’atteinte aux droits collectifs (c).

a. Le recours à des faux indépendants

279. Un syndicat peut-il agir en justice pour dénoncer le recours à des faux travailleurs indépendants par une plateforme numérique ? Qu’il s’agisse d’un syndicat de salariés ou d’un syndicat de travailleurs de plateformes, la réponse est positive. Celui-ci devra néanmoins apporter la preuve d’une atteinte à l’intérêt collectif de la profession qu’il a vocation à représenter.

En matière civile, est recevable d’office l’action dans l’intérêt collectif de la profession lorsque ladite action repose sur la violation d’une règle d’ordre public social¹⁷¹⁸. Il suffit de rappeler à cet égard que la qualification de contrat de travail est d’ordre public¹⁷¹⁹ pour en déduire la recevabilité d’office d’une telle action devant les juridictions sociales. Ainsi, des organisations syndicales ont pris part au contentieux de la requalification des relations contractuelles entre les travailleurs et les plateformes. La CGT est intervenue volontairement à l’instance opposant un livreur à la plateforme Take Eat Easy. Dans son mémoire en intervention volontaire, la CGT a fait valoir que le recours systématique à des faux travailleurs indépendants posait une « question de principe », laquelle sous-tendait une atteinte à l’intérêt collectif de la profession : « La question posée par le présent pourvoi est en effet celle des limites au statut d’auto-entrepreneur par rapport à celui de salarié, dont le dévoiement destiné à éluder le paiement des charges sociales et la protection du travailleur

étendue », *RDT*, 2007, p. 536. La jurisprudence a ainsi admis à plusieurs reprises qu’une action soulevant une « question de principe » est de nature à caractériser un intérêt collectif, Cass. soc., 20 nov. 1974, n°73-40.294, *Bull. civ.* V, n°555 ; pour un exemple récent Cass. soc., 18 déc. 2002, n°00-44.418 ; sur ce point v. J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 610 et s. ; Y. FERKANE, « Syndicats professionnels : prérogatives et action », *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°106.

¹⁷¹⁸ Cass. soc., 22 janv. 2014, n°12-27.478, P., *op. cit.* : « l’action introduite par un syndicat sur le fondement de la défense de l’intérêt collectif des salariés de la profession qu’il représente (...) est recevable du seul fait que ladite action repose sur la violation d’une règle d’ordre public social ».

¹⁷¹⁹ Cass. Ass. plén., 4 mars 1983, n°81-15.290, P., v. *supra*, n°147.

ne peut qu'être combattu. »¹⁷²⁰ L'action a été déclarée recevable par la chambre sociale de la Cour de cassation¹⁷²¹ ainsi que par la juridiction de renvoi¹⁷²². Plus récemment, la CGT est intervenue volontairement pour obtenir la requalification de livreurs pour la plateforme Deliveroo¹⁷²³. Il incombe néanmoins au syndicat d'apporter la preuve qu'il a vocation à représenter la profession atteinte par le contournement de la législation sociale¹⁷²⁴.

En matière criminelle, il est admis que l'action du syndicat est recevable en présence d'une infraction de travail dissimulé. Dans un arrêt du 6 décembre 2011, la chambre criminelle de la Cour de cassation constate ainsi que « l'exercice d'un travail dissimulé est de nature à causer à la profession représentée par le syndicat demandeur un préjudice distinct de celui subi personnellement par les salariés concernés »¹⁷²⁵. À l'occasion des poursuites engagées en 2022 par le ministère public contre la plateforme Deliveroo pour dissimulation d'emploi salarié, se sont ainsi constituées partie civile la CNT-SO, l'Union syndicale solidaires, Sud commerces et services ainsi que la CGT. Au civil comme au pénal, l'action du syndicat dans l'intérêt collectif de la profession est donc largement ouverte.

b. La concurrence déloyale

280. S'il est admis qu'un concurrent d'une plateforme numérique puisse demander réparation pour des faits de concurrence déloyale résultant du contournement de la législation sociale par cette plateforme¹⁷²⁶, une organisation syndicale – et en particulier une organisation syndicale de travailleurs de plateformes – peut en faire de même si tant est

¹⁷²⁰ SCP H. MASSE-DESSEN, G. THOUVENIN, O. COUDRAY, Intervention volontaire pour la CGT à l'appui du pourvoi n°B 17-20.079.

¹⁷²¹ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, P+B+R+I, *op. cit.*

¹⁷²² CA Paris, Pôle 6, chambre 10, 19 févr. 2020, n°18/14161.

¹⁷²³ CGT transports, « Deliveroo de nouveau devant la justice ! », Communiqué de presse, 14 avril 2022, <https://twitter.com/LivreursCGT/status/1514517869400363009/photo/1> (dernière connexion oct. 2022).

¹⁷²⁴ Ainsi la recevabilité d'une telle action n'est pas systématique. Rejetant le pourvoi formé par les sociétés Uber France et Uber BV, la chambre sociale de la Cour de cassation a déclaré irrecevable l'intervention volontaire du syndicat CGT-FO au motif que celui-ci n'avait pas apporté la preuve d'un intérêt à agir, Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, FP-P+B+R+I, *op. cit.* Le syndicat a annoncé que ce refus était dû à une « simple question procédurale », <https://www.force-ouvriere.fr/coup-de-tonnerre-chez-uber-leurs-chauffeurs-sont-des-salaries> (dernière connexion oct. 2022).

¹⁷²⁵ Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-86.829 P., D. 2012. 104, obs. M. Blombled ; Dr. soc. 2012. 312, obs. F. Duquesne ; RJS 3/2012, n°263 ; v. également, pour une confirmation législative, Code de procédure pénale art. 2-21-1, v. *infra*, n°278.

¹⁷²⁶ V. Cass. com., 12 janv. 2022, n°20-12.061, P., v. *supra*, n°153.

qu'elle démontre l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Cette possibilité est expressément reconnue par l'article 470-7 du Code de commerce¹⁷²⁷, lequel vient prolonger l'article L. 2132-3 du Code du travail en matière commerciale. L'atteinte peut alors découler d'une violation de la réglementation professionnelle¹⁷²⁸ ou de la législation sociale.

Plusieurs organisations syndicales de taxis ont agi par cette voie pour dénoncer la violation des réglementations professionnelles par les plateformes dès l'apparition de ces dernières en France. La Chambre syndicale des loueurs d'automobiles de place de Paris Île de France, le Syndicat Taxis 78 et l'Union Nationale des Taxis s'étaient ainsi constitués partie civile à l'occasion des poursuites engagées par le Ministère public contre la SAS Uber France pour le délit de pratique commerciale trompeuse¹⁷²⁹. C'est également en cas de violation de la législation sociale. Ainsi le syndicat patronal des entreprises de livraison du dernier kilomètre (Syndicat National du Transport Léger, SNTL) a pu se constituer partie civile à l'occasion des poursuites pénales engagées à l'encontre de la plateforme Deliveroo pour dissimulation d'emploi salarié, la violation des dispositions légales causant un préjudice aux concurrents des plateformes numériques.

Dans le prolongement, les organisations syndicales de travailleurs de plateformes seraient recevables à agir devant les juridictions commerciales en cas de non-respect par

¹⁷²⁷ C. com. art. L. 470-7 : « Les organisations professionnelles peuvent introduire l'action devant la juridiction civile ou commerciale pour les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession ou du secteur qu'elles représentent, ou à la loyauté de concurrence. » Les voies pénales et administratives n'en sont pas pour autant fermées, v. S. PETRINI, « B. Les organisations professionnelles agissant sur le fondement de l'article 470-7 du Code de commerce », in I. OMARJEE, L. SINOPOLI (dir.), *Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, Paris, Dalloz, 2014, p. 152.

¹⁷²⁸ La jurisprudence admet que les infractions à la réglementation professionnelle puissent porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, v. par ex. Cass. crim. 20 nov. 1984, n°84-91.237, Bull. crim n°353 ; v. Y. FERKANE, « Syndicats professionnels : prérogatives et action », *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°134.

¹⁷²⁹ CA Paris, pôle 4, ch. 10, 7 déc. 2015, *Propriété industrielle* n°2, févr. 2016, comm. 14, J. Larrieu. La personne introduisant l'action doit néanmoins respecter les règles d'habilitation pour que l'action du syndicat soit recevable. A été déclarée irrecevable la constitution de partie civile du Syndicat autonome des artisans taxi introduite sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail à l'occasion des poursuites engagées contre le service Uberpop au motif que le représentant syndical n'avait pas été autorisé pour agir conformément aux statuts dudit syndicat, Cass. com., 11 sept. 2018, nos 16-81.762, 16-81.763, 16-81.764, 16-81.765 et 16-81.766, Inédit.

une plateforme des règles relatives à la responsabilité sociale des plateformes¹⁷³⁰, la violation d'une de ces dispositions pouvant faire naître un intérêt à agir du syndicat sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail ainsi que de l'article 470-7 du Code de commerce.

c. L'entrave aux droits collectifs

281. Bien que les droits collectifs soient absents du contentieux opposant les travailleurs aux plateformes numériques en droit français, il convient de souligner que les entraves à l'exercice du droit syndical portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession et confèrent subséquemment le droit au syndicat d'agir en justice pour exiger leur cessation¹⁷³¹. Le domaine de la capacité d'agir du syndicat doit être étendu aux dispositions spéciales visant les droits des travailleurs de plateformes. En cas de non-respect par la plateforme des règles relatives au droit des travailleurs de créer des organisations syndicales¹⁷³², des règles relatives au dialogue social de secteur¹⁷³³, en cas de commission d'une discrimination syndicale ou de violation du statut protecteur des représentants des travailleurs¹⁷³⁴ ou encore en cas d'atteinte portée à l'exercice du droit de grève¹⁷³⁵, les organisations syndicales ayant vocation à représenter la profession seront fondées à introduire une action devant les juridictions civiles ou pénales. Ce sont, plus largement, les faits de discrimination syndicale qui habiliteront le syndicat à agir en justice dans l'intérêt collectif de la profession¹⁷³⁶.

En définitive, le syndicat est recevable à agir dès lors que l'intérêt collectif de la profession est directement ou indirectement atteint, ce qui constitue un instrument stratégique de défense de représentation des travailleurs de plateformes. Cette faculté

¹⁷³⁰ C. trav. art. L. 7342-1 et s.

¹⁷³¹ Y. FERKANE, « Syndicats professionnels : prérogatives et action », *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°129.

¹⁷³² C. trav. art. L. 2131-2 et L. 7342-6.

¹⁷³³ C. trav. art. L. 7345-1 et s.

¹⁷³⁴ Cass. soc., 24 sept. 2008, n°06-42.269, P.

¹⁷³⁵ V. par ex. Cass. soc., 14 avr. 1999, n°97-20.648, inédit.

¹⁷³⁶ Cass. crim. 29 oct. 1996, n°94-85.028, *Bull. crim. n°379* : « que le fait de licencier un salarié en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale est, en lui-même, générateur d'un préjudice subi par la profession à laquelle appartient l'intéressé et dont les syndicats qui représentent cette profession peuvent demander réparation ».

s'exerce parfois en concurrence avec d'autres groupements et notamment avec les associations.

B. L'action collective des travailleurs de plateformes exercée sous la forme associative

282. Les notions juridiques de syndicat et d'association sont intimement liées. Plusieurs textes de l'OIT considèrent que le droit de constituer des syndicats fait partie d'un droit plus vaste, celui de s'associer et de constituer des organisations librement choisies. Cela ressort tout autant des textes constitutifs de l'OIT¹⁷³⁷ que des conventions internationales qui s'inscrivent dans leur prolongement¹⁷³⁸. Il en va de même dans l'ordre juridique du Conseil de l'Europe, l'article 11 de la Convention EDH proclamant le droit de toute personne à « la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats ». La liberté syndicale constitue dès lors un aspect de la liberté d'association et non un droit qui lui serait distinct¹⁷³⁹. Le droit international converge donc pour l'intégration de la liberté syndicale au sein d'une liberté plus vaste, la liberté d'association¹⁷⁴⁰.

En droit interne, le lien de parenté entre syndicat et association fut visible dès la promulgation de la loi du 21 mars 1884, celle-ci visant dans son article 2 les « syndicats ou associations professionnelles »¹⁷⁴¹. Le régime du droit syndical, dont nous avons présenté les principales caractéristiques, doit néanmoins être clairement distingué du régime des

¹⁷³⁷ L'art. 427 du Traité de Versailles proclame le « droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs » ; la Déclaration de Philadelphie de 1944 réaffirme que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu » ; la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de juin 1998 considère « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective » comme l'un des quatre piliers du socle minimal de droits sociaux fondamentaux au niveau mondial.

¹⁷³⁸ V. par ex. Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture), adoptée à Genève le 25 octobre 1921 lors de la 3^e session de la CIT ; la Convention n°189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 1^{er} juin 2011 lors de la 100^e session de la CIT, art. 3. 2. (a).

¹⁷³⁹ CEDH, 27 oct. 1975, *Syndicat national de la police belge c/ Belgique*, n°4464/70, §38 : « La Cour relève que l'article 11 par. 1 (art. 11-1) présente la liberté syndicale comme une forme ou un aspect particulier de la liberté d'association » ; CEDH, 30 juin 1993, *Sigurdur A. Sigurjónsson c/ Islande*, *op. cit.*, §32 : « le droit, garanti par [l'article 11], de créer des syndicats ou de s'y inscrire constitue un aspect particulier du droit plus large à la liberté d'association, et non un droit distinct ».

¹⁷⁴⁰ V. également dans l'ordre juridique de l'Union européenne, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 12§1, Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs, art. 11.

¹⁷⁴¹ Loi du 31 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, JORF, 1884, n°81, p. 1577.

associations, qui résulte lui de la loi du 1^{er} juillet 1901¹⁷⁴². Fondamentalement, les notions juridiques de syndicat et d'association sont distinctes par leur objet¹⁷⁴³. Le syndicat est régi par le principe de spécialité, à savoir la défense d'intérêts professionnels, tandis que l'objet des associations est généraliste¹⁷⁴⁴. Doit-on en déduire que l'association ne saurait être employée à des fins de défense d'intérêts professionnels ? Tel n'est pas le cas. Les travailleurs de plateformes se sont emparés de la forme associative (1), en dépit du fait que l'association dispose d'attributions réduites en matière d'action collective (2).

1. Le recours aux associations « loi de 1901 »

283. Un constat s'impose aux observateurs : les travailleurs de plateformes ont recours à la forme associative pour défendre leurs intérêts professionnels¹⁷⁴⁵. Afin de mettre en lumière les caractéristiques de ces groupements, les statuts de deux associations peuvent être analysés conjointement : ceux du Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP, **Annexe 4**)¹⁷⁴⁶ et ceux d'« Union, 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants » (Union, **Annexe 7**)¹⁷⁴⁷.

De prime abord, il apparaît que ces organisations sont entièrement tournées vers la défense d'intérêts professionnels. Le CLAP se donne pour objet « la défense des droits des travailleurs des plateformes de livraison de repas à domicile » (art. 2). Union vise quant à elle à « établir des liens de relation et de solidarité entre tous les professionnels concernés par les présents statuts », à défendre les intérêts des adhérents « pour leur permettre d'exercer leur métier dans des conditions qui respectent le code du travail, le code du commerce » ainsi qu'à encourager « l'adhésion à des chartes de bonne conduite entre les

¹⁷⁴² Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, JORF, 1901, n°177, p. 4025 ; v. v. S. DAMAREY, *Droit des associations*, Paris, Gualino, 2017 ; Y. DE LA VILLEGUÉRIN (dir.), *Guide des associations*, Paris, Groupe Revue Fiduciaire, 2021.

¹⁷⁴³ « La liberté syndicale est bien un aspect de la liberté d'association, mais elle présente des traits qui lui sont propres et l'en différencient, au point de la rendre plus indispensable que la liberté d'association en général », J.-M. VERDIER, *op. cit.*, p. 277.

¹⁷⁴⁴ Loi du 1^{er} juillet 1901, art. 1 : « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. ».

¹⁷⁴⁵ V. *supra*, n°77 et s.

¹⁷⁴⁶ Déposés à la préfecture de police de Paris le 17 avril 2018.

¹⁷⁴⁷ Déposés à la préfecture de police de Paris le 5 mars 2020.

membres de l'association et les donneurs d'ordre » (art. 3). L'objet de ces associations est donc proche voire similaire à l'objet d'un syndicat tel que défini à l'article L. 2131-1 du Code du travail. Tout au plus peut-on relever que les statuts du CLAP mentionnent « l'exercice d'activités économiques » (art. 2) tandis que ceux d'Union l'autorisent à « proposer à ses adhérents des prestations de services négociées auprès de tiers » (art. 3), sans toutefois que ces prérogatives ne dénaturent l'objet professionnel de ces associations¹⁷⁴⁸.

En ce qui concerne les règles d'adhésion, peuvent adhérer au CLAP « les personnes physiques, les personnes morales, les syndicats ou associations » (art. 5) à la condition qu'elles travaillent ou regroupent des personnes travaillant pour des plateformes de livraison de repas à domicile (art. 6). L'adhésion à Union est ouverte aux « travailleurs indépendants ou travailleurs salariés ayant une activité indépendante complémentaire, sous statut de micro-entreprise, entreprise individuelle, EIRL, SASU, Coopératives d'indépendants, etc, n'employant pas de salariés et hors professions régies par un ordre professionnel » (art. 5 c). En somme, l'adhésion au CLAP ou à Union suppose la fourniture personnelle d'une activité professionnelle, mais le régime juridique d'exercice de cette activité est sans incidence. Peuvent ainsi adhérer des travailleurs de plateformes exerçant leur activité sous forme sociétaire (exception faite des employeurs et des professions libérales).

Le recours à la forme associative de même que la possibilité d'admettre parmi ses adhérents des sociétés commerciales sont habituellement l'apanage des organisations patronales¹⁷⁴⁹. La présence de ces traits caractéristiques au sein d'une organisation de travailleurs de plateformes accentue la singularité des modes de représentation de ces travailleurs, sans toutefois qu'elle ne fasse naître une distinction de nature entre les groupements associatifs et les syndicats. Il s'agit bien de groupements quasi syndicaux plus proches de syndicats de salariés que d'associations patronales. Là encore, les liens forts unissant Union à la CFDT en témoignent.

¹⁷⁴⁸ V. C. trav. art. L. 2132-6 sur les attributions des syndicats. On remarquera simplement sur ce dernier point qu'une garantie négociée par l'association pour le compte de travailleurs indépendants pourrait être analysée comme une entente au sens du droit de la concurrence : la décision des membres d'une profession libérale d'instaurer un régime de pension complémentaire constitue une entente au sens de l'article 101§1, TFUE, v. CJCE, 12 sept. 2000, *Pavlov*, aff. jointes C-180/98 à C-184/98 ; v. *supra*, Partie II, Titre I, Chapitre 2.

¹⁷⁴⁹ Le MEDEF est une association « loi de 1901 ».

Une lecture des statuts ne saurait se substituer à une analyse empirique des modes d'action déployés par les travailleurs de plateformes¹⁷⁵⁰. Une analyse juridique nous permet toutefois d'affirmer que le recours à la forme associative est le fruit d'un choix stratégique et non d'une contrainte légale : le recours à la forme syndicale eut été tout à fait possible, sinon plus avantageux.

2. Le régime de l'action en justice des associations lois 1901

284. Le choix de la forme associative de la part des travailleurs de plateformes interroge le juriste dans la mesure où la capacité civile des associations est distincte de celle des syndicats. Certes, l'association déclarée dispose de la personnalité morale et peut ester en justice pour défendre ses intérêts personnels¹⁷⁵¹. En revanche aucune disposition semblable à l'article L. 2132-3 du Code du travail ne donne de base légale à une action exercée par une association dans l'intérêt collectif de ses adhérents¹⁷⁵². Davantage, la Cour de cassation a jugé dans un arrêt ancien qu'« à la différence des syndicats professionnels, les associations ne représentent pas, de plein droit, la profession de ceux qui en font partie. »¹⁷⁵³ En principe, l'association dispose donc d'un droit d'agir plus restreint que celui du syndicat devant le juge judiciaire.

L'opposition entre ces deux formes de groupement s'est néanmoins atténuée au cours des dernières décennies. En matière civile, la jurisprudence a admis qu'une association puisse agir en justice au nom d'intérêts collectifs dès lors que la défense de ceux-ci entre dans son objet social en dehors de toute habilitation législative¹⁷⁵⁴. En matière pénale, le législateur a multiplié les habilitations légales permettant aux associations d'agir pour

¹⁷⁵⁰ V. *supra*, Partie I, Titre I, Chapitre 2.

¹⁷⁵¹ Loi du 1^{er} juillet 1901, art. 6.

¹⁷⁵² S. GUINCHARD, « L'action de groupe en procédure civile française », *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 42, n°2, 1990, p. 599.

¹⁷⁵³ Cass. ch. réunies, 15 juin 1923, *D.* 1924. 1. 153, concl. D. Mérillon, note L. Rolland ; L. BORÉ, *La défense des intérêts collectifs par les associations devant les juridictions administratives et judiciaires*, Paris, LGDJ, 1997, p. 27 et s.

¹⁷⁵⁴ V. par ex. Cass. civ. 2^e, 5 oct. 2006, pourvoi n°05-17.602, *Bull. civ. II*, n°255, *RDI* 2007. 124, obs. F.-G. Trébulle ; Cass. civ. 1^{ère}, 18 sept. 2008, n°06-22.038, *D.* 2008. 2437, obs. X. Delpéch, *JCP G* 2008. II. 10200, note N. Dupont, *Dr. sociétés* 2008. 246, note R. Mortier, *LPA* 20 Févr. 2009, n°37. 7, note G. Chabot.

défendre des « grandes causes »¹⁷⁵⁵, dont certaines sont susceptibles de trouver application dans le contexte des plateformes numériques¹⁷⁵⁶. En particulier, l'article 2-21-1 du code de procédure pénale autorise les associations (aux côtés des syndicats professionnels et des fondations reconnues d'utilité publique) à exercer les droits reconnus à la partie civile en matière de lutte contre le travail illégal même si l'action publique n'a pas été mise en mouvement par le ministère public ou la partie lésée¹⁷⁵⁷.

La capacité civile des associations tend donc à se rapprocher de celle des syndicats, au point de s'y confondre¹⁷⁵⁸. Certes, le syndicat demeure le représentant de droit commun de la profession¹⁷⁵⁹. Néanmoins, en faisant le choix de la forme associative, les organisations de travailleurs de plateformes participent à la convergence des attributions dont jouissent ces personnes morales.

Conclusion de section

285. Les travailleurs de plateformes bénéficient de la liberté syndicale dans les conditions de droit commun, tel que le rappelle l'article L. 7342-6 du Code du travail. L'exercice de cette liberté participe à l'affirmation de leur existence en tant que collectivité de travail

¹⁷⁵⁵ P. GUEZ, « Les acteurs dépourvus d'habilitation », « B. Les organisations professionnelles agissant sur le fondement de l'article 470-7 du Code de commerce », in I. OMARJEE, L. SINOPLI (dir.), *Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, Paris, Dalloz, 2014, p. 167.

¹⁷⁵⁶ Une association peut notamment se constituer partie civile à l'occasion de poursuites pénales engagées pour des faits de discrimination, Code de procédure pénale art. 2-6 et 2-8, C. trav. art. L. 1134-3, ainsi que pour des faits d'atteinte à la vie par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité imposée par la loi lors d'une activité professionnelle, Code de procédure pénale art. 2-18. Pour ce faire, l'association doit être régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, et la lutte contre les faits incriminés doit être conforme à son objet social.

¹⁷⁵⁷ Code de procédure pénale art. 2-21-1, créé par la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014, et modifié par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016. Cette habilitation vise l'ensemble des infractions définies au livre II de la huitième partie du Code du travail ; l'association ou le syndicat doit être régulièrement déclaré depuis au moins deux ans à la date des faits et doit avoir pour objet statutaire la défense des intérêts collectifs des entreprises et des salariés.

¹⁷⁵⁸ L. BORÉ, « Les prémisses d'une consécration générale du droit d'action des associations au plan civil », *RLDC*, n°47, 1^{er} mars 2008 ; en l'état du droit positif, la recevabilité d'une intervention volontaire d'une association à l'occasion d'une demande de requalification de la relation contractuelle par un travailleur de plateforme devant le juge prud'homal reste à confirmer.

¹⁷⁵⁹ Y. FERKANE, « Syndicats professionnels : prérogatives et action », *Répertoire de droit du travail*, 2020, n°7.

dotée d'intérêts spécifiques et de droits leur permettant de les défendre. Structurés autour d'une personne morale, le syndicat (ou l'association), les travailleurs disposent de facultés juridiques d'expression, d'organisation et de défense de leurs intérêts.

La qualité d'indépendants de ces travailleurs, si elle ne modifie pas fondamentalement les conditions d'exercice du droit syndical, fait néanmoins ressurgir certaines caractéristiques oubliées de la représentation syndicale. C'est que l'action collective des travailleurs de plateformes se situe à la croisée de deux mondes : celui des organisations professionnelles de producteurs régies par le droit civil et commercial d'une part, celui des syndicats représentatifs de salariés régis par le Code du travail d'autre part. Ce caractère mixte de l'action collective se perçoit plus nettement encore lors de l'exercice du droit d'action collective de ces travailleurs.

Section II.- La titularité douteuse d'un droit d'action collective

286. La grève constitue « un instrument juridique apte à modifier, déplacer ou contrecarrer le seul jeu de la force économique »¹⁷⁶⁰. Instrument de lutte de type économique¹⁷⁶¹, la grève participe à l'affirmation par les travailleurs d'intérêts antagonistes à ceux du donneur d'ordre. Des phénomènes de grève ont régulièrement pu être constatés dans le contexte des plateformes numériques¹⁷⁶². La technique des déconnexions collectives a enrichi le répertoire des actions collectives exercées par les travailleurs, et constitue le nouveau chapitre d'une sociologie des grèves en perpétuelle réinvention¹⁷⁶³. S'il n'existe

¹⁷⁶⁰ H. SINAY, J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail. La grève*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1984, p. 10.

¹⁷⁶¹ « Si le comité a toujours considéré le droit de grève comme étant un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, c'est dans la mesure seulement où il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques. », CLS, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §751.

¹⁷⁶² V. *supra*, n°87.

¹⁷⁶³ H. SINAY, J.-C. JAVILLIER, *op. cit.*, p. 33 et s. : « La sociologie des grèves ». « L'action collective ouvrière, constamment renouvelée à chaque période de l'histoire, n'entre jamais dans les moules que les juristes ont préparés pour elle » ; G. LYON-CAEN, note sous Tribunal de grande instance de Rouen, 25 mars 1993, *Dr. ouvr.*, 1993, p. 413 ; v. également M. VICENTE, « Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme », in P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 187.

donc aucun doute quant au fait que les travailleurs de plateformes « font grève », le point de savoir s'ils sont titulaires d'un droit de grève est plus douteux.

Rappelons-le, le droit de grève fait l'objet d'une protection en tant que droit fondamental¹⁷⁶⁴. Il est reconnu par l'alinéa 7 du préambule de Constitution de 1946 ainsi que par l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée et l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a admis qu'il s'agissait d'un « corollaire indissociable » du droit syndical¹⁷⁶⁵, tandis que la CEDH a quant à elle reconnu que le droit de grève constitue un « aspect important » pour les membres d'un syndicat¹⁷⁶⁶. La mise en synergie de ces sources internationales est susceptible d'entraîner une convergence des solutions en faveur de l'extension du droit de grève aux travailleurs indépendants. Toutefois, le droit de grève des travailleurs indépendants n'a pas connu à l'heure actuelle la même affirmation que le droit de négociation collective. Il en résulte que l'existence d'un droit de grève des travailleurs de plateformes demeure fragile. Certes, le législateur français a introduit dans le Code du travail une disposition visant à reconnaître ce droit aux travailleurs de plateformes, mais son efficacité n'est pas garantie (§1). Pour combler cette faiblesse, il peut être judicieux de se tourner vers l'interdiction des discriminations syndicales, quoique les résultats de cette démarche soient incertains (§2).

§1.- La reconnaissance inachevée d'un droit d'action collective dans le cadre du travail indépendant

Dans la mesure où le droit de grève est encadré dans le domaine du travail salarié, son extension aux travailleurs de plateformes suppose d'en repenser les modalités d'exercice. La démarche entreprise par le législateur est de ce point de vue inachevée. Si est

¹⁷⁶⁴ T. NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford, OUP, 2003.

¹⁷⁶⁵ Quoique la protection du droit de grève soit un sujet de discorde et qu'il n'existe aucun instrument spécifiquement dédié au droit de grève, v. J. LOUIS, « La "crise" du droit de grève à l'OIT : genèse d'une mobilisation patronale transnationale », *Critique internationale*, 2022, n°94, p. 147.

¹⁷⁶⁶ CEDH, 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, §24, v. *supra*, n°211.

consacré un « quasi-droit de grève »¹⁷⁶⁷ des travailleurs de plateformes (A), les protections garanties par la loi s'avèrent fragiles (B).

A. Une tentative d'extension du champ d'application personnel du droit de grève

Défini dans le cadre des relations de travail subordonnées, le droit de grève n'a pas vocation à y rester (1). La reconnaissance d'un droit d'action collective des travailleurs de plateformes en atteste (2).

1. Sortir le droit de grève de l'enclave de la subordination

287. Le constituant français de 1946 a conçu le droit de grève comme un droit réservé aux salariés¹⁷⁶⁸. Quoiqu'il soit possible de discuter le sens des termes employés au milieu du 20^e siècle, l'alinéa 7 donne compétence au législateur pour réglementer le droit de grève. La loi ne régit pourtant que très partiellement le droit de grève¹⁷⁶⁹. La définition de la grève est pour l'essentiel l'œuvre du juge, lequel a défini la grève comme une *cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles*¹⁷⁷⁰. Le champ d'application personnel du droit de grève fait traditionnellement l'objet d'une appréciation restrictive. La doctrine voit dans la grève « l'archétype du droit ouvrier et par extension, du droit du salariat »¹⁷⁷¹, le droit de grève prenant ainsi racine dans le rapport de subordination

¹⁷⁶⁷ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 11e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n°2127.

¹⁷⁶⁸ V. *infra*, n°58.

¹⁷⁶⁹ L'article L. 2511-1 du Code du travail prévoit que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat sauf faute lourde imputable au salarié, ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire.

¹⁷⁷⁰ Cass. soc., 16 mai 1989, *Bull. civ. V*, n°360 ; Cass. soc., 4 nov. 1992, n°90-41.899, *Bull. civ. V*, n°529 ; Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-17.802, *D.* 2008. 662, note A. Bugada. La définition du droit de grève par le CLS de l'OIT se veut plus étendue : « D'une manière générale, la grève est un arrêt de travail temporaire (ou un ralentissement) délibérément mené par un ou plusieurs groupes de travailleurs en vue de faire appliquer des exigences ou d'y résister, ou en vue d'exprimer des revendications ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs exigences ou revendications. », CLS, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §783.

¹⁷⁷¹ A. LYON-CAEN, « Un médecin qui participe à un mouvement collectif de refus de payer les cotisations ordinaires n'exerce pas son droit de grève », *D.*, 1992, p. 297.

qui caractérise le contrat de travail. Se ralliant à cette analyse, le juge a considéré que le droit de grève était réservé aux salariés¹⁷⁷².

Quelque peu « routinière »¹⁷⁷³, cette conception restrictive de la grève a été discutée. La reconnaissance de longue date du droit de grève des fonctionnaires témoigne du fait que la grève déborde du cadre du contrat de travail¹⁷⁷⁴. Surtout, la résurgence de mouvements collectifs de type préindustriel a remis en cause une conception figée de la grève, tant du point de vue de ses sujets (ils sont exercés par des travailleurs non salariés) que de ses modalités (ils se manifestent par « toute action visant à peser collectivement sur les prix du travail : label, mise à l'index, boycott, etc. »)¹⁷⁷⁵. Les mouvements de déconnexion collective des travailleurs de plateformes en constituent des illustrations topiques. Si tant est que l'on admette, comme certains commentateurs avisés¹⁷⁷⁶, qu'il s'agit bien là de faits de grève, cela implique de réviser la définition de la grève. Une telle évolution est d'ailleurs sous-tendue par l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée ainsi que par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ces deux textes suggérant que le droit de grève n'est qu'une variété d'une espèce plus large, à savoir le droit de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts¹⁷⁷⁷. C'est bien la nécessité de contrebalancer un rapport de pouvoir déséquilibré qui justifie le recours au droit de grève, nonobstant la nature juridique du lien unissant les travailleurs à leurs contreparties¹⁷⁷⁸. C'est à plus forte raison le cas lorsque les plateformes exercent une influence décisive sur les travailleurs auxquels elles ont recours.

¹⁷⁷² V. *supra*, n°58. Pour rappel, la participation d'un médecin à un mouvement collectif de refus de paiement des cotisations à l'ordre en signe de protestation ne correspond pas à la définition du droit de grève, Cass. civ. 1^{ère}, 15 janv. 1991, *ibid.* ; pas plus que le mouvement collectif lancé par des organisations professionnelles de transporteurs routiers en vue d'interdire l'accès à un entrepôt pétrolier par des barrages, Cass. soc., 11 janv. 2006, *Dr. soc.*, 2006. 470, obs. P.-Y. Verkindt.

¹⁷⁷³ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, 32^e éd., Paris, Dalloz, 2019, p. 1746.

¹⁷⁷⁴ V. sur ce point G. LYON-CAEN, « Réglementer le droit de grève ? », *Dr. soc.*, 1988, p. 709.

¹⁷⁷⁵ A. SUPIOT, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 687 ; v. également G. LYON-CAEN, note sous Tribunal de grande instance de Rouen, 25 mars 1993, *Dr. ouvr.*, 1993, p. 413.

¹⁷⁷⁶ A. SUPIOT, *ibid.*

¹⁷⁷⁷ L. HE, « Dynamiques du droit d'actions collectives », in *Liber Amicorum en hommage à P. Rodière. Droit social international et européen en mouvement*, Paris, LGDJ, 2019, p. 101.

¹⁷⁷⁸ Selon une définition ancienne, la grève se matérialise par le fait pour des travailleurs de cesser de fournir du travail de manière simultanée et concertée de façon à exercer une pression sur ceux qui dépendent de la

Dès lors, il n'est guère surprenant que la première extension légale du droit de grève au-delà du salariat concerne les travailleurs de plateformes.

2. Une définition calquée sur le droit du travail

288. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a inséré dans la septième partie du Code du travail un article L. 7342-5 au titre duquel :

« Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité. »

L'analogie de cette disposition avec la définition prétorienne de la grève est évidente, à tel point que l'on peut y voir un droit d'action collective prenant la forme d'un « quasi-droit de grève »¹⁷⁷⁹ des travailleurs de plateformes. Celle-ci fait état de spécificités. Tout d'abord, le champ d'application personnel de l'action collective comprend les travailleurs indépendants utilisant une plateforme, laquelle détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixe son prix¹⁷⁸⁰. Le fait que soient visés les « services organisés » fournis par les travailleurs confirme le domaine de l'article : la disposition concerne exclusivement les travailleurs ne disposant pas d'un pouvoir de négociation individuel du prix des services fournis. À défaut, ils s'en trouveraient exclus.

Le champ matériel de l'article comprend quant à lui les « mouvements de refus concerté (...) en vue de défendre leurs revendications professionnelles ». La référence au droit du travail semble emporter une transposition de la méthode de qualification. La qualification d'une grève de salariés suppose la présence de revendications professionnelles,

vente ou de l'utilisation des produits de ce travail (« *Strikes in the broad sense – collective stoppages of work undertaken in order to bring pressure to bear on those who depend on the sale or use of the products of that work – are almost as old as work itself.* »), K. G. J. C. KNOWLES, *Strikes: a study in industrial conflict, with special reference to British experience between 1911 and 1947*, New York: Philosophical Library, 1952.

¹⁷⁷⁹ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 11e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n°2127.

¹⁷⁸⁰ C. trav. art. L. 7342-1.

peu important le caractère déraisonnable de ces revendications¹⁷⁸¹ et peu important que l'employeur ait la capacité de les satisfaire¹⁷⁸² ; il semble que ces interprétations puissent être étendues à l'action collective étudiée. En revanche, le caractère concerté du mouvement interroge. En droit du travail, le caractère concerté de la grève est dépourvu de signification juridique particulière¹⁷⁸³, aucune procédure de concertation ni de préavis n'étant imposée¹⁷⁸⁴. Une appréciation stricte de l'exigence de concertation irait à l'encontre de la conception traditionnelle du droit de grève en droit français. Dès lors, il semble plutôt qu'il faille y voir une transposition du critère tenant au caractère collectif du mouvement : le régime protecteur de l'article L. 7342-5 ne s'applique qu'à compter du moment où au moins deux travailleurs prennent part à l'action collective.

Enfin, le recours à la notion d'abus en lieu et place de la faute lourde donne à voir, là encore, une transposition sèche du régime du droit du travail. Or, là où l'abus du droit de grève se matérialise par une désorganisation de l'entreprise par les salariés grévistes¹⁷⁸⁵, cette référence à l'entreprise peut être plus difficile à discerner dans le cadre du travail indépendant. La frontière entre les actes se rapportant à l'exercice licite de l'action collective et l'exercice abusif reste à délimiter, vraisemblablement en s'appuyant sur la caractérisation de fautes délictuelles¹⁷⁸⁶. Le recours à la notion d'abus présente néanmoins l'avantage de confirmer l'existence d'un droit¹⁷⁸⁷.

¹⁷⁸¹ Cass. soc., 2 juin 1992, *Dr. soc.* 1991. 696, rapp. Ph. Waquet, note J.-E. Ray.

¹⁷⁸² Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-17.802 ; v. E. DOCKES, « La finalité des grèves en question », *Dr. soc.*, 2006, p. 881.

¹⁷⁸³ G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, p. 401.

¹⁷⁸⁴ V. par ex. Cass. soc., 22 oct. 2014, nos 13-19.858, 13-19.859 et 13-19.860, *Dr. soc.* 2015. 206, chr. S. Tournaux, *D.* 2015. 2340, obs. P. Lokiec, *RDT* 2015. 128, obs. I. Odoul-Asorey.

¹⁷⁸⁵ Cass. soc., 4 nov. 1992, n°90-41.899 : « la commission, par certains salariés grévistes, d'actes illicites au cours de leur mouvement, ne modifie pas la nature de ce dernier ; que ce n'est qu'au cas où la grève entraîne la désorganisation de l'entreprise qu'elle dégénère en abus ».

¹⁷⁸⁶ Selon une jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, il appartient au législateur de « tracer la limite séparant les actes et les comportements qui constituent un exercice licite [du] droit [de grève] des actions et comportements qui en constitueraient un usage abusif », v. par ex. la décision n° 87-230 DC du 28 juillet 1987, cons. 7.

¹⁷⁸⁷ La formule de Ripert à propos des occupations d'usine trouve un écho particulier dans le contexte étudié : « Ils abusaient sans doute, mais dire qu'ils abusaient de leur droit c'était déjà reconnaître qu'ils avaient un droit », G. RIPERT, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, LGDJ, 1951, p. 295.

S'il ne fait plus guère de doute que l'article L. 7342-5 consacre une variété particulière de droit d'action collective, le régime de ce droit fait état de carences.

B. La faiblesse des protections entourant l'exercice du droit d'action collective

Lorsque les éléments constitutifs de l'action collective sont réunis, le régime de l'article L. 7342-5 consiste à paralyser la liberté contractuelle de la plateforme. Celle-ci ne peut ni engager leur responsabilité contractuelle, ni rompre les relations contractuelles, ni prendre de mesures les pénalisant dans leur activité au motif de leur participation à l'action collective. L'effectivité de la protection se heurte néanmoins à des obstacles tenant à la spécificité des relations contractuelles dans le contexte des plateformes numériques (1) ainsi qu'à l'absence de sanctions (2).

1. L'absence de prise en compte des spécificités des relations contractuelles

289. L'article L. 7342-5 vise comme comportement matériel protégé le « refus concerté de fournir leurs services ». Là où la grève des salariés ou des agents de la fonction publique prend nécessairement la forme d'une inexécution contractuelle prenant la forme d'un refus d'exécuter la prestation de travail que le travailleur s'est engagé à fournir, il n'en va pas de même dans le cas des travailleurs de plateformes.

Le plus souvent, les relations contractuelles entre une plateforme et un travailleur sont régies par une convention-cadre qui n'emporte pas d'obligation d'accepter des prestations. Dans la mesure où une telle obligation pourrait être interprétée comme un indice de subordination, les plateformes n'y ont généralement pas recours. De surcroît, l'article L. 1326-2 du Code des transports créé par l'ordonnance du 6 avril 2022 prévoit que les travailleurs ayant recours à des plateformes de transport ou de livraison peuvent refuser une proposition de prestation sans faire l'objet de pénalités¹⁷⁸⁸. Si cette disposition réduit

¹⁷⁸⁸ C. transp. art. L. 1326-2 : « Les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas suspendre ou mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions. »

l'intérêt du régime étudié, elle témoigne au surplus de la difficulté de caractériser une inexécution contractuelle dans le contexte des plateformes numériques.

Nous avons vu à cet égard que la nature du refus prend des formes distinctes et varie selon les modalités qu'auront choisies les travailleurs engagés dans un mouvement de déconnexion collective¹⁷⁸⁹. Mais, que les travailleurs refusent de s'inscrire au calendrier, qu'ils s'inscrivent mais ne se connectent pas à l'application, ou bien qu'ils se connectent à l'application et refusent systématiquement les commandes proposées (ce qui constitue la forme d'action collective la plus perturbatrice), le mouvement de refus concerté de fournir des services ne pourra pas s'apparenter à une inexécution contractuelle. Selon certains, le comportement matériel susceptible de faire l'objet d'un traitement défavorable n'est donc pas tant le « refus concerté de fournir leurs services » que le refus de contracter avec la plateforme, lequel est parfaitement licite¹⁷⁹⁰.

Outre cette délimitation imparfaite du domaine matériel du droit d'action collective, la principale faiblesse du dispositif surgit au stade de la preuve. Dans le droit commun des contrats (et contrairement au régime de la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur), la résiliation d'un contrat ne nécessite pas de justification¹⁷⁹¹. Chaque partie peut mettre fin au contrat à tout moment, sans avoir à justifier d'un motif légitime, sous réserve de respecter un délai raisonnable¹⁷⁹². Le recours à des déconnexions résultant d'un traitement automatisé par les plateformes en atteste. Comment, dès lors, prouver que la plateforme a rompu le contrat commercial sur le fondement de la participation du ou des travailleurs à une action collective, quand bien même aucune obligation de justification n'est exigée ? Le succès d'une action en justice sur ce fondement requiert une démarche volontariste du juge visant à rechercher le motif réel de la rupture du contrat, notamment

¹⁷⁸⁹ V. *supra*, n°87.

¹⁷⁹⁰ F. MASSON, « Un droit de grève en droit des contrats ? », *Dr. soc.*, 2017, p. 861.

¹⁷⁹¹ En dépit des propositions doctrinales, v. M. FABRE-MAGNAN, « Pour la reconnaissance d'une obligation de motiver la rupture des contrats de dépendance économique », *Revue des contrats*, 2004, n°2, p. 573.

¹⁷⁹² C. civ. art. 1211 ; v. Cass. com. 15 déc. 1969, *Bull. civ. IV*, n°384 ; pour une illustration récente v. Cass. com. 10 nov. 2009, n° 08-21.175 : « Attendu qu'en statuant ainsi, alors que celui qui use de son droit de résilier un contrat à durée indéterminée dans le respect des modalités prévues par celui-ci n'a pas à justifier d'un quelconque motif, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

au moyen d'un renversement de la charge de la preuve. À défaut, le régime protecteur s'en trouverait privé d'efficacité.

2. L'absence de sanction

290. À supposer que la démonstration soit fructueuse, la loi est muette quant aux sanctions encourues par les plateformes. La réintégration du travailleur prenant la forme d'une « reconnexion » du travailleur prononcée par le juge est concevable puisque cette technique n'est pas inconnue du droit des contrats¹⁷⁹³. Il aurait néanmoins été judicieux que le législateur s'en préoccupe. Celui-ci a su se montrer attentif à l'effectivité de la protection des représentants désignés par les organisations représentatives en vue de la tenue du dialogue social de secteur¹⁷⁹⁴. Tel n'est pas le cas du « quasi-droit de grève » des travailleurs de plateformes, le régime protecteur ne se donnant pas les moyens de sa propre application.

L'article L. 7342-5 n'a jamais été mobilisé devant un juge. Certes, cette absence peut s'expliquer par le fait que, lorsqu'ils intentent une action en justice, les travailleurs de plateformes délaissent le droit civil et commercial et réclament l'application du régime plus avantageux du droit du travail¹⁷⁹⁵. Mais on peut également y voir une preuve du caractère purement déclaratoire du régime de l'action collective des travailleurs de plateformes. Dans l'hypothèse où les carences du régime de protection viendraient à être mises en lumière à l'occasion d'un litige, il pourrait être constaté que la législation française viole notamment la Convention n°87 de l'OIT. Le CLS a en effet considéré que « nul ne devrait faire l'objet de sanctions pour avoir déclenché ou tenté de déclencher une grève légitime »¹⁷⁹⁶.

¹⁷⁹³ F. MASSON, *op. cit.*

¹⁷⁹⁴ V. *infra*, n°310.

¹⁷⁹⁵ L. THOMAS, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

¹⁷⁹⁶ CLS, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §953 ; v. également CEDH, 20 nov. 2018, *Ognevenko c/ Russie*, n°44873/09 ; s'appuyant sur la Convention n°87 de l'OIT ainsi que l'article 24 de la Charte sociale européenne, la Cour constate la violation de l'article 11 de la Convention EDH résultant du licenciement d'un gréviste.

La recherche de protections dans l'exercice du droit d'action collective reconnu aux travailleurs de plateformes suppose alors de chercher des palliatifs, au rang desquels figure l'interdiction des discriminations syndicales.

§2.- L'interdiction des discriminations comme renfort à l'interdiction des sanctions à l'encontre des travailleurs prenant part à l'action collective

La faiblesse des garanties légales régissant le droit d'action collective des travailleurs de plateformes peut être partiellement comblée par le recours à l'interdiction des discriminations. Celle-ci étant étendue aux travailleurs indépendants (A), ils peuvent s'en prévaloir afin de contester le traitement défavorable dont ils peuvent avoir fait l'objet lors d'une action collective (B).

A. L'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application de l'interdiction des discriminations

291. Démentant la promesse d'une disparition des traitements discriminatoires du fait de la prétendue objectivité des algorithmes, des études ont démontré que la gouvernance par les algorithmes était, au contraire, source de nombreuses discriminations¹⁷⁹⁷. Les travailleurs indépendants peuvent alors se tourner vers l'interdiction des discriminations pour faire cesser ces atteintes et demander réparation de leur préjudice, à commencer par le droit de l'Union.

Quoiqu'il soit difficile de distinguer au sein du droit de l'Union européenne un cadre juridique commun à l'ensemble des types d'activité et à l'ensemble des motifs de

¹⁷⁹⁷ V. sur ce point C. VILLANI, M. SCHOENAUER, Y. BONNET, Ch. BERTHET, A.-C. CORNUT, F. LEVIN, B. RONDEPIERRE, *Donner du sens à l'intelligence artificielle. Pour une stratégie nationale et européenne*, Mission Villani sur l'intelligence artificielle, Paris, La Documentation Française, 2018, p. 142 et s. ; V. DEMIAUX, Y. S. ABDALLAH, *Comment permettre à l'homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle*. Synthèse du débat public animé par la CNIL dans le cadre de la mission de réflexion éthique confiée par la loi pour une République numérique, Paris, La Documentation Française, 2017.

discrimination¹⁷⁹⁸, certains éléments plaident en faveur d'une extension du droit de la discrimination à tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants ayant recours à des plateformes¹⁷⁹⁹. Cette extension est acquise en ce qui concerne les discriminations en raison du sexe. Pour ne citer que certains textes incontournables, la directive « refonte » 2006/54/CE inclut dans son champ d'application « la population active, y compris les travailleurs indépendants »¹⁸⁰⁰, tandis que la directive 2010/41/UE vise à étendre l'application du principe d'égalité de traitement aux hommes et femmes exerçant une activité indépendante¹⁸⁰¹. Cela semble également être le cas en ce qui concerne les autres motifs de discrimination, la directive 2000/78/CE s'appliquant à « toutes les personnes » en ce qui concerne notamment « les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail »¹⁸⁰². La CJUE n'hésite d'ailleurs pas à étendre le champ d'application des instruments aux travailleurs indépendants afin de garantir l'effet utile des textes¹⁸⁰³. Le motif syndical n'est cependant pas expressément mentionné par le droit dérivé de l'Union européenne. Certaines juridictions nationales ont fait une analyse extensive du motif des convictions personnelles contenu par la directive 2000/78/CE de façon à y intégrer la discrimination pour motif d'action syndicale¹⁸⁰⁴. La démarche demeure incertaine¹⁸⁰⁵. Il demeure néanmoins possible de se tourner vers d'autres instruments internationaux.

¹⁷⁹⁸ N. MOIZARD, « La frontière entre “travailleurs” et “travailleurs indépendants” et le droit des discriminations de l'Union européenne », in S. BARBOU DES PLACES, E. PATAUT, P. RODIERE (dir.), *Les frontières de l'Europe sociale*, Paris, Éditions Pedone, 2018, p. 193.

¹⁷⁹⁹ N. COUNTOURIS, L. RATTI, « The Sharing Economy and EU Anti-discrimination Law », in N. M. DAVIDSON, M. FINCK, J. J. INFRANCA (dir.), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 2018, p. 486.

¹⁸⁰⁰ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juill. 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), art. 6 ; transposée en droit interne par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

¹⁸⁰¹ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

¹⁸⁰² Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, art. 3.

¹⁸⁰³ V. par ex. en matière de protection de la maternité CJUE, 11 nov. 2010, *Danosa*, aff. C-232/09 ; v. *supra*, n°136.

¹⁸⁰⁴ V. par ex. le jugement de la cour suprême italienne, Corte di Cassazione, sentenza n°1/2020, 2 janv. 2020.

¹⁸⁰⁵ V. sur la délimitation du motif de la religion ou des convictions E. ELLIS, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford, OUP, 2005, p. 35.

Dans le droit international du travail, l'interdiction des discriminations sur le motif de l'appartenance syndicale est consubstantielle à la protection de la liberté syndicale. L'article premier de la Convention n°98 de l'OIT stipule d'emblée que « [l]es travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi »¹⁸⁰⁶. Cette protection concerne notamment les actes qui ont pour but de congédier un travailleur ou lui porter atteinte à raison de sa participation à des activités syndicales¹⁸⁰⁷, dont la grève. Le CLS a ainsi précisé que le licenciement des travailleurs pour fait de grève de même que le refus de les réengager constituent de graves discriminations en matière d'emploi contraires à la Convention n°98¹⁸⁰⁸. La CEDH a suivi cette analyse et a considéré que la législation russe était en violation des articles 11 (liberté d'association) et 14 (interdiction des discriminations) dans la mesure où elle n'avait pas apporté de protection judiciaire claire et effective contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale et la participation à une grève¹⁸⁰⁹. L'extension du champ d'application de la protection de la liberté syndicale par les organes de contrôle de l'OIT comme par la CEDH doit entraîner une extension de la protection des travailleurs indépendants contre les discriminations antisyndicales survenues à l'occasion d'une action collective¹⁸¹⁰.

Dans le droit étatique, l'infraction de discrimination prévue par l'article 225-1 du Code pénal comprend les distinctions opérées entre les personnes physiques ou morales sur le fondement de leurs activités syndicales¹⁸¹¹. D'application générale, cette incrimination est susceptible d'être retenue à l'égard d'une plateforme dès lors qu'elle se fonderait sur ce motif pour pénaliser déconnecter un travailleur ou le pénaliser dans l'attribution des

¹⁸⁰⁶ Le CLS considère que la discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats, CLS, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §1072.

¹⁸⁰⁷ Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, art 1 2 (b).

¹⁸⁰⁸ CLS, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd., Genève, BIT, 2018, §957 et §959.

¹⁸⁰⁹ CEDH, 30. Juill. 2009, *Danilenkov et autres c. Russie*, n°67336/01.

¹⁸¹⁰ V. par ex. CLS, cas n°2602, République de Corée, mars 2012, rapport n°359, §461.

¹⁸¹¹ C. pén. art. 225-1 ; lorsqu'elle vise à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, ainsi qu'à entraver l'exercice normal d'une activité économique, cette discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, art. 225-2.

prestations. On peut toutefois se demander en quoi la participation à une action collective relève d'une « activité syndicale ». Le droit d'action collective des travailleurs de plateformes tient davantage du droit individuel d'exercice collectif et ne suppose pas nécessairement la présence d'organisations syndicales ni même la syndicalisation des travailleurs. À cet égard, les organes de contrôle de l'OIT ne distinguent pas selon que le travailleur gréviste victime de discrimination est ou n'est pas syndiqué. Ils retiennent ainsi une conception fonctionnelle et non organique des activités syndicales couvertes par la Convention n°98. Quoique sa diffusion ne soit pas acquise¹⁸¹², une telle interprétation pourrait être transposée à l'article 225-1 du Code pénal. Cela permettrait d'intégrer les faits de grève dans le champ des activités syndicales susceptibles de fonder une discrimination. Afin d'établir l'existence d'une discrimination syndicale, les travailleurs devraient alors prouver que les actes matériels de la plateforme ayant pour but de ne pas les embaucher, de les sanctionner ou d'entraver l'exercice normal de leur activité, reposent sur le motif de leur participation à l'action syndicale.

Le recours à l'interdiction des discriminations est donc envisageable si des grévistes sont sanctionnés du fait de leur participation à la grève. Lorsque la discrimination est le fruit d'une réelle volonté de discriminer de la plateforme à l'égard de travailleurs visés individuellement, la preuve de la discrimination devra alors être individualisée, y compris en cas de discriminations sérielles. Mais il est aussi vraisemblable que la discrimination résulte du traitement automatisé des données par l'algorithme et vise les travailleurs grévistes indistinctement. Le biais discriminatoire est alors contenu dans les paramétrages et des critères de fonctionnement de l'algorithme qui, volontairement ou non, défavorisent des travailleurs engagés dans une action collective. Dans ce cas de figure, une action individuelle peut s'avérer insuffisante. Le droit de la discrimination ouvre heureusement des voies de recours collectives.

¹⁸¹² En droit du travail, les faits de grève sont expressément mentionnés comme fondements d'une discrimination, v. C. trav. art. L. 1132-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

B. Les modalités de recours collectives visant à faire cesser les discriminations en cas de grève

Avant d'identifier les modalités de mise en œuvre d'une action en justice intentée par des groupements en vue de faire cesser des discriminations fondées sur la participation à une grève (2), il est judicieux de relever que certaines organisations syndicales se sont d'ores et déjà saisies du droit antidiscriminatoire pour renforcer le régime de la grève : une décision-pilote a été rendue en ce sens en Italie (1).

1. Une décision pilote : l'ordonnance du 27 décembre 2020 du tribunal du travail de Bologne

292. Dans une ordonnance du 27 décembre 2020¹⁸¹³, le tribunal du travail de Bologne a confirmé l'opportunité du recours au droit antidiscriminatoire pour garantir l'exercice du droit de grève des travailleurs de plateformes. Cette décision constitue un remarquable précédent au niveau européen.

Des syndicats rattachés à la confédération italienne CGIL ont assigné devant les juridictions du travail la société Deliveroo Italia SRL pour faire constater le caractère discriminatoire des conditions d'accès aux horaires de travail par le biais de la plateforme. En l'espèce, la plateforme opérait sur la base d'un système de réservation des plages de travail pour les besoins duquel chaque livreur se voyait attribuer par l'algorithme un score tenant compte de son assiduité. Une annulation moins de 24h avant la prestation de travail pénalisait les statistiques du livreur et diminuait ses chances d'obtenir une réservation. La mise en place de cette mesure coïncidait avec les premières actions collectives des travailleurs de plateformes en 2017/2018. Si les travailleurs respectaient ce délai, la grève perdait toute son efficacité puisque la plateforme pouvait pourvoir à leur remplacement ; s'ils ne le respectaient pas, le système de notation pénalisait les travailleurs participant à l'action collective en limitant leurs possibilités futures de réserver des plages de travail.

¹⁸¹³ Tribunale Ordinario di Bologna, 27 déc. 2020, RG 2949/2019, *FILCAMS CGIL Bologna, NIDIL CGIL Bologna, FILT CGIL Bologna c. Deliveroo Italia SRL*, v. L. RATTI, M. PEYRONNET, « Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, p. 81.

Logiquement, les syndicats ont allégué que le dispositif paralysait l'exercice du droit de grève.

Il est notable que les organisations syndicales n'agissaient pas en leur nom propre ni en substitution d'un travailleur lésé ; en réalité, aucune victime du comportement discriminatoire n'était identifiée. L'action introduite vise à faire constater le *potentiel effet discriminatoire* de l'algorithme à l'égard d'une catégorie indéterminée de personnes, c'est-à-dire à l'égard de tous les livreurs participant ou ayant l'intention de participer à des formes d'action collective. Les syndicats ont donc demandé l'application de la législation en vertu d'un intérêt de nature collective.

Après avoir admis la recevabilité de l'action introduite par les syndicats, le tribunal du travail de Bologne considère qu'une discrimination indirecte est caractérisée. La plateforme réservait en effet un traitement identique à des situations différentes : le dispositif algorithmique, « en traitant de la même manière ceux qui ne participent pas à la session réservée pour des raisons futiles et ceux qui ne participent pas parce qu'ils sont en grève (...) discrimine en pratique ces derniers »¹⁸¹⁴. Le juge fait ainsi droit à la demande d'indemnisation du préjudice moral causé aux organisations syndicales par le comportement discriminatoire. Cette décision a ceci de remarquable qu'elle tisse un lien entre le droit antidiscriminatoire et l'exigence d'effectivité de la grève. Si tant est qu'elles se voient reconnaître un intérêt à agir et qu'elles parviennent à apporter la preuve de l'existence d'une discrimination indirecte causée par l'algorithme, les organisations syndicales sont susceptibles de veiller à l'effectivité du droit d'action collective des travailleurs de plateformes. La capacité de rayonnement de cette décision ne nous semble pas négligeable.

2. L'action syndicale et l'action de groupe visant à faire cesser une discrimination syndicale

293. Si l'on revient au droit français, il apparaît que le droit interne fournit aux organisations professionnelles défendant les intérêts des travailleurs de plateformes des

¹⁸¹⁴ Tribunale Ordinario di Bologna, 27 déc. 2020, RG 2949/2019 (traduction par nous).

voies d'action leur permettant de faire cesser des situations de discrimination et ainsi de conforter l'action collective des travailleurs de plateformes.

Nous avons d'ores et déjà démontré qu'une organisation syndicale peut agir en justice dans l'intérêt collectif de la profession en se prévalant d'un préjudice subi par la profession distinct de celui subi par les travailleurs. L'existence d'un tel préjudice ne fait guère de doute dans l'hypothèse d'une discrimination directe ou indirecte par la plateforme fondée sur la participation à une action collective¹⁸¹⁵. Mais l'action dans l'intérêt collectif de la profession n'est pas l'unique modalité d'action ouverte aux groupements de travailleurs. La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 a créé la possibilité pour des associations d'intenter une action de groupe en matière de discriminations¹⁸¹⁶. Cette action de groupe vise à obtenir réparation et à faire cesser une discrimination directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à une même personne¹⁸¹⁷. Les discriminations fondées sur l'activité syndicale sont expressément visées par la loi¹⁸¹⁸ ; là encore, il conviendra néanmoins de considérer que l'action collective est comprise dans le domaine des activités syndicales, ce qui reste à prouver. Quant à ses modalités d'exercice, cette action est ouverte aux associations régulièrement déclarées depuis cinq ans au moins intervenant dans la lutte contre les discriminations, œuvrant dans le domaine du handicap ou dont l'objet statutaire comporte la défense d'un intérêt lésé par la discrimination en cause. Si la condition tenant à l'objet statutaire semble aisément remplie par des associations visant à représenter les intérêts professionnels des travailleurs de plateformes¹⁸¹⁹, l'exigence d'ancienneté peut s'avérer problématique, ces organisations étant souvent jeunes. Nonobstant cet obstacle,

¹⁸¹⁵ La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise que « constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

¹⁸¹⁶ M. J. AZAR-BAUD, « Action civile et discriminations : l'apport de l'action de groupe », *Dr. soc.*, 2020, p. 535 ; J.-M. CHONNIER, M.-N. ROUSPIDE-KATCHADOURIAN, « L'action de groupe dans les relations de travail : un dispositif novateur à l'efficacité incertaine », *RJS*, 1/2017, p. 3.

¹⁸¹⁷ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 10.

¹⁸¹⁸ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008, art. 1.

¹⁸¹⁹ V. par ex. les statuts d'UNION-Indépendants, art. 7 : « Pour UNION, être solidaire c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous les travailleurs indépendants, pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'iniquité et de discrimination les concernant ».

l'action de groupe s'ajoute à la liste des actions en justice pouvant, à terme, être intentées par des groupements en vue de défendre les travailleurs de plateformes, en particulier lorsque ceux-ci sont victimes de discriminations fondées sur leur activité syndicale.

L'action en justice intentée en vue de garantir l'exercice du droit d'action collective des travailleurs de plateformes constitue donc une voie permettant de renforcer les protections assorties à la reconnaissance du droit d'action collective des travailleurs de plateformes, qui demeure pour l'instant bien fragile. Les difficultés sont essentiellement d'ordre probatoire. En cas de discrimination indirecte, l'action vise directement le fonctionnement de l'algorithme¹⁸²⁰. Si l'action engagée par la CGIL en Italie fut couronnée de succès, elle ne sera pas reproductible à l'identique : le système de réservation des plages horaires a évolué au sein de la plateforme Deliveroo. Les organisations syndicales qui souhaitent alléguer une discrimination fondée sur la participation à une action collective devront réunir suffisamment de pièces pour mettre en lumière le fonctionnement de l'algorithme. Le Règlement (UE) 2016/679 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 (RGPD) pourrait être mobilisé à cette fin. Au titre de son article 15, les personnes faisant l'objet d'un traitement automatisé de leurs données à caractère personnel disposent d'un droit d'accès à ces données ainsi qu'aux finalités du traitement et, plus particulièrement, aux informations utiles concernant la logique sous-jacente et les conséquences prévues de ce traitement pour ces personnes¹⁸²¹. Certaines actions en justice intentées à l'encontre de la plateforme Uber sur ce fondement ont d'ores et déjà porté leurs fruits¹⁸²². Le RGPD pourrait ainsi être mobilisé par les organisations syndicales à l'occasion

¹⁸²⁰ L. RATTI, M. PEYRONNET, « Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », *op. cit.* L'obligation légale qu'ont les plateformes de publier des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs est susceptible de fournir des ressources statistiques potentiellement utiles à la preuve d'une discrimination indirecte, v. C. transp. art. L. 1326-3 et art. R. 1326-1 à R. 1326-10.

¹⁸²¹ RGPD, art. 22.

¹⁸²² Une déconnexion résultant d'une décision automatisée et sans avertissement préalable est susceptible de violer la règle au titre de laquelle une personne dont les données sont collectées a le droit de s'opposer à ce qu'une décision soit prise contre elle de manière automatique, v. 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, spéc. art. 22. La plateforme Uber a

d'une action en justice visant à prouver le caractère discriminatoire d'un traitement automatisé.

Conclusion de section

294. La titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes sous-tend la reconnaissance du droit d'action collective, instrument de lutte de type économique visant à contrebalancer les rapports de pouvoir dans l'économie des plateformes. Cette reconnaissance a vu le jour en droit français, l'article L. 7342-5 du Code du travail établissant un « quasi-droit de grève »¹⁸²³ des travailleurs de plateformes prenant la forme d'une immunité accordée aux travailleurs cessant collectivement de fournir leurs services dans l'objet de soutenir des revendications professionnelles. Bien qu'affirmé par la loi, ce droit demeure cependant privé de garanties suffisantes et n'a, à ce jour, jamais été mobilisé par les travailleurs. Les carences du régime de protection peuvent être partiellement comblées par le recours à l'interdiction des discriminations pour motif syndical. L'interdiction des discriminations antisyndicales peut ainsi permettre de lutter contre les sanctions contractuelles prononcées par les plateformes à la suite d'une grève, que celles-ci soient délibérément prononcées par la plateforme ou qu'elles résultent d'un ensemble de décisions algorithmiques. Si une décision rendue en Italie confirme l'intérêt de cette piste, elle reste néanmoins soumise à certaines incertitudes.

CONCLUSION DE CHAPITRE

295. Dans la mesure où il intègre aussi bien les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants, le champ d'application personnel du droit syndical en droit français est

ainsi été condamnée pour un traitement automatisé des déconnexions des chauffeurs de son application par une juridiction néerlandaise, Rb Amsterdam, 24 févr. 2021, C/13/696010/HAZA ; des plaintes ont été déposées en ce sens devant la CNIL, v. L. NEUER, « Déconnexion automatique de chauffeurs Uber, une nouvelle plainte à la CNIL », *Le Point*, 22 juill. 2021.

¹⁸²³ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 11e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n°2127.

conforme au champ d'application personnel de la liberté syndicale tel que défini par les organes de contrôle de l'application des normes de l'OIT¹⁸²⁴. Il en résulte que les travailleurs de plateformes sont pleinement titulaires du droit de fonder des syndicats, d'y adhérer et de défendre leurs intérêts par l'action syndicale, l'article L. 7342-6 du Code du travail se contentant à cet égard de rappeler que le régime du droit syndical est applicable dans son intégralité aux travailleurs de plateformes. En pratique, l'exercice du droit syndical par les travailleurs de plateformes présente quelques originalités, découlant du fait que le domaine de compétence personnel des syndicats vise simultanément des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants. Saisie dans les mailles du droit, la liberté syndicale s'exerce donc sans difficulté.

Il n'en va pas de même du droit d'action collective qui, s'il est consacré par l'article L. 7342-5, demeure privé de protections suffisantes. L'invocation de l'interdiction des discriminations sur le motif de l'activité syndicale peut fournir un appui permettant de lutter contre le traitement défavorable que réservent les plateformes aux grévistes. La nécessité de s'en référer au droit de la discrimination témoigne cependant d'une faiblesse inhérente au droit de grève des travailleurs de plateformes en droit français. Il convient donc de considérer que le législateur français ne s'est pas suffisamment préoccupé de garantir la protection du droit d'action collective, dont le caractère fondamental est pourtant admis en droit international¹⁸²⁵. La faiblesse de ce régime ne doit être sous-estimée. La titularité douteuse d'un droit d'action collective est susceptible de fragiliser l'essor de relations collectives de travail dans leur ensemble dans la mesure où cette carence affecte la capacité des travailleurs de faire pression sur les plateformes en vue de la conclusion d'un accord collectif.

¹⁸²⁴ « Le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est donc pas la relation d'emploi un employeur ; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical. », CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213.

¹⁸²⁵ CEDH, 21 avr. 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie*, n° 68959/01 ; RDT 2009. 499, étude J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; JCP 2009. I. 143, n°25, obs. F. Sudre.

CHAPITRE 2

UN DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE INFRA-SALARIAL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

296. Prolongeant les dispositions issues de la loi du 8 août 2016, il existe depuis peu en droit français un régime visant à attribuer un droit de négociation collective aux travailleurs indépendants de plateformes de transport et de livraison. D'origine gouvernementale¹⁸²⁶, ce régime prend la forme d'un dialogue social de secteur régulé par une autorité publique spécialisée, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Il constitue une tentative inédite de garantir la titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant. Là où deux dispositions insérées dans le Code du travail suffisaient à réaffirmer les droits d'action collective, le dialogue social instauré est complexe et repose sur un arsenal normatif volumineux¹⁸²⁷ : il s'agit de consacrer une pratique déconflictualisée de régulation des relations sociales, pensée par les pouvoirs publics et impliquant une représentation permanente des intérêts de ces travailleurs¹⁸²⁸.

¹⁸²⁶ À l'occasion des débats sur la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 et à la suite d'un amendement introduit par un membre de la majorité parlementaire, le gouvernement fut habilité à prendre par voie d'ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de déterminer les modalités de représentation des travailleurs des plateformes numériques ainsi que les conditions d'exercice de cette représentation ; v. Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, art. 48.

¹⁸²⁷ Lequel est composé des ordonnances n°2021-484 du 21 avril 2021 et n°2022-489 du 6 avril 2022 ainsi que d'une série de textes réglementaires. Trois nouveaux chapitres sont insérés dans le Titre IV du Livre II de la septième partie du Code du travail ; Chapitre III : Dialogue social de secteur (art. L7343-1 à L. 7343-59) ; Chapitre IV : Dialogue social de plateforme (vide) ; Chapitre V : Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (art. L. 7345-1 à L. 7345-12).

¹⁸²⁸ La sémantique du « dialogue social » sous-tend ainsi un partenariat de fait entre travailleurs et plateformes. Analysée d'un point de vue théorico-critique, la notion de dialogue social est porteuse d'une conception dégradée des relations collectives de travail, au titre de laquelle « [l]e conflit et la confrontation sociales doivent être abandonnés au profit de relations sociales plus harmonieuses vécues comme des relations entre partenaires orientés vers un objectif commun, stimuler la compétitivité des entreprises. », C. GOBIN, « Dialogue social », *Quaderni*, n°63, 2007, p. 32 ; v. également N. MAGGI-GERMAIN, « Sur le dialogue

La voie du dialogue social a ceci de séduisant qu'elle vise un certain rééquilibrage des rapports de force entre la plateforme et les travailleurs et permet une amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes sans s'attaquer frontalement à la délicate question du statut. Il est vrai que le projet d'un dialogue social, initialement porté par des organisations internationales et des think tanks proches d'organisations syndicales¹⁸²⁹, a pu être reçu favorablement par certains acteurs sociaux¹⁸³⁰. En apparence louable, l'initiative gouvernementale trouve néanmoins sa raison d'être dans la protection du modèle d'affaires des plateformes numériques et la réduction du « risque » d'une requalification¹⁸³¹. Le dialogue social entre représentants des plateformes et des travailleurs semble alors faire figure de compromis : il permet ainsi une amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes sans pour autant les réintégrer dans le salariat¹⁸³².

En effet, l'article L. 7343-1 du Code du travail précise que le dialogue social est organisé entre les plateformes de mobilité qui déterminent les caractéristiques de la

social », *Dr. soc.*, 2007, p. 798 ; M. SCHMITT, « Négocier la représentation collective en droit de l'Union européenne », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 438. Cette sémantique est d'ailleurs inédite dans le contexte du travail indépendant. Son utilisation supposait d'en repenser les modalités : travailleurs et plateformes sont partenaires de fait, non pas dans un projet commun matérialisé par l'entreprise, mais dans un objectif de performance du secteur. Pour le législateur : « le dialogue social, au plus près du terrain, apparaît aujourd'hui comme le moyen le plus efficace pour trouver les équilibres les plus appropriés et réussir à concilier performance économique et sociale dans ces secteurs en développement et créateurs de nouveaux emplois », Projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, Étude d'impact, 12 juillet 2021.

¹⁸²⁹ V. *supra*, n°254 ; v. par ex. OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019 ; T. HAIPETER, D. OWCZAREK, M. FAIOLI, F. IUDICONE, *Don't GIG up! Final Report*, 2020.

¹⁸³⁰ API, Communiqué de presse, 2 déc. 2020 : « De même, comme elle l'a exprimé à plusieurs reprises, notamment auprès de la mission Frouin, l'API est favorable à la création de mécanismes de dialogue social innovants, qui permettent de mieux faire entendre la voix des indépendants et de trouver des mécanismes négociés d'amélioration des conditions d'exercice des activités d'indépendants. » ; v. déclaration de M. Léon, secrétaire générale adjointe de la CFDT et S. Chevet, président d'Union, « Représentation et dialogue social : les attentes des travailleurs des plateformes trouvent des réponses », 12 mars 2021.

¹⁸³¹ Volonté clairement affichée par le rapporteur du projet de loi de ratification de l'ordonnance n°2021-484 : « En d'autres termes, il s'agira de réduire le faisceau d'indices susceptibles de révéler l'existence d'un lien de subordination, tel que celui-ci est défini par la jurisprudence et les travailleurs, de telle sorte que "les risques de requalification de leur contrat commercial en contrat de travail" soient limités », C. GRANDJEAN, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, 21 sept. 2021.

¹⁸³² G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes de mobilité. L'amorce d'un droit de la négociation collective », *JCP G*, 2021, p. 590. On ne sera donc pas surpris de constater que l'ordonnance du 6 avril comprend une série de mesures visant à renforcer l'autonomie des travailleurs indépendants, ce dans l'objet de réduire le risque d'une requalification, v. C. des transports art. L. 1326-2 et L. 1326-4 modifiés par l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022.

prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent leurs prix et les travailleurs indépendants qui y ont recours. Cela comprend 7 plateformes de VTC (Uber, Le cab, Heetch, Freenow, Caocao, Marcel, Bolt) occupant au total 39 314 chauffeurs et 3 plateformes de livraison (Uber Eats, Deliveroo, Stuart) occupant au total 84 243 livreurs¹⁸³³. Cette délimitation résulte d'un choix du législateur qui entend viser exclusivement les plateformes « d'emploi », c'est-à-dire dont la relation contractuelle est la plus suspecte : pas moins de six d'entre elles sont ou ont été visées par des demandes de requalification¹⁸³⁴. Le succès des actions en justice engagées par les travailleurs, les organismes de recouvrement ou l'État contre les plateformes, de même que la proposition de directive de la Commission européenne visant à établir une présomption de salariat pourraient, à terme, priver d'objet ce dispositif légal¹⁸³⁵. L'établissement d'un dialogue social constitue alors un projet de politique juridique concurrent à celui d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le périmètre du salariat, en particulier pour l'exercice des droits collectifs fondamentaux dont ils sont titulaires.

Nous pourrions nous arrêter à ce constat. Néanmoins, l'examen du régime de ce droit de négociation collective est révélateur des tensions qui affectent le champ d'application des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques. Une analyse de la technique de représentation ainsi que du régime des accords collectifs de secteur fait

¹⁸³³ Données transmises par l'Autorité des relations sociales des plateformes en mai 2022.

¹⁸³⁴ Un lien de subordination a été caractérisé dans le cas de Bolt : CA, Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, RG n°20/04502 ; de Uber : Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316 ; de Lecab (Voxtur) : CA Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, n°17/00351 ; de Freenow (Transopco) : Cass. com. 12 janv. 2022, n°20-11.139. Quelques semaines avant que les travailleurs de plateformes choisissent par les urnes leurs organisations représentatives ayant vocation à négocier, la SAS Deliveroo était condamnée pour dissimulation d'emploi salarié, Trib. corr. Paris, 19 avril 2022, *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 3, 2022, p. 14. En septembre 2022, s'ouvrait le procès de la plateforme Stuart devant le tribunal judiciaire de Paris, v. D. ISRAEL, « Avec Stuart s'ouvre le procès de l'ubérisation 100% publique », *Médiapart*, 15 sept. 2022.

¹⁸³⁵ Ce dont les rédacteurs du texte avaient bien conscience : « Cependant, on risque de devoir légiférer de nouveau et de devoir revenir sur nos propositions car, si le Gouvernement propose ici un texte qui pourra être un marqueur à l'échelon européen, nous ne savons pas encore quelle sera la position de la Commission européenne sur le sujet, et je rappelle que la députée européenne LREM Sylvie Brunet propose dans un rapport d'instaurer une présomption de relation de travail. Si cette proposition était retenue, nous aurions travaillé pour rien. », Intervention de Mme Frédérique Puissat, rapporteur, Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021, 10 novembre 2021.

apparaître le caractère « schizophrène » du dialogue social de secteur¹⁸³⁶. Le paradoxe est le suivant : conçu comme une alternative à une réintégration des travailleurs de plateformes dans le salariat, le dialogue social est pourtant façonné dans le moule du travail subordonné. Et, si la transposition de ces techniques dans le cadre du travail indépendant est inédite, elle s'accompagne du risque d'une dégradation des droits collectifs. Ainsi, bien que calquée sur le droit du travail, la représentation des travailleurs de plateformes en ressort diminuée (Section I). Le régime de ces accords est quant à lui calqué sur le régime des accords collectifs de branche, bien que leurs fonctions soient sensiblement distinctes (Section II).

Section I.- Une représentation dégradée dans le cadre du travail indépendant

297. De longue date, les auteurs plaidant pour une négociation collective dans le champ du travail non salarié avaient mis en garde le législateur : « Le jeu de la négociation collective n'implique [pas] un décalque des règles du Code du travail. »¹⁸³⁷ Les travaux prospectifs élaborés en amont des ordonnances ont à cet égard fait preuve d'une certaine originalité conceptuelle ainsi que d'une volonté de ne pas se contenter de reproduire les règles du droit du travail hors de son empire¹⁸³⁸. Au moment de prendre la plume, le gouvernement a néanmoins écarté ces options originales et a opté pour une simple méthode de transposition des règles du travail subordonné, faisant naître aux frontières du droit du travail une

¹⁸³⁶ « Coincée dans le Code du travail avec l'obsession de se dégager de l'emprise du droit du travail tout en s'en inspirant néanmoins, la législation actuelle présente un aspect schizophrène dont elle aura du mal à se défaire. », G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes de mobilité. L'amorce d'un droit de la négociation collective », *JCP G*, 2021, p. 590.

¹⁸³⁷ P.-H. ANTONMATTEI, J.-CH. SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Paris, La Documentation Française, 2008, p. 19.

¹⁸³⁸ V. spéc. J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020 ; CNum, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Paris, La Documentation Française, 2020. Sur le contexte d'élaboration et les difficultés rencontrées par les membres de la mission, v. les différentes contributions de la revue *Droit social* de mars 2021 : « Quel avenir pour les plateformes avec le rapport Frouin ? ».

catégorie de travailleurs indépendants dotés de droits de représentation et de négociation collective ressemblant fortement à ceux dont jouissent les salariés¹⁸³⁹.

Ce décalque s'accompagne de certaines adaptations qui sont rendues nécessaires par le contexte juridique du travail indépendant. Ainsi les fondements du dialogue social de secteur sont originaux. Pour rappel, le Conseil constitutionnel a exclu les travailleurs de plateformes du champ d'application du principe de participation au motif que ceux-ci ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail¹⁸⁴⁰. Tirant les conséquences de cette décision, l'étude d'impact du projet de loi de ratification de l'ordonnance du 21 avril 2021 précise que les règles relatives à la structuration du dialogue social dans le secteur des plateformes de mobilité s'inscrivent dans deux types de corpus constitutionnels¹⁸⁴¹ : l'exercice du droit syndical d'un côté, garanti par le sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, et les obligations civiles et commerciales qui régissent les rapports entre travailleurs et plateformes de l'autre, garanties par la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre telles que protégées par l'article 4 de la DDHC. Il s'agit donc d'une forme de dialogue social extérieure au principe de participation et résultant de la liberté d'entreprendre. En dépit de ces précautions, la compétence législative est tout de même rattachée à l'établissement des principes fondamentaux du droit du travail conformément à l'article 34 de la Constitution.

Ce besoin d'adaptation du dispositif au contexte du travail indépendant se matérialise par une intervention appuyée des autorités publiques. L'ARPE, établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail et du

¹⁸³⁹ Le gouvernement a engagé la procédure accélérée sur l'ordonnance du 21 avril 2021 à compter du 19 juillet 2021.

¹⁸⁴⁰ Cons. const., n°2019-794 DC, 20 déc. 2019, *AJCT* 2020. 5, obs. D. Necib ; v. également A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60 ; B. GOMES, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8.

¹⁸⁴¹ Projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation et portant habilitation du Gouvernement à compléter par ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes, Étude d'impact, 12 juillet 2021.

ministre chargé des transports¹⁸⁴², a pour mission de promouvoir et de réguler le dialogue social de secteur, notamment en assurant l'ensemble des actes d'administration nécessaires au déroulement de la négociation collective. Si les représentants des travailleurs et des plateformes siègent en son sein, les fonctions exécutives sont assurées par son directeur qui concentre le pouvoir de décision¹⁸⁴³. L'ARPE prend ainsi la forme d'une administration du travail *ad hoc* dans le cadre du travail indépendant.

S'il convient de mettre en évidence ces particularités, force est de constater que le décalque est manifeste. C'est ainsi une technique d'habilitation propre au droit du travail, la représentativité, qui est appliquée aux organisations de travailleurs de plateformes ainsi qu'aux organisations de plateformes dans le secteur de la livraison et de la conduite de VTC (§1). Cette excroissance du droit du travail hors de son domaine se fait néanmoins au prix de la disparition de la figure de l'employeur, le maintien d'une illusion d'intermédiation étant nécessaire à la cohérence de l'œuvre législative (§2).

§1.- La faible représentativité des organisations de travailleurs de plateformes

Les dispositions issues des ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022 transposent dans le contexte du travail indépendant une technique de représentation collective jusqu'alors réservée aux organisations de travailleurs salariés et d'employeurs : la

¹⁸⁴² Cette double tutelle témoigne du caractère mixte de l'ARPE, qui constitue une administration du travail dans le champ du travail non salarié. V. C. trav. art. L. 7345-1 à L. 7345-12 ; issus de l'ord. n°2021-484 du 21 avril 2021, modifiés par la loi n°2022-139 du 7 févr. 2022 et complétés par l'ord. n°2022-492 du 6 avril 2022 ; Décret n°2021-1461 du 8 novembre 2021 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'ARPE.

¹⁸⁴³ La composition de l'ARPE est tripartite. Les fonctions exécutives sont assurées par le directeur général, C. trav. art. R. 7345-10 et -11. Le conseil d'administration assure un rôle de délibération ; il comprend six représentants de l'État ainsi que trois personnalités désignées en raison de leur compétence en matière d'économie numérique, de dialogue social et de droit commercial ; siègent également un collège composé d'un représentant de chacun des organisations de travailleurs reconnues représentatives ainsi qu'un collège composé d'un représentant de chacune des organisations de plateformes reconnues représentatives, art. R. 7345-1 modifié par Décret n°2022-1245 du 21 sept. 2022. Figure enfin le conseil des acteurs des plateformes. Composé de représentants des organisations des plateformes et des organisations des travailleurs (pas nécessairement représentatives), mais également d'une pluralité de représentants ou de personnalités qualifiées exerçant leurs fonctions à titre gratuit (dont la diversité tend à faire oublier que la mission de l'ARPE se limite en principe à la régulation du dialogue social), il fait office d'organe de représentation des intérêts professionnels et civils. Son rôle se limite à émettre des propositions au président du conseil d'administration relatives aux conditions de travail et au dialogue social dans les secteurs visés, art. R. 7345-12 et s.

représentativité (A). La représentativité des organisations de travailleurs repose sur une mesure de l'audience électorale, dont les résultats sont pour le moins décevants (B).

A. Une définition calquée sur la représentativité des organisations de salariés

298. La notion de représentativité découle, en droit du travail, de l'exigence de pluralisme syndical¹⁸⁴⁴. Elle peut se définir comme « *l'aptitude du syndicat à s'exprimer au nom d'une collectivité de travailleurs plus vastes que celle de ses adhérents* »¹⁸⁴⁵. L'acquisition de la représentativité par des organisations permet donc d'acquérir un pouvoir de représentation et d'exercer certaines prérogatives décisives pour la collectivité de travailleurs, telles que le droit de conclure des conventions collectives de travail¹⁸⁴⁶. Elle ne leur est pourtant pas réservée : cette technique d'habilitation légale vaut également pour les organisations patronales¹⁸⁴⁷.

Outre les spécificités des modes d'organisation des travailleurs de plateformes, qui ne sont pas insurmontables, il convenait d'identifier le type de représentativité à leur appliquer. Ainsi, des organisations de travailleurs indépendants ont pu se voir reconnaître une représentativité de source légale, notamment aux fins de siéger dans des organismes sociaux¹⁸⁴⁸. La représentativité dont ils sont dotés, telle que posée par l'article L. 612-6 du

¹⁸⁴⁴ La représentativité constitue ainsi une « solution transactionnelle entre le principe du pluralisme, qui exige le respect de la pluralité, et la protection de l'intérêt collectif de la profession », G. SPYROPOULOS, *La liberté syndicale*, Paris, LGDJ, 1954, p. 284 ; J.-M. VERDIER, *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume 1*, 2e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 473. Elle est issue du droit international, Traité de Versailles, 1919, art. 389 al. 3 : « Les membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré (...) ».

¹⁸⁴⁵ La notion de représentativité peut se définir comme « *l'aptitude du syndicat à s'exprimer au nom d'une collectivité de travailleurs plus vastes que celle de ses adhérents* », G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, p. 347 ; ou encore « l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts (y compris ceux qui ne sont pas ses adhérents, et qu'il ne *représente* donc pas au sens "civiliste" de la représentation) », G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, 32^e éd., Paris, Dalloz, 2019, p. 1271.

¹⁸⁴⁶ G. BORENFREUND, « Pouvoir de représentation et négociation collective », *Dr. soc.*, 1997, p. 1006.

¹⁸⁴⁷ M. OFFERLÉ, L. FLAMENT, « Quelle représentativité pour les organisations patronales ? », *RDT*, 2010, p. 269 ; F. HÉAS, « La représentativité des organisations salariées et patronales en droit français », *RDT*, 2011, p. 91 ; B. TEYSSIÉ, « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *JCP S*, 2014, p. 1158.

¹⁸⁴⁸ Not. au Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants, C. sécurité sociale, art. 612-1 à 612-6, v. R. MARIÉ, « La sécurité sociale des travailleurs indépendants : évolutions et perspectives », *Revue de droit sanitaire et social*, 2020, p. 372.

code de la sécurité sociale, est néanmoins une représentativité de type patronal. Les travailleurs de plateformes étant considérés comme des travailleurs indépendants, la logique commandait que leurs organisations soient dotées d'une représentativité calculée selon les critères de la représentativité patronale ou, à tout le moins, d'une représentativité mixte. Tel ne fut pas le choix du législateur. Les articles L. 7343-3 et suivants du Code du travail prévoient les conditions d'établissement d'une représentativité des organisations de travailleurs de plateformes, qu'elles aient opté pour la forme syndicale ou associative (1). Elles doivent pour cela satisfaire aux conditions classiques de la représentativité des organisations de salariés issues du droit du travail (2).

1. Une représentativité ouverte aux syndicats comme aux associations

299. En droit du travail, la représentativité est historiquement liée à la figure du syndicat ouvrier. La représentativité légale apparaît en effet comme la « traduction juridique » d'une « légitimité syndicale » qui trouve sa source en dehors de la loi¹⁸⁴⁹. Or, au titre de l'article L. 7343-2, les organisations de travailleurs de plateformes pouvant prétendre à la représentativité sont :

1° Les syndicats professionnels mentionnés à l'article L. 2131-1 et leurs unions mentionnées à l'article L. 2133-2 lorsque la défense des droits de ces travailleurs entre dans leur objet social ;

2° Les associations constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social.

La présence des associations loi de 1901 parmi les organisations susceptibles d'être reconnues représentatives constitue une nouveauté de taille. Il s'agit bien ici d'une co-

¹⁸⁴⁹ Le syndicat tire sa légitimité « de l'histoire, d'une vocation à représenter fondée sur une sociologie, de nature "essentialiste", le syndicat représentant par nature, au-delà de ses membres, les groupes de travailleurs correspondants, auxquels il s'est identifié », J.-M. VERDIER, « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales. Quelques réflexions, rappels, suggestions », *Dr. soc.*, 1991, p. 5 ; J. SAVATIER, « La notion de représentativité des syndicats en droit français », in *Etudes juridiques en l'honneur de M. le Professeur Marie-Louis Beaulieu*, Québec, Université Laval, 1968, p. 451 ; G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.*, 1991, p. 685.

titularité du pouvoir de représentation entre associations et syndicats et non d'une simple assimilation des associations aux organisations syndicales¹⁸⁵⁰. Syndicats professionnels et associations disposent ainsi d'un pouvoir de représentation équivalent, sous réserve qu'ils aient pour objet statutaire la représentation des travailleurs de plateformes. De façon inédite, ce texte consacre donc une extension de la capacité représentative des associations dans le domaine professionnel¹⁸⁵¹.

Cette mise en concurrence des syndicats avec les associations loi de 1901 résulte de la volonté par le législateur de prendre en compte les formes particulières d'action collective déployées par les travailleurs de plateformes. Des associations telles que le CLAP ou Union en sont des illustrations remarquables¹⁸⁵². Le pouvoir de représentation juridiquement reconnu aux associations est pourtant distinct de celui des organisations syndicales dans le champ professionnel. Cette solution peut donc faire naître des craintes légitimes quant aux facultés de négociation accordées à ces associations¹⁸⁵³. Elle doit donc être assortie de garanties.

2. La transposition des critères de la représentativité des organisations salariales

300. Si la représentativité apparaît comme la « traduction juridique de la légitimité syndicale »¹⁸⁵⁴, elle ne se réduit pas à une qualité intrinsèque du syndicat. C'est au titre d'une appréciation *in concreto* de l'activité de l'organisation que s'acquiert la représentativité, conformément aux critères établis par l'article L. 2121-1 du Code du travail en ce qui concerne les organisations salariales. Dorénavant, les organisations de travailleurs

¹⁸⁵⁰ Comme c'est le cas pour la représentativité des organisations patronales, C. trav. art. L. 2151-1 II° et L. 2231-1 al. 2.

¹⁸⁵¹ L. BORÉ, *La défense des intérêts collectifs par les associations devant les juridictions administratives et judiciaires*, Paris, LGDJ, 1997, p. 27 et s.

¹⁸⁵² V. *supra*, n°77 et s.

¹⁸⁵³ « L'atteinte au monopole syndical interroge car elle pourrait sonner, si on n'y prend pas garde et si on sonde l'histoire du droit du travail, comme le retour d'une vieille défiance du patronat français à l'égard de l'interlocuteur syndical », J. DIRRINGER, Y. FERKANE, « Modéliser la négociation collective dans le champ économique », *Dr. soc.*, 2021, p. 598.

¹⁸⁵⁴ J.-M. VERDIER, « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales. Quelques réflexions, rappels, suggestions », *op. cit.*

de plateformes sont soumises à des critères propres destinés à établir leur représentativité dans chacun des secteurs concernés.

L'article L. 7343-3 du Code du travail conditionne la représentativité des organisations de travailleurs de plateformes au respect des 7 critères suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance ; 3° La transparence financière ; 4° L'ancienneté minimale d'un an dans le champ professionnel des travailleurs de plateformes, appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts conférant à l'organisation concernée une vocation à représenter ces travailleurs ; 5° Une audience de 8% au moins recueillie à l'occasion d'un scrutin dédié ; 6° L'influence, appréciée au regard de l'activité et de l'expérience de l'organisation en matière de représentation des travailleurs de plateformes ; 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. Ces critères sont appréciés au niveau des secteurs considérés. On le voit, l'article L. 2121-1 est méticuleusement décalqué, moyennant quelques précisions.

Le critère de transparence financière est ainsi satisfait « notamment » lorsque le syndicat ou l'association s'acquitte des obligations relatives à la certification et à la publicité des comptes applicables aux organisations de salariés et d'employeurs¹⁸⁵⁵. Cette rédaction enrichie intègre une précision apportée par la Chambre sociale de la Cour de cassation¹⁸⁵⁶. D'autres modifications procèdent davantage d'un besoin d'acclimatation au contexte visé. L'ancienneté passe ainsi de deux ans à un an. Pour les deux premières mesures de l'audience, six mois d'ancienneté suffisent, et le critère de l'influence est apprécié au regard de la seule activité de l'organisation à l'exclusion de l'expérience¹⁸⁵⁷. Cet assouplissement s'explique par la nouveauté du phénomène d'organisation collective dans le contexte des plateformes numériques, qui justifie que l'on admette la représentativité d'organisations n'ayant été constituées ou n'ayant intégré la défense des travailleurs de plateformes dans

¹⁸⁵⁵ C. trav. art. L. 2135-1 à L. 2135-6.

¹⁸⁵⁶ Interprétant l'article L. 2121-1, la Cour de cassation avait considéré que le respect de ces obligations ne constitue qu'un élément de preuve parmi d'autres, Cass. soc., 29 févr. 2012, n°11-13.748, *D.* 2012. 687 ; *Dr. soc.* 2012. 528, obs. L. Pécaut-Rivolier ; *RDT* 2012. 299, obs. I. Odoul-Asorey, *JCP S.* 2012, 1168, note B. Gauriau : « Attendu, d'autre part, que les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner (...) ».

¹⁸⁵⁷ Ordonnance n°2021-484 du 21 avr. 2021, art. 2-II.

leurs statuts que récemment. En revanche, sa pérennisation interroge. S'il est vrai que ces secteurs sont marqués par un fort *turn-over*, n'aurait-il pas été préférable de favoriser les organisations de travailleurs pérennes et ayant fait preuve de leur capacité de revendication par le passé, plutôt que d'encourager la multiplication d'organisations jeunes et potentiellement plus vulnérables aux pressions exercées par les plateformes ?

Il en va de même du critère de l'audience qui constitue, tout comme en droit du travail, « le critère cardinal » de la représentativité syndicale¹⁸⁵⁸. La fixation du seuil d'audience à 8% – et à 5% au titre de la première mesure d'audience – témoigne d'une volonté du législateur d'ouvrir le champ de la représentation, au risque d'une éventuelle dispersion des voix¹⁸⁵⁹.

301. Plus généralement, se pose la question de l'interprétation de ces critères conformément aux solutions dégagées par la jurisprudence dans le contexte de la représentativité salariale. Si elle n'est garantie par aucune disposition légale, l'interprétation conforme de l'article L. 7343-3 à l'article L. 2121-1 n'est pas non plus interdite. Elle est, en somme, une voie ouverte au juge, qu'il aurait tout intérêt à emprunter¹⁸⁶⁰. Ainsi, en dépit du fait que le législateur fasse état de critères « cumulatifs »¹⁸⁶¹, la Cour de cassation a retenu que certains critères (le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière) doivent être satisfaits de manière autonome, tandis que d'autres (l'influence, l'ancienneté, l'audience, les effectifs et les cotisations) font l'objet d'une appréciation globale, la faiblesse de l'un pouvant être compensée par la force de l'autre¹⁸⁶². Une transposition de cette interprétation est souhaitable au moment d'apprécier la représentativité des syndicats et des associations de travailleurs de plateformes dans la

¹⁸⁵⁸ G. BORENFREUND, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », *RDT*, 2008, p. 712.

¹⁸⁵⁹ Conformément au seuil d'audience exigé pour la représentativité des organisations syndicales dans les branches professionnelles, C. trav. art. L. 2122-5.

¹⁸⁶⁰ La transposition des solutions relatives aux syndicats de salariés aux organisations patronales est permise par l'article L. 2121-1, qui mentionne « la représentativité des organisations syndicales » qu'elles soient salariales ou patronales, F. HÉAS, « La représentativité des organisations salariées et patronales en droit français », *RDT*, 2011, p. 91 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, 32^e éd., Paris, Dalloz, 2019, p. 1289. Or, l'article L. 7343-2, tient pour équivalentes les formes syndicales et associatives, sans pour autant suggérer une transposition du régime des organisations syndicales aux associations.

¹⁸⁶¹ C. trav. art. L. 2121-1 al. 1^{er}, L. 2151-1 al. 1^{er} et L. 7343-3 al. 1^{er}.

¹⁸⁶² Cass. soc., 29 févr. 2012, n°11-13.748, *op. cit.*

mesure où elle procède d'une mise en cohérence du texte légal. De surcroît, la transposition nous semble être d'une importance particulière en ce qui concerne le critère d'indépendance garantissant que l'organisation n'est pas soumise à l'influence de la plateforme¹⁸⁶³, ainsi qu'en ce qui concerne le critère de respect des valeurs républicaines garantissant la licéité de l'objet de l'organisation¹⁸⁶⁴. La transposition des solutions prétoriennes permettrait ainsi de ramener sous un régime similaire les organisations syndicales et les associations loi de 1901. Elle demeure incertaine.

302. Si la représentativité des organisations de travailleurs de plateformes est de type salarial, la représentativité des organisations de plateformes est, symétriquement, de type patronal. Là encore, quelques adaptations furent nécessaires, notamment à l'égard du calcul de l'audience¹⁸⁶⁵. La difficulté est cependant moindre, compte tenu de la faible concurrence dans la représentation des plateformes. Dans le secteur des VTC, deux associations ont été déclarées représentatives en septembre 2022, l'Association des Plateformes d'Indépendants (API), groupement visant à défendre les intérêts communs de plateformes ayant recours à des travailleurs indépendants¹⁸⁶⁶ et la Fédération française du transport de personnes sur réservation (FFTPR), dont l'audience est respectivement de 60,53% et de 39,47%. Dans le secteur de la livraison, seule l'API est déclarée représentative¹⁸⁶⁷.

La véritable particularité de la représentativité des organisations de travailleurs réside néanmoins dans le critère de l'audience.

¹⁸⁶³ Les solutions rendues eu égard au critère de l'indépendance sont anciennes mais n'en demeurent pas moins pertinentes dans le contexte des plateformes numériques ; ainsi n'est pas indépendant le syndicat qui reçoit de l'employeur une subvention, Cass. soc., 31 janv. 1973, *Bull. civ. V*, n°50 et 51 ; ou qui s'aligne sur la position de l'employeur lors d'un mouvement social, Cass. soc., 11 janv. 1979, *Bull. civ. V*, n°31, *D.* 1979. *IR* 326, obs. P. Langlois.

¹⁸⁶⁴ Le respect du critère des valeurs républicaines est présumé, à charge pour la partie alléguant du contraire d'en apporter la preuve ; pour ce faire, la seule prise en compte des statuts est insuffisante à constituer le non-respect des valeurs républicaines, Cass. soc., 9 sept. 2016, n°16-20.605, *JCP S* 2016. 1343, note. Y. Pagnerre. Constitue ainsi une violation du critère des valeurs républicaines le fait de prôner des discriminations directes ou indirectes en raison de l'origine, Cass. soc., 12 déc. 2016, n°16-25.793, *JCP S* 2017. 1034, note Y. Pagnerre.

¹⁸⁶⁵ C. trav. art. L. 7343-21 et s.

¹⁸⁶⁶ L'API regroupe des plateformes telles que Deliveroo, Uber, mais également Brigad (mise en relation avec des freelances), FENAA (mise en relation avec des enseignants indépendants de la conduite), ou encore Cyclofix (mise en relation avec des réparateurs de vélo), v. <https://www.apiasso.org/> (dernière connexion oct. 2022).

¹⁸⁶⁷ Arrêtés du 5 septembre 2022 fixant la liste des organisations professionnelles de plateformes faisant appel à des travailleurs indépendants mentionnés à l'article L. 7343-21 du Code du travail reconnues représentatives au niveau national.

B. L'audience électorale fragile des organisations de travailleurs

L'audience des organisations de travailleurs de plateformes repose sur l'organisation d'un scrutin sur sigle. Cette méthode transpose une technique propre au droit du travail, de nature à conférer aux organisations une légitimité électorale (1). La première mesure d'audience organisée en mai 2022 fut un premier test peu convaincant : la légitimité électorale de ces organisations en ressort très faible (2).

1. La transposition des règles relatives à la mesure de l'audience électorale

303. Les organisations de travailleurs de plateformes désireuses d'établir leur représentativité doivent avoir obtenu un minimum de 8% – ou 5% pour la première mesure – des suffrages exprimés lors d'un scrutin spécialement conçu pour mesurer l'audience de ces organisations dans chacun des secteurs concernés. Ce mode de scrutin, organisé tous les quatre ans, est directement conçu sur le modèle du scrutin sur sigle organisé dans les très petites entreprises¹⁸⁶⁸. Cette transposition nous semble lourde de signification dans la mesure où, en transposant à l'identique ce mode d'établissement de la représentativité aux organisations de travailleurs de plateformes, l'ordonnance du 21 avril 2021 agence la représentation des travailleurs indépendants sur le modèle de celle qui prévaut, à l'issue d'une longue évolution, dans le cadre du travail subordonné¹⁸⁶⁹. Les organisations de

¹⁸⁶⁸ Proposition initialement émise par F. FORESTIER, F. BONOT, O. CHAGNY, M. DUFOUR, *Désubériser, reprendre le contrôle*, Paris, Faubourg, 2020, p. 90 et s. ; puis reprise par J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 69-70.

¹⁸⁶⁹ En droit du travail, la loi du 20 août 2008 avait procédé à une refonte du régime de la représentativité des organisations syndicales de salariés en faisant de l'audience électorale le « critère cardinal » de la représentativité, G. BORENFREUND, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », *RDT*, 2008, p. 712 ; v. également F. FAVENNEC-HÉRY, « La représentativité syndicale », *Dr. soc.*, 2009, p. 630 ; L. FLAMENT, « La représentativité après la loi du 20 août 2008 : nouvelles questions », *JCP S*, 2009, p. 1386 ; M. GRÉVY, « La capacité d'intervention des syndicats face au nouveau régime de la représentativité », *Dr. soc.*, 2013, p. 311 ; Y. STRUILLOU, « Le concept politico-juridique de représentativité », *Dr. ouvr.*, 2013, p. 91. Cette réforme avait acté la consécration d'une légitimité de type électoral au sein du droit syndical, résultant d'un jeu d'influence au long cours entre la représentation syndicale et la représentation élue au sein de l'entreprise. Par opposition à la représentation syndicale construite sur une légitimité de type sociologique ou essentialiste, la représentation élue du personnel procède d'une insertion du concept théorique de démocratie représentative dans le cadre de l'entreprise, P.-Y. VERKINDT, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *JCP S*, 2012, p. 1233. L'implantation durable de l'acteur syndical dans l'entreprise a eu pour effet une dilution progressive des frontières entre représentation syndicale et représentation élue, à tel point qu'« entre la représentation élue et la représentation désignée, les murs se sont depuis longtemps écroulés », A. MAZEAUD, « La

travailleurs de plateformes doivent désormais se soumettre à l'épreuve des suffrages, la représentativité s'accompagnant dès lors d'une légitimité démocratique de type électoral¹⁸⁷⁰.

Partant, les règles relatives à la mesure de l'audience ne sont pas totalement nouvelles. Peuvent se déclarer candidates les organisations de travailleurs de plateformes qui satisfont aux quatre premiers critères posés par l'article L. 7343-3 du Code du travail, à savoir le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière et l'ancienneté minimale¹⁸⁷¹. Ces conditions, calquées sur celles exigées pour candidater à la mesure d'audience des organisations auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés¹⁸⁷², ne sont pas sans lien avec la « petite représentativité » qui prévaut dans le cadre de l'entreprise¹⁸⁷³. Les organisations candidates forment ainsi une déclaration de candidature comprenant des éléments de preuve de cette « petite représentativité »¹⁸⁷⁴. Dans la mesure où la représentativité des organisations de travailleurs de plateformes est relative et est appréciée dans le cadre de chacun des secteurs concernés, l'article R. 7343-22 impose aux organisations qui se portent candidates dans les deux secteurs d'activité de

négociation des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical », *Dr. soc.*, 2009, p. 669 ; sur la confusion des légitimités syndicales et électives, v. les analyses de M. GREVY, « Regards sur la position commune du 9 avr. 2008. À propos du devenir (incertain ?) des syndicats dans l'entreprise », *RDT*, 2008, p. 431 et de G. BORENFREUND, « Le renouveau du droit syndical dans l'entreprise : entre faveur et défiance ? », *Dr. soc.*, 2009, p. 700. La conséquence de ce processus fut l'arrimage définitif de la représentativité syndicale aux élections professionnelles, pourtant initialement conçues pour l'élection des représentants du personnel de l'entreprise, G. BORENFREUND, « Les fonctions des élections professionnelles dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2013, p. 496. Dans les entreprises de moins de onze salariés, la technique d'un scrutin sur sigle fut retenue pour pallier l'absence d'élections professionnelles F. PETIT, « Les scrutins sur sigle dans les très petites entreprises », *Dr. soc.*, 2012, p. 48 ; S. BEROUD, M.-L. MORIN, « Quel droit à la participation après la mise en place de la représentation universelle ? », *RDT*, 2015, p. 584. Jusqu'à présent, les effets de cette mutation du droit syndical étaient restés cantonnés dans le périmètre du droit du travail. L'ordonnance du 6 avril 2022 traduit donc un débordement de ces dynamiques dans le cadre du travail indépendant.

¹⁸⁷⁰ J.-M. BÉRAUD, « Les nouvelles règles de la représentativité : l'évaluation de la Cour de cassation », *RDT*, 2010, p. 282.

¹⁸⁷¹ C. trav. art. L. 7343-6.

¹⁸⁷² C. trav. art. L. 2122-10-6.

¹⁸⁷³ « Petite représentativité » exigée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, C. trav. art. L. 2314-5, constituer une section syndicale, art. L. 2142-1, ou encore désigner un représentant de section syndicale, art. L. 2142-1-1, v. P.-Y. VERKINDT, « Les élections professionnelles dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2009, p. 648.

¹⁸⁷⁴ C. trav. art. R. 7343-24 introduit par le décret n°2021-1791 du 23 décembre 2021 relatif à l'organisation et aux conditions de déroulement du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes.

présenter deux candidatures distinctes¹⁸⁷⁵. De même, dans chaque secteur d'activité, prévaut le principe de l'unicité de représentation syndicale par tendance¹⁸⁷⁶, puisque les organisations de travailleurs de plateformes affiliées à une même organisation syndicale au niveau interprofessionnel ne peuvent présenter qu'une seule candidature. Cette règle, qui tend à éviter la multiplication de candidatures sous le même sigle, vise à garantir une mesure de l'audience non faussée¹⁸⁷⁷. Là encore, le décalque est total, quoique maladroit.

304. Le périmètre de l'électorat fait état de davantage de spécificités. Au titre de l'article L. 7343-7, sont électeurs les travailleurs de plateformes qui justifient d'une ancienneté de trois mois d'exercice de leur activité dans le secteur économique considéré¹⁸⁷⁸. Pour ce faire, est comptabilisé comme mois d'exercice de leur activité chaque mois au cours duquel le travailleur a effectué au moins cinq prestations pour une plateforme numérique au cours des six derniers mois (c'est-à-dire entre juillet 2021 et décembre 2021 pour ce scrutin). Cette technique de mesure de l'ancienneté rappelle inévitablement la règle posée par les articles L. 2314-20 et L. 2314-21 du Code du travail relatifs aux salariés des entreprises de travail temporaire et aux salariés en portage salarial. La nouveauté tient cependant dans la méthode de calcul : il ne s'agit pas ici d'additionner les périodes de travail pour obtenir l'ancienneté requise¹⁸⁷⁹, mais de comptabiliser chacun des mois au cours desquels le travailleur a fourni un nombre jugé suffisant de prestations. Le législateur a donc cherché à écarter des travailleurs trop peu actifs pour pouvoir exprimer leur vote¹⁸⁸⁰.

¹⁸⁷⁵ La déclaration de candidature dans chacun de ces secteurs doit s'accompagner d'un certain nombre de pièces, R. 7343-24.

¹⁸⁷⁶ J.-M. VERDIER, *Syndicats et droit syndical. Vol. II, Le droit syndical dans l'entreprise*, Paris, Dalloz, 1979, p. 160 ; F. PETIT, « Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 655.

¹⁸⁷⁷ V. pour comparaison C. trav. art. L. 2122-35. En l'état, cet article suggère que seules les associations adhérant à une même organisation syndicale sont soumises à cette exigence, et non les associations adhérant à une même union d'associations (telle que peut l'être une union patronale).

¹⁸⁷⁸ Le respect de cette exigence s'apprécie au premier jour du quatrième mois précédant le scrutin (c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2022 pour le scrutin organisé du 9 au 16 mai 2022).

¹⁸⁷⁹ Qu'elles prennent la forme de contrats de mission pour les salariés des entreprises de travail temporaire, C. trav. art. L. 2314-20 ; ou de prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec les entreprises de portage salarial, C. trav. art. L. 2314-21. La période de référence est de douze mois pour ces travailleurs salariés.

¹⁸⁸⁰ On notera aussi l'absence de collègues ou de toute forme de distinction au sein de l'électorat. Une fois les conditions d'ancienneté acquises, la voix du travailleur fournissant des prestations à titre occasionnel (soit au

En revanche, le législateur est silencieux sur les conditions d'âge. Le droit commun des élections professionnelles reconnaît un droit de vote à compter de 16 ans, que le mineur soit ou non émancipé¹⁸⁸¹. Cette solution peut être rendue plus difficile dans le contexte des plateformes numériques, d'une part dans la mesure où le régime de la micro-entreprise tout comme la constitution d'une société supposent l'accord des responsables légaux lorsque la personne est mineure, d'autre part dans la mesure où certaines plateformes posent elles-mêmes une condition de majorité pour exercer son activité¹⁸⁸². Ces obstacles ne sont cependant pas insurmontables et un droit de vote à compter de 16 ans pourrait être admis.

Le droit de vote suppose également l'inscription sur la liste électorale établie par le directeur général de l'ARPE pour chaque secteur d'activité¹⁸⁸³. Celle-ci s'appuie sur certaines données personnelles faisant l'objet d'un traitement automatisé et transmises par les plateformes¹⁸⁸⁴, telles que les données relatives à l'identité (nom, prénom, numéro de SIREN) et à l'activité professionnelle (nombre de prestations effectuées) des électeurs¹⁸⁸⁵. Logiquement, les travailleurs sous-locataires d'un compte ne peuvent pas être comptabilisés dans la liste. Exclue du périmètre de l'électorat, la part la plus précaire des travailleurs de plateformes demeure réduite au silence¹⁸⁸⁶.

minimum quinze prestations au cours des six derniers mois) compte tout autant que celle du travailleur tirant sa principale source de revenus de son activité sur les plateformes.

¹⁸⁸¹ C. trav. art. L. 2314-18 et L. 2122-10-2 pour la mesure de l'audience dans les entreprises de moins de onze salariés.

¹⁸⁸² V. par ex. Charte de la communauté Uber, « Personnes de moins de 18 ans », <https://www.uber.com/legal/fr/document/?country=france&lang=fr&name=general-community-guidelines> ; v. également concernant Deliveroo : <https://riders.deliveroo.fr/fr/support/nouveaux-livreurs-partenaires/quelles-sont-les-conditions-requises-pour-devenir-livreurs-partenaire> (dernière connexion oct. 2022).

¹⁸⁸³ C. trav. art. L. 7343-8 et R. 7343-9.

¹⁸⁸⁴ C. trav. art. R. 7343-3.

¹⁸⁸⁵ La liste des données à caractère personnel enregistrées dans le traitement automatisé est fixée par l'art. 2 de l'arrêté du 27 décembre 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel pour l'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes.

¹⁸⁸⁶ « Une part importante des travailleurs, les plus précaires, sera exclue du vote car sans-papiers, déplore aussi Ludovic Rioux, du syndicat des coursiers de Lyon. Quand on bosse avec le compte de quelqu'un d'autre, on n'aura pas accès à des identifiants. » », A. EYCHENNE, « La CGT candidate aux premières élections des travailleurs des plateformes », *NVO*, 14 févr. 2022. V. *supra*, n°74.

2. Le déroulement de la première mesure d'audience

305. Pour donner vie à la représentation des travailleurs de plateformes, le gouvernement souhaitait aller vite¹⁸⁸⁷. Sur la base de règles électorales rédigées à la hâte, l'ARPE s'est vue confier la responsabilité du bon déroulement des opérations électorales¹⁸⁸⁸. S'il peut sembler que les plateformes sont tierces au processus électoral, leur rôle est pourtant incontournable. Elles fournissent les informations nécessaires à l'établissement de la liste électorale et diffusent les informations relatives au vote au moyen des interfaces ou applications qu'elles utilisent dans leurs relations avec les travailleurs¹⁸⁸⁹. Elles sont donc maîtresses de la circulation d'information nécessaire au processus électoral. Un tel pouvoir pouvait faire craindre des irrégularités et a rendu le déroulement de la campagne particulièrement opaque.

Non sans un certain empressement, les organisations de travailleurs furent ainsi invitées à déposer leurs candidatures avant le 19 février 2022 (une nouvelle période de dépôt des candidatures fut ouverte en mars, certaines organisations n'étant pas parvenues à candidater à temps)¹⁸⁹⁰ et à déposer leurs propagandes électorales auprès de l'ARPE avant le

¹⁸⁸⁷ Décret n°2021-1791 du 23 décembre 2021 relatif à l'organisation et aux conditions de déroulement du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes. Le gouvernement s'y étant repris à plusieurs fois pour la rédaction des décrets, v. décret n°2022-650 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°2021-1461, art. 2.

¹⁸⁸⁸ Ainsi, l'ARPE informe les travailleurs de la tenue du scrutin deux mois avant sa tenue, C. trav. art. R. 7343-2-1, l'information prenant la forme d'une publication sur le site internet dédié aux opérations de vote ; établit la liste électorale, art. R. 7343-10 ; recueille et examine la propagande électorale, réceptionne et valide les candidatures, organise le vote électronique, art. L. 7343-9 ; et vérifie au moyen d'une expertise indépendante que l'intégralité du dispositif de vote respecte l'anonymat, la confidentialité et le secret du vote, art. R. 7343-4 et R. 7343-37 et s. Une commission des opérations de vote étant placée à cet effet auprès de son directeur général, art. L. 7343-31 et R. 7343-33 ; celle-ci comprend deux représentants de l'ARPE désignés par son directeur général, ainsi que le mandataire de chaque organisation candidate.

¹⁸⁸⁹ C. trav. art. L. 7343-2-1 : « Sur demande de [l'ARPE], les plateformes transmettent aux travailleurs (...) à travers les applications numériques qu'elles utilisent dans leurs relations commerciales avec ces derniers, l'information relative à l'organisation à venir du scrutin » ; v. également art. R. 7343-45.

¹⁸⁹⁰ Arrêté du 3 mars 2022 relatif aux candidatures des organisations syndicales et des associations pour l'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes mentionnées à l'article L. 7343-1 du Code du travail et modifiant l'arrêté du 8 février 2022.

20 mars¹⁸⁹¹. Le premier scrutin à tour unique destiné à mesurer l'audience des syndicats et associations auprès des 123 557 travailleurs des deux secteurs considérés¹⁸⁹² fut organisé par vote électronique du 9 au 16 mai 2022¹⁸⁹³. Ponctué de difficultés techniques et de suspicions d'irrégularités¹⁸⁹⁴, le scrutin fit l'objet d'une participation particulièrement faible (a). Aussi, il a eu pour effet de rendre visible une regrettable confusion dans la représentation des travailleurs (b).

a. Des résultats marqués par une faible participation

306. Au total, neuf organisations se sont portées candidates dans le secteur de livraison de marchandises : la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale du Travail (CGT), la Confédération nationale des travailleurs – Solidarité Ouvrière (CNT-SO), la Fédération SUD commerces et Services (SUD Commerces), la Fédération Nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE), la Fédération nationale des transports routiers (FNTR)¹⁸⁹⁵, Force Ouvrière (FO), UNION-Indépendants, L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). Sept se sont portées candidates dans le

¹⁸⁹¹ Arrêté du 8 février 2022 relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, modifié par l'arrêté du 8 février 2022.

¹⁸⁹² Chiffre avancé par le Ministère du travail, v. « Première élection pour désigner les représentants des travailleurs des plateformes : le vote est ouvert ! », Communiqué de presse, 9 mai 2022.

¹⁸⁹³ Arrêté ministériel du 10 janvier 2022 relatif à la période de vote et aux candidatures des organisations syndicales et des associations pour l'organisation du scrutin destiné mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7343-1 du Code du travail, art. 1^{er}.

¹⁸⁹⁴ Une requête en annulation fut introduite par le syndicat CNT-SO : « Notre requête se base sur de nombreuses irrégularités dans l'organisation et le déroulement du scrutin : bricolage juridique pour inscrire une candidature syndicale hors délais ; refus de communiquer les listes électorales aux organisations syndicales ; corps électoral ne recoupant pas l'ensemble des travailleurs des plateformes concernées ; nombreuses difficultés techniques pour pouvoir participer au vote... », CNT-SO, « Après le fiasco d'élections professionnelles au rabais, il faut maintenant avancer pour les pleins droits des travailleur-euses des plateformes », Communiqué de presse, 16 mai 2022. Les élections ont finalement été validées par le tribunal judiciaire de Paris en juillet 2022, « Travailleurs des plateformes : la justice valide les élections professionnelles », *Le Figaro*, 28 juill. 2022.

¹⁸⁹⁵ Tel qu'indiqué dans sa profession de foi, la FNTR est la première organisation représentative en transports routiers de marchandises et regroupe à ce titre 47% des entreprises adhérentes dans la branche. Elle représente ainsi la partie patronale dans les conventions collectives du secteur, not. Convention collective nationale du 21 déc. 1950, étendue par arrêté du 1^{er} févr. 1955, IDCC 16, brochure JO 3085. L'organisation met à ce titre l'accent sur la lutte contre la concurrence déloyale, v. profession de foi.

secteur des VTC : l'Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais (ACIL), l'Association des VTC de France (AVF), la CFTC, la FNAE, FO, UNION-Indépendants, l'UNSA.

À l'issue du scrutin, dans le secteur de la livraison, quatre organisations acquièrent la représentativité (la FNAE, la CGT, UNION-Indépendants et SUD Commerces)¹⁸⁹⁶, dont trois dépassent les 20%. Dans le secteur des VTC, les 7 organisations candidates ont obtenu plus de 5%¹⁸⁹⁷ : si l'AVF se démarque avec 42,81% des suffrages, toutes les organisations candidates sont donc représentatives !

En réalité, c'est surtout le taux de participation qui impressionne, tant il est faible¹⁸⁹⁸. Seuls 3,91% des travailleurs occupés dans le secteur des VTC et 1,83% de ceux occupés dans le secteur de la livraison ont voté. Que ce taux de participation soit simplement « décevant »¹⁸⁹⁹ ou relève du « fiasco »¹⁹⁰⁰, il fragilise l'analyse que l'on peut faire des résultats. L'emprunt de la technique de la représentativité dans le contexte des plateformes numériques découlait de la volonté de conférer aux organisations une légitimité de type électoral ; force est de constater que l'objectif n'est pas atteint. 72 voix étaient suffisantes pour qu'une organisation puisse être représentative dans le secteur des VTC, pour 69 dans le secteur de la livraison (alors que ces secteurs comprennent respectivement 39 314 et 84 243

¹⁸⁹⁶ FNAE : 28,45% ; CGT : 27,28% ; UNION-Indépendants : 22,32% ; SUD Commerces : 5,69% ; CFTC : 4,30% ; CNT-SO : 3,86% ; FO : 3,79% ; UNSA : 2,92% ; FNTR : 1,39% ; v. Arrêté du 24 juin 2022 fixant la liste des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes de mise en relation mentionnées à l'article L. 7343-1 du Code du travail reconnues représentatives au niveau national pour le secteur des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues motorisé ou non.

¹⁸⁹⁷ AVF : 42,81% ; UNION-Indépendants : 11,51% ; ACIL : 11,44% ; FO : 9,19% ; FNAE : 8,98% ; CFTC : 8,84% ; UNSA : 7,23% ; v. Arrêté du 24 juin 2022 fixant la liste des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes de mise en relation mentionnées à l'article L. 7343-1 du code du travail reconnues représentatives au niveau national pour le secteur de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC).

¹⁸⁹⁸ P. MARISSAL, « Le dernier fiasco de la ministre Borne », *L'Humanité*, 18 mai 2022 ; A. AIZICOVICI, « Les travailleurs des plate-formes, grands absents pour l'élection de leurs représentants », *Le Monde*, 17 mai 2022 ; il s'agit, à notre connaissance, du taux de participation le plus faible jamais enregistré pour une élection professionnelle nationale. Pour comparaison, le scrutin sur sigle organisé dans les TPE avait réuni 265 762 suffrages, soit 5,44% des quelques 4,8 millions de salariés inscrits.

¹⁸⁹⁹ CFDT, « UNION-Indépendants, 2^e organisation représentative des livreurs à vélo et des chauffeurs VTC », Communiqué de presse, 16 mai 2022.

¹⁹⁰⁰ CNT-SO, « Après le fiasco d'élections professionnelles au rabais, il faut maintenant avancer pour les pleins droits des travailleur-euses des plateformes », Communiqué de presse, 16 mai 2022 ; CGT, « Rémunération, conditions de travail, protection sociale... Des élections qui ne règlent rien », Communiqué de presse, 16 mai 2022.

travailleurs). Il n'est dès lors pas certain que l'audience recueillie par chaque organisation, décisive au moment de conférer une force obligatoire à un accord collectif, garantisse la légitimité des organisations signataires.

b. Une représentation des travailleurs simultanément assurée par des organisations salariales et patronales

307. En dépit de la faible participation, ces résultats mettent en évidence la pluralité des formes de l'engagement des travailleurs de plateformes et actent la mise en concurrence d'une variété d'organisations distinctes par leur nature. Plusieurs observations peuvent être formulées sur ce point.

D'abord, brillent par leur absence certaines organisations dotées d'une certaine légitimité d'action auprès des travailleurs de plateformes. C'est le cas du CLAP dans le secteur de la livraison, du syndicat des chauffeurs privés (SCP) et de l'Intersyndicale nationale VTC (INV) dans le secteur des VTC. Ces organisations syndicales ou quasi syndicales regroupant des travailleurs indépendants se sont montrées hostiles au principe même de ce dialogue social, analysé comme une nouvelle manœuvre des plateformes pour se soustraire à leurs obligations d'employeur¹⁹⁰¹. Force est alors de constater que les organisations syndicales spécialisées dans la mobilisation des travailleurs de plateformes¹⁹⁰² sont peu présentes, quoique majoritaires dans le secteur des VTC (l'ACIL et l'AVF totalisent à elles seules 54,25% des voix). Au contraire, les organisations syndicales traditionnellement attachées à la défense des salariés sont, elles, bien présentes. Si toutes les organisations syndicales représentatives non catégorielles au niveau interprofessionnel étaient candidates dans le secteur de la livraison, celles qui ont développé depuis plusieurs années des stratégies de militantisme spécifique auprès des travailleurs de plateformes sont parvenues à franchir la barre des 5% (CGT, CFDT via l'association Union), tandis que les organisations nouvellement arrivées ont échoué (FO, CFTC).

¹⁹⁰¹ Le secrétaire général de l'INV dénonçant à ce titre une « parodie de dialogue social », « Les premières élections professionnelles pour les travailleurs chez Uber et Deliveroo boycottées par des syndicats », *L'Obs*, 9 mai 2022.

¹⁹⁰² V. *supra*, n°77 et s.

Les organisations de salariés sont néanmoins en concurrence avec des organisations corporatistes ou patronales qui arrivent en tête dans chacun des deux secteurs. C'est particulièrement le cas de la FNAE, organisation membre de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et dotée d'une représentativité de type patronal dans les organismes sociaux¹⁹⁰³. Ayant fait une campagne pour le moins discrète, le pourcentage obtenu par cette organisation davantage tournée vers des stratégies de conseil et de lobbying que vers la mobilisation des travailleurs surprend¹⁹⁰⁴. Surtout, la mise en concurrence de cette organisation patronale avec des organisations de salariés est spectaculaire. Certes, il s'agit du résultat logique du cadre établi par l'ordonnance du 21 avril 2021, lequel, tout en calquant la technique de représentation des travailleurs salariés, ouvre la porte à une représentation mixte des travailleurs et autorise une action concurrente des organisations patronales et salariales. Pour autant, la représentation de ces travailleurs s'en trouve écartelée entre les deux pôles de la représentation des acteurs sociaux traditionnels. L'existence d'intérêts collectifs communs à la profession, que postule la technique de la représentativité, en ressort malmenée. La mixité de la représentation des travailleurs de plateformes fait alors courir le risque d'une malencontreuse confusion d'intérêts, voire d'un antagonisme profond (qui ne peut se confondre avec le pluralisme syndical) au sein même de la représentation des travailleurs.

S'il n'a pas atteint son objectif, le scrutin semble en outre avoir mis en lumière des faiblesses dans le dispositif de représentation. D'un point de vue juridique cependant, la représentation instituée par les ordonnances trouve sa source dans la loi et non dans la légitimité vécue ou ressentie par ces organisations. Celles-ci jouissent des attributions qui leur sont légalement reconnues et notamment du droit de désigner des représentants.

¹⁹⁰³ Conformément à l'article L. 612-6 du code de la sécurité sociale opérant un renvoi à l'article L. 2151-1 du Code du travail. Cette organisation siège en effet au Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants.

¹⁹⁰⁴ La FNAE est considérée par certaines plateformes comme favorable à leurs intérêts, v. F. ORTONA, « [Révélations] "Il ne faut pas rencontrer les syndicats" : le dialogue social chez Deliveroo », *Le Media*, 18 févr. 2020, https://www.lemediatv.fr/articles/2020/revelations-il-ne-faut-pas-rencontrer-les-syndicats-le-dialogue-social-chez-deliveroo-CwsQbrtXQcyr_s8O5LE8UA (dernière connexion oct. 2022).

§2.- Une représentation des travailleurs externe aux plateformes

Les travaux préparatoires à l'ordonnance du 21 avril 2021 invitaient le gouvernement à s'inspirer des mécanismes de représentation dans les TPE en vue d'instituer un dialogue social dans le contexte des plateformes numériques¹⁹⁰⁵. Le choix de cette source d'inspiration est pour le moins incongru dans la mesure où les plateformes numériques ne partagent aucun point commun avec de très petites entreprises. Bien au contraire, les plateformes sont des entreprises à dimension mondiale ayant recours à plusieurs milliers de travailleurs sur le territoire national. L'intérêt de calquer le modèle de la représentation paritaire de secteur dans le contexte des plateformes numériques nous semble résider dans la dilution des responsabilités de la plateforme qui en découle. Rappelons-le, les plateformes visées par ces dispositions sont à l'égard des travailleurs auxquels elles ont recours des intermédiaires au sens de l'article 242 bis du CGI et ne peuvent être simultanément des employeurs. La représentation instaurée par l'ordonnance du 21 avril 2021 est dès lors externe aux plateformes, les représentants désignés exerçant leur mandat au niveau sectoriel (A). Les obligations mises à la charge des plateformes dans l'établissement de la représentation sont essentiellement de nature négative : il s'agit du respect du statut des représentants des travailleurs (B).

¹⁹⁰⁵ F. FORESTIER, F. BONOT, O. CHAGNY, M. DUFOUR, *Désubériser, reprendre le contrôle*, Paris, Faubourg, 2020, p. 99 ; J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 69-70. Une représentation paritaire régionale interprofessionnelle fut en effet instauré pour pallier l'absence de représentation dans les entreprises de moins de onze salariés. Sont ainsi créées des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) établies par voie conventionnelle, C. trav. art. L. 2234-1 et s. ; v. par ex. les Commissions paritaires interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), Accord du 12 déc. 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat, Étendu ; v. également Accord du 28 sept. 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales, CC 2012/49 ; ou par voie légale, C. trav. art. L. 23-111-1 et s. créés par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; S. BEROUD, M.-L. MORIN, « Quel droit à la participation après la mise en place de la représentation universelle ? », *RDT*, 2015, p. 584. Les CPRI n'ont pas vocation à se substituer aux négociateurs de branche, mais disposent d'attributions de conseil, d'information et de médiation étendues, G. LOISEAU, P. LOKIEC, L. PECAUT-RIVOLIER, P.-Y. VERKINDT, *Droit de la représentation du personnel*, Paris, Dalloz, 2018, p. 115 et s.

A. Des représentants exerçant leur mandat au niveau du secteur

L'acquisition de la représentativité permet la désignation de représentants de la part des organisations de plateformes comme des organisations de travailleurs. Pouvant être désignés librement (1), leurs attributions sont exclusivement tournées vers la négociation des accords de secteur (2).

1. La possibilité de désigner des représentants n'entretenant pas de relations contractuelles avec les plateformes

308. Une fois leur représentativité acquise, les organisations de travailleurs désignent trois représentants conformément à l'article L. 7343-12¹⁹⁰⁶. Le scrutin, exclusivement destiné à mesurer l'audience, n'a pas pour effet de limiter le choix de l'organisation procédant à la désignation¹⁹⁰⁷. Les organisations disposent d'une grande liberté en la matière. Ainsi, l'article L. 7343-12 précise qu'une fois que les organisations visées ont procédé à la désignation de leurs représentants, l'ARPE communique « [l]e cas échéant » le nom de ces représentants à la plateforme avec laquelle ils sont liés par contrat. L'article L. 7343-13 ajoute qu'un régime de protection s'applique « [l]orsque le représentant désigné (...) recourt, comme travailleur indépendant, à une plateforme pour l'exercice de son activité professionnelle ». L'emploi de ces locutions indique que la désignation d'un représentant parmi les travailleurs cocontractants des plateformes est une éventualité assortie de garanties et non une contrainte pesant sur ces organisations. Il semble alors que celles-ci disposent du droit de désigner des représentants parmi des personnalités qui n'entretiennent pas de relations contractuelles avec les plateformes¹⁹⁰⁸.

¹⁹⁰⁶ C. trav. art. D. 7343-61, créé par Décret n°2022-651 du 25 avr. 2022, art. 1. Elle notifie pour cela à l'ARPE les noms, prénoms et date de début du mandat des représentants concernés, art. D. 7343-62 al. 2.

¹⁹⁰⁷ Contrairement à la désignation du délégué syndical dans l'entreprise, art. L. 2143-3.

¹⁹⁰⁸ Conséquence implicite de la liberté de désignation, l'organisation peut librement révoquer le représentant au cours de son mandat. Il doit pour cela notifier à l'ARPE la fin du mandat du représentant dans les meilleurs délais, C. trav. art. D. 7343-63.

Le droit de désignation reste, néanmoins, intimement lié avec la représentativité de l'organisation. Si les désignations sont effectuées en cours de cycle électoral¹⁹⁰⁹, le mandat de représentation prend nécessairement fin avec la publication de la liste des organisations représentatives à l'issue du cycle électoral¹⁹¹⁰.

Ces éléments nous fournissent des renseignements sur la nature du mandat exercé par les représentants. Contrairement à une représentation du personnel de type élue ou même à une représentation syndicale d'entreprise¹⁹¹¹, les représentants désignés représentent les organisations qui les ont désignés. N'étant pas obligatoirement des travailleurs de plateformes, ceux-ci peuvent être des militants ou des représentants permanents des organisations syndicales ou des associations. Le mandat est ainsi externe à la plateforme, ce qui peut expliquer la faiblesse des attributions des représentants.

2. La faiblesse des attributions des représentants et de leurs organisations

309. Les représentants des organisations représentatives de travailleurs bénéficient de jours de formation au dialogue social dont le financement est pris en charge par l'ARPE¹⁹¹². Ils ont également droit à une indemnisation forfaitaire destinée à compenser la perte de rémunération résultant des jours de formation ou du temps « consacré à l'exercice de leur mandat »¹⁹¹³. Ces attributions paraissent bien maigres¹⁹¹⁴, à tel point que l'on peut s'interroger sur la conformité de ces dispositions avec l'exigence d'effectivité qui régit le principe de la liberté syndicale. Certes, la liberté de déplacement et de circulation ne peut

¹⁹⁰⁹ C. trav. art. D. 7343-61.

¹⁹¹⁰ C. trav. art. D. 7343-63 al. 2.

¹⁹¹¹ V. pour comp. l'art. L. 2143-1 du Code du travail qui prévoit que le délégué syndical doit être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

¹⁹¹² C. trav. art. L. 7343-20. Cette formation de douze jours par an au maximum, art. R. 7343-74, vise à sensibiliser les représentants aux enjeux et méthodes du dialogue social, et comprend un programme qui tient compte des caractéristiques des secteurs visés ainsi que du « rôle du représentant de travailleurs indépendants utilisant une plateforme d'emploi », art. R. 7343-72.

¹⁹¹³ C. trav. art. L. 7343-20. Est indemnisé le temps passé aux réunions de la commission de négociation ainsi que le nombre de jours d'exercice du mandat du représentant, dans la limite de 140 heures par an, art. R. D7343-75. Cette indemnisation forfaitaire est prise en charge par l'ARPE, art. D. 7343-76.

¹⁹¹⁴ F. GABROY, « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », *LPA*, août 2021, p. 23.

être pensée selon les termes du droit du travail¹⁹¹⁵. Dans la mesure où les travailleurs de plateformes exercent leur activité hors d'un périmètre propre à l'entreprise, rien n'empêche les représentants d'avoir des échanges voire d'accompagner des travailleurs au cours de leur activité. Néanmoins, aucune mesure spécifique n'est prévue en ce qui concerne un droit d'accès aux informations ou un droit de communication avec les travailleurs au moyen d'une messagerie électronique¹⁹¹⁶.

En effet, le mandat de représentation ne prend son sens qu'au regard du droit de négocier les accords de secteur, véritable raison d'être de la représentation collective instaurée par la loi. Leur principale attribution est celle de « contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent », des accords collectifs de secteur¹⁹¹⁷. C'est donc bien une représentation en vue d'une négociation qu'instaurent les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022. Le droit d'information refait dès lors surface à l'occasion de la négociation.

Ainsi, en vertu de l'obligation de loyauté qui lie les parties à la négociation, les organisations représentant les plateformes communiquent aux organisations représentant les travailleurs les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et répondent de manière motivée à leurs éventuelles propositions¹⁹¹⁸. Se dessine là un droit d'information doublé d'un droit de proposition faisant naître une obligation de réponse motivée de la part de la plateforme. De surcroît, aux attributions déjà évoquées s'ajoute le recours à un expert conformément aux articles L. 7343-56 et suivants. Ainsi, lors de la négociation d'un accord de secteur, une ou plusieurs organisations de travailleurs ou une ou plusieurs organisations de plateformes

¹⁹¹⁵ V. par ex. C. trav. art. L. 2143-20 : « Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

¹⁹¹⁶ L'article 2 de la Convention n°135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs stipule que « Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions. » ; cela comprend l'utilisation de la messagerie électronique, CLS, cas n°2816, Pérou, rapport n°367, 2013.

¹⁹¹⁷ C. trav. art. L. 7343-29.

¹⁹¹⁸ C. trav. art. L. 7343-30.

représentatives peuvent demander à l'ARPE de recourir à une expertise portant sur des éléments nécessaires à la négociation, relevant de questions d'ordre économique, financier, social, environnemental ou technologique. Lors de l'expertise, les organisations professionnelles de plateformes concernées peuvent se voir contraintes de fournir à l'ARPE des informations nécessaires à la réalisation de sa mission, sans qu'elles puissent se retrancher derrière le secret des affaires¹⁹¹⁹. Si ces attributions ne sont pas propres aux représentants mais aux organisations qui les mandatent, elles apparaissent indispensables à l'exercice de leur mandat par les représentants, c'est-à-dire la négociation des accords de secteur.

La portée exacte de ces dispositions demeure indéterminée. Le sort des demandes d'information formulées par les organisations, de même que le contenu exact des informations transmises reposent largement sur la bonne volonté des plateformes. Certes, l'article L. 1326-2 du Code des transports impose aux plateformes de mobilité de communiquer aux travailleurs les principales informations relatives à la prestation (distance, destination, prix). Mais en l'état, aucune obligation de transparence algorithmique n'est imposée aux plateformes. Si une telle obligation est en gestation dans la proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021¹⁹²⁰, elle ne trouve aucun équivalent dans l'ordonnance du 6 avril 2022. De surcroît, le recours à un expert n'est pas de droit, mais résulte d'une appréciation de l'ARPE, cette dernière « apprécie[ant] l'utilité de l'expertise sollicitée notamment au regard de l'objet de la négociation et de la complexité du

¹⁹¹⁹ Mais l'article L. 7343-58 ajoute : « Les conclusions de l'expert sont portées à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives du secteur et de l'[ARPE] dans le respect du secret des affaires » ; est-ce à dire que si le secret des affaires est inopposable au moment de la communication des informations à l'ARPE, elle redevient pertinente au moment de la transmission des informations aux organisations de travailleurs ? Cela semble être le cas.

¹⁹²⁰ 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, SEC(2021), 9 déc. 2021, dont l'article 6 prévoit que les États membres exigent des plateformes numériques de travail qu'elles informent les travailleurs de plateformes au sujet des systèmes de surveillance automatisés qui sont utilisés pour les surveiller, superviser ou évaluer l'exécution du travail, des systèmes de prise de décision automatisés utilisés pour prendre ou appuyer des décisions ayant une incidence significative sur les conditions de travail.

sujet traité »¹⁹²¹. L'appréciation de l'ARPE se substitue donc à celle des négociateurs, ce qui est pour le moins surprenant. En tout état de cause, il apparaît que si les représentants bénéficient d'un droit d'information à l'occasion de la négociation, l'étendue de ce droit est obscure. Elle dépendra du rapport de force instauré par les travailleurs, de la bonne volonté des organisations des plateformes ainsi que de l'appréciation d'utilité réalisée par l'ARPE.

La liberté de désignation des représentants, tout autant que la faiblesse de leurs attributions spécifiques fournissent ainsi des indications quant à la nature de la représentation instituée. Il s'agit d'abord d'une représentation des organisations représentatives auprès de l'ARPE, et non d'une représentation directe des travailleurs auprès des plateformes¹⁹²². Ensuite, il s'agit bien d'une représentation en vue d'une négociation entre ces différentes organisations. Par voie de conséquence, les obligations des plateformes à l'égard de ces représentants se concentrent à l'occasion du processus de négociation collective sectorielle, quoique la transparence algorithmique ne soit pas de mise.

La principale obligation mise à la charge des plateformes est de nature négative : celles-ci ne doivent pas réserver de traitement défavorable aux représentants en raison de leur mandat.

B. Des représentants protégés à l'égard des plateformes

Si les organisations représentatives sont relativement libres dans la désignation de leurs représentants, elles pourront également faire le choix de désigner un ou plusieurs travailleurs se trouvant en relation contractuelle avec une ou plusieurs plateformes. Cette hypothèse s'accompagne ainsi d'un régime protecteur. Face au risque que ces représentants ne soient exposés à des mesures de rétorsion de la part de la plateforme¹⁹²³, le législateur a

¹⁹²¹ C. trav. art. L. 7343-57 ; prolongé par Décret n°2022-1245 du 21 septembre 2022 relatif au recours à l'expertise et à la médiation dans le secteur des plateformes de la mobilité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

¹⁹²² En dépit du fait que le législateur mentionne le « représentant des travailleurs », par ex. C. trav. art. L. 7343-16, il ne s'agit donc pas d'une représentation du personnel de type élue.

¹⁹²³ J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 81. Le fait pour les plateformes de procéder à des déconnexions totales ou temporaires des

mis en place une autorisation administrative préalable à la rupture de la relation commerciale (1) ainsi qu'un renversement de la charge de la preuve en cas de baisse d'activité substantielle subie par un représentant (2).

1. L'autorisation exigée en cas de rupture du contrat commercial

310. L'article L. 7343-13 du Code du travail prévoit que, lorsque le représentant est un travailleur indépendant recourant à une plateforme pour l'exercice de son activité professionnelle, la rupture de son contrat commercial ne peut intervenir à l'initiative de la plateforme qu'après autorisation de l'ARPE. Ainsi, la plateforme qui envisage une rupture du contrat commercial en informe l'intéressé et adresse une demande d'autorisation à l'ARPE comprenant les motifs de cette rupture¹⁹²⁴. Pour prendre sa décision, l'ARPE réalise une enquête contradictoire au cours de laquelle le représentant peut se faire assister¹⁹²⁵ et pour les besoins de laquelle l'ARPE peut demander à la plateforme de lui transmettre des pièces de nature à démontrer que les motifs de la rupture ne sont pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par le travailleur¹⁹²⁶. Le directeur général de l'ARPE rend sa décision dans les deux mois qui suivent la réception de la demande ; en cas de refus d'autorisation, le contrat suspendu reprend son plein effet¹⁹²⁷ ; en cas d'acceptation, la plateforme dispose d'un mois pour rompre le contrat commercial¹⁹²⁸.

On distingue nettement l'inspiration du régime d'autorisation administrative qui précède le licenciement d'un salarié protégé¹⁹²⁹. D'ailleurs, l'article L. 7343-14 ajoute qu'en cas de faute grave, la plateforme peut suspendre provisoirement ses relations commerciales avec le représentant jusqu'à la décision de l'ARPE, à l'instar de la mise à pied immédiate

travailleurs est chose courante, à tel point que les organisations de travailleurs mettent un point d'honneur à exiger la fin des ruptures abusives.

¹⁹²⁴ C. trav. art. R. 7343-65 et R. 7343-66. En cas de faute grave, la plateforme peut suspendre ses relations commerciales avec l'intéressé jusqu'à la décision de l'ARPE, art. L. 7343-14.

¹⁹²⁵ C. trav. art. R. 7343-67 al. 1^{er}.

¹⁹²⁶ C. trav. art. R. 7343-67 al. 2. Pour garantir l'effectivité de la protection, il conviendrait de considérer que la baisse de l'activité du travailleur découlant de l'exercice de ses fonctions de représentation ne puisse constituer un motif de rupture.

¹⁹²⁷ C. trav. art. L. 7343-14.

¹⁹²⁸ C. trav. art. R. 7343-69.

¹⁹²⁹ C. trav. art. L. 2411-1 et s.

prononcée par l'employeur dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail¹⁹³⁰. La notion de faute grave doit ici être qualifiée en droit commercial¹⁹³¹, ce qui ne pose guère de difficultés. Tout comme en droit du travail, elle s'entend d'une faute qui porte atteinte à la finalité commune du contrat et rend impossible le maintien du lien contractuel¹⁹³².

La protection court à compter du moment où la plateforme a eu connaissance de l'imminence de la désignation du travailleur en tant que représentant (sous réserve que celui-ci parvienne à le prouver) et continue de s'appliquer durant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat¹⁹³³. La violation de cette règle par les plateformes entraîne des sanctions civiles¹⁹³⁴ ainsi que des sanctions pénales¹⁹³⁵.

Si le régime semble satisfaisant, il doit être cependant remarqué que la réintégration (ou plutôt le rétablissement du lien contractuel) n'est pas accordée de droit, contrairement au régime de nullité du licenciement du salarié qui s'applique en droit du travail¹⁹³⁶.

2. Le renversement de la charge de la preuve en cas de baisse substantielle d'activité

311. Au risque d'une déconnexion pure et simple du représentant prenant la forme d'une rupture de son contrat commercial, s'ajoute le risque de mesures de rétorsion prenant la forme d'une baisse du nombre de courses proposées par la plateforme. À cet égard, l'article L. 7343-17 innove et prévoit que le représentant qui estime subir une baisse d'activité en rapport avec son mandat de représentation peut saisir le juge pour faire cesser cette situation et demander la réparation du préjudice subi.

¹⁹³⁰ C. trav. art. L. 2421-1.

¹⁹³¹ C. com. art. L. 134-13, disposant que la faute grave de l'agent commercial permet la rupture du contrat d'agence et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

¹⁹³² Cass. com., 15 oct. 2002, n°00-18.122 ; elle fait l'objet d'une appréciation stricte, v. D. FERRÉ, R. PIHÉRY, « La preuve de la faute grave et l'évaluation des indemnités », *AJ Contrat*, 2014, p. 363.

¹⁹³³ C. trav. art. L. 7343-13 al. 2.

¹⁹³⁴ Le représentant ayant droit au paiement par la plateforme de dommages et intérêts correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture du contrat et la fin de la période de protection, C. trav. art. L. 7343-15.

¹⁹³⁵ La rupture en méconnaissance des dispositions précitées étant punie d'un an d'emprisonnement et de 3 750€ d'amende, C. trav. art. L. 7343-16.

¹⁹³⁶ C. trav. art. L. 2422-1.

Afin de garantir l'effectivité de cette règle, l'ordonnance du 21 avril instaure un renversement de la charge de la preuve. Le représentant qui s'estime victime d'une telle mesure de rétorsion présente les éléments de fait de nature à démontrer une baisse substantielle¹⁹³⁷ (la méthode d'appréciation de cette baisse étant fixée par voie réglementaire)¹⁹³⁸. À cette fin, il peut obtenir la communication des informations permettant de calculer la baisse¹⁹³⁹. Il incombe alors à la plateforme de démontrer que « cette baisse d'activité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'activité de représentation du travailleur »¹⁹⁴⁰, à défaut desquels la plateforme devra mettre fin au traitement défavorable.

La protection dont bénéficient les représentants cocontractants d'une plateforme est donc adaptée au contexte des plateformes numériques. Il s'agit là d'une mesure visant à interdire les discriminations à l'encontre des représentants, comme en témoigne le recours à la méthode du renversement de la charge de la preuve. Il reviendra donc à la plateforme désireuse de mettre un terme à sa relation contractuelle ou ayant moins recours à ce travailleur de prouver que sa décision ne se fonde pas sur un motif interdit. Si les garanties légales accordées aux travailleurs de plateformes en matière de grève sont largement lacunaires¹⁹⁴¹, le statut protecteur des représentants des organisations représentatives a fait l'objet d'une plus grande attention.

¹⁹³⁷ C. trav. art. L. 7343-17.

¹⁹³⁸ C. trav. art. R. 7343-70. Au titre de cet article, une baisse substantielle peut prendre la forme d'une baisse moyenne de revenus ou d'une baisse du nombre horaire moyen de propositions des prestations. Cette baisse s'apprécie dans les trois derniers mois au regard des douze mois précédents ou, si l'ancienneté du travailleur est inférieure à douze mois, en comparant les trois derniers mois à la moyenne mensuelle d'activité sur l'ensemble des mois précédents. Le montant horaire moyen de revenu correspond au rapport entre le revenu d'activité et la durée totale de connexion du travailleur, conformément à C. transp. art. R. 1326-4 2°.

¹⁹³⁹ C. trav. art. R. 7343-72.

¹⁹⁴⁰ C. trav. art. L. 7343-17.

¹⁹⁴¹ V. *supra*, n°286.

Conclusion de section

Au moment d'établir une représentation des travailleurs de plateformes en vue d'une négociation collective, le législateur a fait le choix de calquer les dispositifs dont bénéficient les travailleurs salariés. Le mode d'habilitation des organisations représentant les travailleurs dérive ainsi de la représentativité syndicale et permet à ces organisations de désigner des représentants. La transposition dans le cadre du travail indépendant s'accompagne néanmoins d'une dégradation globale de cette représentation issue du monde salarial. Les raisons de cette dégradation sont d'abord le fruit d'une série de choix du législateur. Elle est parfois subtile, à l'image de l'abaissement du seuil des garanties légales concernant les critères de la représentativité, et d'autres fois plus manifeste comme en témoigne l'absence d'attributions accordées aux représentants désignés par les organisations de travailleurs. Les élections professionnelles ayant eu lieu au mois de mai 2022 ont fait surgir de nouvelles difficultés. Si la très faible audience recueillie par les organisations de travailleurs fragilise la légitimité des futurs accords collectifs de secteur, la mise en concurrence de syndicats de salariés et d'associations patronales crée une confusion dans la représentation des intérêts des travailleurs, dont les conséquences sont difficilement mesurables à ce jour.

D'un point de vue strictement légal cependant, l'objectif est atteint. Des représentants sont désormais habilités à négocier au nom des travailleurs et des plateformes, ce qui invite à s'intéresser aux accords ainsi conclus.

Section II.- L'effet protecteur affaibli des accords collectifs de secteur

312. Une fois les représentants légitimes des organisations de travailleurs et de plateformes désignés, sont réunis les ingrédients d'un dialogue social de secteur visant à la conclusion d'accords. L'article L. 7343-28 du Code du travail établi par l'ordonnance du 6 avril 2022 dispose ainsi que des accords, appelés « accords collectifs de secteur » peuvent être conclus au niveau des secteurs de la livraison et du transport dans le but d'améliorer les garanties dont bénéficient les travailleurs. C'est donc bien un droit à la négociation collective

qui est instauré par la loi aboutissant à la conclusion d'une catégorie *sui generis* d'accords¹⁹⁴².

Néanmoins, ce régime nous semble receler une contradiction. Le dialogue social de secteur instauré procède d'une transposition au sein du droit commercial des règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective. En effet, les accords collectifs de secteur ressemblent en tous points aux conventions collectives de branche conclues dans le cadre du travail salarié et charrient dans le cadre du travail indépendant la fonction protectrice de ces conventions (§1). Néanmoins, la fonction d'égalisation de la concurrence de la convention collective en ressort particulièrement malmenée, privant ainsi partiellement le droit de négociation collective de sa fonction économique (§2).

§1.- Des accords collectifs calqués sur les conventions collectives de branche

Au moment de donner vie aux accords collectifs de secteur, le législateur a transposé dans le cadre du travail indépendant la plupart des techniques qui régissent le droit de négociation collective des travailleurs salariés et en particulier des conventions collectives de branche, qu'il s'agisse des modalités de conclusion des accords collectifs de secteur (A) ou de leur application étendue à l'ensemble des travailleurs du secteur (B).

A. Les modalités de conclusion des accords collectifs de secteur

Les organisations représentatives de travailleurs et de plateformes, expressément habilitées à contracter au nom des personnes ou des intérêts qu'elles représentent, sont les seules titulaires d'exercice du droit de négocier les accords collectifs de secteur. Sur ce point, le législateur fait le choix d'un retour à une certaine orthodoxie, conformément aux modalités de conclusion des accords collectifs de branche en droit du travail (1). En revanche, l'objet de la négociation échappe partiellement aux organisations de travailleurs (2).

¹⁹⁴² La rédaction de l'article L. 7343-28 évoquant à juste titre l'article L. 2221-1 du Code du travail.

1. La transposition de l'exigence majoritaire

313. En tant que droit individuel d'exercice collectif¹⁹⁴³, le droit de négociation collective procède d'une dissociation entre le titulaire de ce droit et son agent d'exercice. Si les titulaires sont les travailleurs, les agents d'exercice sont les organisations représentatives ; c'est du moins la conception qui prévalait en droit du travail¹⁹⁴⁴. Bien que le dialogue social nouvellement instauré se trouve exclu du périmètre du principe constitutionnel de participation, la dichotomie entre titulaires du droit et agents d'exercice est sauvegardée. L'article L. 7343-27, relatif au champ d'application du dialogue social de secteur, identifie les titulaires du droit de négocier : il s'agit des plateformes visées par l'article L. 7341-1 opérant dans les secteurs de la livraison ou du transport ainsi que des travailleurs indépendants recourant à ces plateformes. Les agents d'exercice, visés par l'article L. 7343-29, sont les organisations représentatives de plateformes et de travailleurs, dûment habilitées à négocier et à conclure les accords.

L'accord collectif de secteur est ainsi négocié et conclu par une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives et une ou plusieurs organisations professionnelles de plateformes représentatives¹⁹⁴⁵, ou plutôt par leurs représentants désignés dans les conditions évoquées précédemment¹⁹⁴⁶. Les représentants des organisations de travailleurs et de plateformes déclarées représentatives siègent dès lors dans une commission de négociation, laquelle a compétence pour négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et échanger des informations¹⁹⁴⁷. À cette commission de négociation « ordinaire » s'ajoute la possibilité de réunir des commissions

¹⁹⁴³ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations de travail », *D.*, 1998, p. 359.

¹⁹⁴⁴ Conformément à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 au titre duquel « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », v. sur ce point M.-L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, 1994 ; G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *op. cit.*

¹⁹⁴⁵ C. trav. art. L. 7343-29.

¹⁹⁴⁶ C. trav. art. L. 7343-54.

¹⁹⁴⁷ C. trav. art. L. 7343-56. La structure même de cette commission peut faire l'objet d'un accord de méthode : le nombre et la composition des collèges de la commission de négociation, de même que le nombre de siège et leur répartition au sein des collèges est établie par un accord de secteur. C'est seulement à défaut d'accord que la composition des commissions est décidée par décret (non pris à l'heure actuelle).

« extraordinaires »¹⁹⁴⁸. Ce sont donc les représentants désignés par les organisations représentatives qui négocient les accords de secteur. Pour pouvoir négocier et conclure des accords collectifs, ces représentants doivent être habilités conformément aux termes de l'article L. 2231-2 du Code du travail auquel il est expressément fait renvoi¹⁹⁴⁹, c'est-à-dire en vertu soit : 1° d'une stipulation statutaire de cette organisation ; 2° d'une délibération spéciale de cette organisation ; 3° de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation. Cette exigence n'est pas un détail, dans la mesure où elle conditionne la capacité de signature du représentant. Néanmoins, c'est moins à l'égard de l'organisation qu'à l'égard de la collectivité des travailleurs que le négociateur engage sa signature. C'est la raison pour laquelle la validité d'un accord est soumise à une exigence majoritaire.

314. L'ordonnance du 6 avril 2022 transpose ainsi l'exigence majoritaire. La validité d'un accord collectif de secteur est en effet subordonnée à sa signature par :

« d'une part, au moins une organisation professionnelle de plateformes reconnue représentative et, d'autre part, une ou plusieurs organisations de travailleurs reconnues représentatives ayant recueilli, lors [du scrutin sur sigle], plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations de travailleurs reconnues représentatives, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations de travailleurs reconnues représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »¹⁹⁵⁰

Cette solution est inchangée par rapport à celle qui prévaut en droit du travail¹⁹⁵¹.

¹⁹⁴⁸ C. trav. art. L. 7343-55 al. 1. En effet si des difficultés surgissent, l'ARPE peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une organisation de travailleurs représentative et d'une organisation de plateformes représentative, provoquer la réunion d'une commission mixte de négociation. Celle-ci est présidée par le directeur général de l'ARPE ou son représentant, lequel a pour mission de faciliter le déroulement des négociations, C. trav. art. L. 7343-55 al. 2 ; Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022.

¹⁹⁴⁹ C. trav. art. L. 7343-29, III°.

¹⁹⁵⁰ C. trav. art. L. 7343-29, II°.

¹⁹⁵¹ V. par ex. C. trav. art. L. 2232-2 pour les accords interprofessionnels ; L. 2232-6 pour les accords de branche et L. 2232-12 pour les accords d'entreprise.

Symétriquement, la dénonciation de l'accord tient également compte de cette exigence. Dans l'hypothèse où la dénonciation émane de la totalité des organisations signataires, l'accord cesse de produire des effets à compter du moment où un nouvel accord lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Ce point ne pose pas de difficulté. En revanche, dans l'hypothèse plus délicate où une organisation de travailleurs ou de plateformes signataire de l'accord perd la qualité d'organisation représentative, la dénonciation n'emporte d'effets que si les organisations à l'origine de la dénonciation font état d'une audience (prenant la forme de suffrages exprimés pour les organisations de travailleurs et de « poids social » pour les organisations de plateformes dans les conditions précitées) de plus de 50%¹⁹⁵². La transposition de l'exigence majoritaire aux accords collectifs de secteur au moment de la conclusion de l'accord comme au moment de sa dénonciation vise ainsi à garantir que les organisations signataires disposent d'un poids social suffisant pour contracter au nom des personnes qu'elles représentent. Le fait que le législateur ait privilégié cette règle à d'autres méthodes de validation des accords, notamment le référendum d'entreprise¹⁹⁵³, est cohérent : il s'agit d'accords de secteurs et non de plateformes.

À nouveau, la faible légitimité démocratique dont souffrent les organisations de travailleurs peut néanmoins fragiliser ce dispositif. En effet, les pourcentages mentionnés se calculent sur les seules voix exprimées en faveur des organisations représentatives, un tel mode de calcul facilitant le franchissement des seuils de 30% et de 50% (plus une voix). Par exemple, dans le secteur des livreurs, 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives correspondent à 345 voix¹⁹⁵⁴. Rapporté au nombre total de travailleurs dans le secteur (84243), cela constitue 0,004% du nombre total de travailleurs potentiellement visés par l'accord. Ce principe majoritaire peut sembler affaibli, la majorité de consentement comme la majorité de blocage ne représentant en pratique qu'une infime minorité de travailleurs.

¹⁹⁵² C. trav. art. L. 7343-41.

¹⁹⁵³ Pour une critique de cette méthode en droit du travail, v. G. BÉLIER, « Le référendum : halte au feu ! », *SSL*, 2016, n°1712 ; L. PECAUT-RIVOLIER, « La solidification des accords collectifs : les nouvelles conditions de conclusion et d'interprétation », *JCP S*, 2016, p. 1300.

¹⁹⁵⁴ FNAE (390), CGT (374), UNION-Indépendants (306), SUD Commerces (78) totalisent 1148 voix.

2. L'absence de caractère obligatoire des thèmes de la négociation

315. Si l'exigence majoritaire est préservée, il n'en va pas de même des thèmes de la négociation. Fixés par la loi, ils ne peuvent pas être imposés par les organisations de travailleurs. L'ordonnance du 6 avril 2022 dispose qu'une négociation annuelle obligatoire est engagée au niveau de chacun des secteurs visés¹⁹⁵⁵. Une série de thèmes de négociation répartis en deux blocs sont établis par la loi. Quatre premiers thèmes correspondent à une négociation annuelle obligatoire, tandis que trois correspondent à une négociation facultative. Au titre de l'article L. 7343-36, une négociation est engagée « au moins une fois par an » sur au moins un des thèmes suivants :

« 1° Les modalités de détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de service ;

2° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité ainsi que les effets des algorithmes et des changements les affectant sur les modalités d'accomplissement des prestations ;

3° La prévention des risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;

4° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels. »

La question des tarifs et l'organisation du travail par l'algorithme cristallisent les conflits au sein de l'économie des plateformes : les thèmes 1° et 2° doivent donc être analysés comme la pierre angulaire de l'ensemble du dispositif légal. L'éventualité d'une négociation de la rémunération dans son montant (le tarif de la prestation et la commission prélevée par la plateforme) comme dans sa structure (rémunération horaire ou à la pièce, primes pour évènements spéciaux, etc.) est une nouveauté de taille. Dans le prolongement, au titre de l'article L. 7343-37, une négociation peut être engagée au niveau du secteur sur tout autre thème relatif aux conditions de travail et d'exercice de l'activité, ce qui comprend notamment : 1° les modalités d'échange d'informations entre la plateforme et les

¹⁹⁵⁵ C. trav. art. L. 7343-36.

travailleurs sur l'organisation de leurs relations commerciales ; 2° Les modalités du contrôle exercé par la plateforme sur l'activité du travailleur indépendant, les modalités de la rupture des relations commerciales et les garanties qui sont attachées à cette rupture ; 3° La protection sociale complémentaire¹⁹⁵⁶. Mises bout à bout, ces dispositions couvrent la totalité des relations sociales entre les travailleurs et les plateformes et ne font pas l'impasse sur les thèmes déterminants que sont les tarifs, les conditions de travail et la gestion algorithmique¹⁹⁵⁷.

316. La difficulté se loge néanmoins dans le choix des thèmes par les négociateurs. S'il existe bien une obligation annuelle de négocier (distincte d'une obligation de conclure), cette négociation ne porte pas nécessairement sur chacun des quatre thèmes du premier bloc ni même sur l'un des trois thèmes du second bloc (qui sont purement facultatifs). Plus précisément, l'obligation de négocier porte sur « un ou plusieurs » des quatre thèmes du premier bloc, indistinctement¹⁹⁵⁸. La mise à l'agenda de la négociation d'un des thèmes précités, et en particulier la négociation sur les tarifs et sur les conditions d'exercice de leur activité par les travailleurs, n'est donc pas de droit¹⁹⁵⁹.

L'article 5 de l'ordonnance du 6 avril 2022 établissant des dispositions provisoires pour le premier cycle résout partiellement cette difficulté. En effet, les revenus et les conditions d'exercice de l'activité professionnelle doivent faire l'objet d'une négociation dans les deux ans suivant la publication du dernier arrêté relatif à la mesure de la représentativité. Cette disposition confère une valeur obligatoire aux deux thèmes précités, du moins pour le premier cycle électoral. Une fois cette période échu, le sort de l'agenda de négociation demeure obscur. Le choix des thèmes de la négociation, qui ne figure pas

¹⁹⁵⁶ Sur ce dernier point, le législateur est intervenu pour préciser que les plateformes de VTC et de livraison peuvent proposer à leurs travailleurs dans les conditions du dialogue social des prestations de protection sociale complémentaire bénéficiant à titre collectif à l'ensemble des travailleurs de la plateforme, Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, art. 105.

¹⁹⁵⁷ On relèvera d'ailleurs la quasi-similarité entre ces sept thèmes et les huit thèmes pouvant figurer dans les chartes déterminant l'étendue de leur responsabilité sociale par les plateformes, C. trav. art. L. 7342-9, v. *supra*, n°115.

¹⁹⁵⁸ C. trav. art. L. 7343-36 (nous soulignons).

¹⁹⁵⁹ L'absence de dispositions supplétives susceptibles de constituer une incitation à négocier accentue ce caractère facultatif des thèmes de la négociation.

parmi les attributions de l'ARPE¹⁹⁶⁰, est donc laissé aux mains des négociateurs notamment via les accords de méthode.

317. La possibilité pour les négociateurs de conclure un accord de méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle et établissant les thèmes, le calendrier des négociations et les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties n'apporte pas de solution pérenne. La rédaction de l'article L. 7343-38 indique que la conclusion d'un accord de méthode est facultative, de même que son contenu¹⁹⁶¹. Rien ne garantit que les demandes formulées par les organisations de travailleurs relatives aux thèmes de négociation ne soient génératrices d'obligation de négocier à la charge des organisations de plateformes. De surcroît, l'article ajoute que, sauf stipulation contraire, la méconnaissance de ces stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus¹⁹⁶². Ces dispositions apparaissent à première vue comme un simple décalque des articles L. 2222-3 et suivants du Code du travail. À ceci près qu'en droit du travail, une négociation sur la rémunération doit obligatoirement avoir lieu au moins une fois tous les quatre ans au niveau de la branche et de l'entreprise¹⁹⁶³. Une telle obligation est absente dans le dialogue social de secteur. Une fois échu la période transitoire, rien n'oblige les organisations de plateformes à négocier sur la rémunération ou les conditions de travail.

En somme, si l'ordonnance du 6 avril 2022 instaure bien une obligation annuelle de négocier, l'obligation ne porte pas simultanément sur les quatre thèmes de l'article L. 7343-26. De plus, les organisations de travailleurs ne sont pas titulaires du droit de mettre à l'agenda un thème de la négociation en particulier. Cette faculté ne figure pas non plus parmi les attributions de la commission de négociation, laquelle peut simplement demander

¹⁹⁶⁰ L'ARPE, et plus précisément son directeur général, est chargé de promouvoir le dialogue social et de les « accompagner dans la mise en œuvre des règles de négociation de secteur », C. trav. art. L. 7345-1 et R. 7345-10.

¹⁹⁶¹ « Un accord peut définir (...) » ; « Il peut également définir (...) », C. trav. art. L. 7343-39 (nous soulignons).

¹⁹⁶² V. C. trav. art. L. 2222-3-1. Ce texte renvoie à l'exigence de bonne foi des négociations qui prévaut en droit civil, C. civ. art. 1112.

¹⁹⁶³ C. trav. art. L. 2241-1 pour la branche et L. 2242-1 pour l'entreprise.

à l'ARPE la réunion d'une commission mixte de négociation¹⁹⁶⁴. En l'absence d'un accord de méthode ou d'une telle demande formulée à l'ARPE, l'établissement des thèmes de la négociation se situe dans un angle aveugle du dialogue social. Là encore, ce point décisif demeure sujet au bon vouloir des plateformes. À terme, il est peu probable que les organisations de travailleurs ne s'en satisfassent.

B. Une conception protectrice sous-tendant l'application des accords collectifs de secteur

318. Les règles relatives à l'application des accords collectifs de secteur relèvent, pour partie, de la liberté contractuelle des négociateurs. Les accords déterminent leur champ d'application territorial (lequel peut être national, régional ou local) et professionnel (lequel est défini en termes d'activités économiques)¹⁹⁶⁵ et temporel¹⁹⁶⁶. Ces éléments-là ne posent guère de difficulté. Restait cependant à déterminer la force obligatoire de l'accord valablement conclu et entré en vigueur. La technique inchangée à laquelle a recours le législateur est celle d'un décalque des solutions propres accords collectifs de branche ainsi que des règles protectrices qui s'y rattachent. La possibilité d'extension de l'accord par l'administration (1) ainsi que le principe de faveur (2) sont en effet transposés dans le cadre du travail indépendant.

¹⁹⁶⁴ C. trav. art. L. 7343-55.

¹⁹⁶⁵ C. trav. art. L. 7343-28. Il peut sembler étonnant que certaines dispositions légales, à l'instar de cet article, évoquent l'hypothèse d'une délimitation du champ matériel des accords à un niveau plus restreint que celui du secteur. Cela supposerait qu'il soit possible de distinguer, au sein même des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, des activités économiques distinctes. La procédure d'homologation des accords visant à leur extension au niveau du secteur rend plus improbable encore l'hypothèse d'une pluralité d'activités économiques au sein de ces secteurs.

¹⁹⁶⁶ L'accord précise s'il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, ce n'est qu'à défaut de stipulation que la durée supplétive de validité de cinq ans est établie par la loi, C. trav. art. L. 7343-31. De surcroît, l'accord est communiqué aux autres organisations représentatives, art. L. 7343-35 ; est versé dans une base de données nationale, art. L. 7343-34 ; puis déposé auprès des services de l'ARPE, art. L. 7343-35 ; sauf stipulation contraire, il devient applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services de l'ARPE, art. L. 7343-39.

1. La possibilité d'étendre les effets de l'accord à l'ensemble des travailleurs du secteur

319. En vertu du principe dit de l'effet relatif du contrat¹⁹⁶⁷, les stipulations des conventions se limitent à ceux qui y sont parties ou qui y sont représentés. L'application stricte de ce principe du droit commun des contrats aurait circonscrit l'effet des accords conclus aux seules organisations signataires ainsi qu'à leurs adhérents¹⁹⁶⁸. Elle aurait néanmoins eu pour effet d'anéantir l'objectif poursuivi par ces accords, à savoir l'égalisation de la concurrence entre l'ensemble des plateformes représentées¹⁹⁶⁹. Pour donner une assise plus solide à la norme négociée, il convenait donc de se tourner vers les mécanismes protecteurs propres au droit du travail¹⁹⁷⁰. Si l'accord bénéficie en toute hypothèse d'un effet *erga omnes* à l'égard des travailleurs des plateformes représentées à l'accord (a), sa force obligatoire est susceptible d'être élargie à l'ensemble des opérateurs du secteur visé au moyen d'une méthode d'extension appelée homologation (b).

a. *L'effet impératif erga omnes de l'accord sur les travailleurs*

320. L'effet des accords collectifs de secteur est le fruit d'une transposition fidèle des articles L. 2254-1 et L. 2262-1 et suivants du Code du travail. La règle est ainsi posée en deux temps. D'abord l'article L. 7343-42 dispose :

« Sans préjudice des effets attachés à l'homologation, l'application des accords collectifs de secteur est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations signataires. »

¹⁹⁶⁷ C. civ. art. 1199 : « Le contrat ne crée d'obligations qu'entre les parties ».

¹⁹⁶⁸ Cette option fut évoquée par le rapport Frouin pour être aussitôt écartée, la notion civiliste de contrat collectif étant jugée d'une efficacité insuffisante, J.-Y. FROUIN, J.-B. BARFÉTY, *op. cit.*, p. 65-80.

¹⁹⁶⁹ Conformément à la fonction reconnue à la convention collective de branche, v. G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1997, p. 91 ; S. NADAL, *La profession et la branche : leur rôle dans la conception française de la convention collective*, thèse, 1996, éd. ANRT.

¹⁹⁷⁰ « Dès qu'on entend dépasser le cercle restreint des signataires et soumettre leurs adhérents, voire les personnes qu'ils se donnent pour mission de représenter, on peut tenter de réactiver les théories mobilisées le siècle passé dans le champ du droit du travail. On songe aux théories du mandat, de la gestion d'affaires ou bien encore de la stipulation pour autrui. (...) Ce ne sont que des ersatz rapportés à la force juridique prêtée par la loi à l'accord collectif de travail. C'est pourquoi on préférera se tourner vers un mécanisme juridique éprouvé à même de donner une assise plus ample à la norme collective. » J. DIRINGER, Y. FERKANE, « Modéliser la négociation collective dans le champ économique », *Dr. soc.*, 2021, p. 598.

Les accords collectifs de secteur lient donc en premier lieu les parties signataires et leurs membres, c'est-à-dire les organisations de plateformes et les plateformes adhérentes ainsi que les organisations de travailleurs et leurs adhérents¹⁹⁷¹. Liées individuellement par cet accord, les parties à l'accord sont tenues à un devoir d'exécution de bonne foi¹⁹⁷². L'effet relatif de l'accord fait l'objet d'une première atténuation par l'article L. 7343-42 II°, qui prévoit que la plateforme qui démissionne d'une organisation signataire postérieurement à l'accord demeure liée à l'accord.

Ensuite, l'article L. 7343-44 poursuit :

« Lorsqu'une plateforme est liée par les clauses d'un accord de secteur, ces clauses s'appliquent aux contrats commerciaux conclus entre les plateformes et les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 dont les prestations entrent dans son champ d'application (...). »

Si l'application de l'accord à l'égard des plateformes est conditionnée par la représentation (directe ou indirecte) de la plateforme à l'accord, les accords collectifs de secteur sont dotés d'un effet *erga omnes* à l'égard des travailleurs. Le consentement du travailleur ou plutôt son absence de consentement à l'accord est sans incidence. L'application de l'accord aux travailleurs suppose simplement que ceux-ci entrent dans le champ d'application géographique et matériel de l'accord : si tel est le cas, ils bénéficieront des stipulations de l'accord de secteur. Ce faisant, le législateur a privilégié la voie d'une unification du statut des travailleurs cocontractants d'une même plateforme, que ceux-ci soient ou non adhérents à une organisation syndicale ou à une association (ce qui est heureux compte tenu de la faible audience dont bénéficient les organisations de travailleurs). Cette disposition consacre ainsi l'effet impératif de l'accord collectif de secteur sur les contrats commerciaux, manifestation de la dimension normative de l'accord

¹⁹⁷¹ L'article L. 7343-29 attribuait un monopole de négociation et de conclusion des accords aux organisations représentatives de travailleurs et de plateformes. Or l'article L. 7343-42 sous-tend la possibilité d'une adhésion individuelle des plateformes voire des travailleurs : sans doute faut-il voir dans cette incohérence du texte légal l'effet d'une transposition quelque peu hâtive des dispositions du Code du travail.

¹⁹⁷² C. trav. art. L. 7343-42 ; conformément à l'article 1104 du Code de Commerce qui prévoit : « Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. »

collectif¹⁹⁷³. Le législateur a néanmoins pris soin de préciser que les accords s' « appliquent » aux contrats commerciaux, ce dont il faut déduire que l'accord collectif saisit et régit les contrats commerciaux sans pour autant les modifier. Cette règle de non-incorporation a une valeur structurante en droit du travail¹⁹⁷⁴ ; il ne fait guère de doute qu'elle doit être transposée aux accords conclus dans le contexte du dialogue social de secteur.

b. L'homologation de l'accord nécessaire à son extension

321. Le législateur ne s'est pas contenté de reconnaître l'effet *erga omnes* des accords collectifs de secteur à l'égard des travailleurs. Comme l'indique leur dénomination, ces accords ont vocation à produire des effets sur l'ensemble du secteur. Aux termes de l'article L. 7343-49 :

« Les stipulations d'un accord collectif de secteur, ainsi que de ses avenants ou de ses annexes peuvent être rendues obligatoires pour toutes les plateformes et leurs travailleurs compris dans son champ d'application, par décision d'homologation prise par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. »

Le terme d'homologation évoque spontanément l'homologation administrative dont peuvent faire l'objet les chartes sociales introduites par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019¹⁹⁷⁵. C'est pourtant une méthode distincte qui est ici visée : l'homologation des accords de secteur renvoie davantage à l'extension des conventions collectives conformément à l'article L. 2261-15 du Code du travail.

L'homologation n'est pas de droit mais résulte d'une décision administrative. La procédure est engagée par l'ARPE à la suite d'une demande d'une des organisations représentatives de travailleurs ou de plateformes¹⁹⁷⁶. Si l'homologation porte sur les stipulations d'un accord collectif de secteur, ses avenants ou ses annexes, elle donne l'occasion d'un contrôle de ses stipulations par l'ARPE : cette dernière dispose de la faculté d'exclure de l'homologation des clauses qui apparaissent en contradiction avec des

¹⁹⁷³ G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, p. 499.

¹⁹⁷⁴ A. JEAMMAUD, « De l'incidence de l'accord collectif sur le contrat de travail », *RDT*, 2016, p. 228.

¹⁹⁷⁵ C. trav. art. L. 7342-10 et s. ; v. *supra*, n°115.

¹⁹⁷⁶ C. trav. art. L. 7343-50.

dispositions légales, qui ne répondent pas à la situation du secteur considéré sans que leur exclusion ne modifie l'économie de l'accord ou, encore, d'homologuer les clauses incomplètes au regard des dispositions légales¹⁹⁷⁷. Également, l'homologation ne prend effet qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la publication par l'ARPE d'un avis d'homologation au journal officiel, délai au cours duquel une ou plusieurs organisations représentatives de plateformes dont le poids social est supérieur à 50% au niveau du secteur¹⁹⁷⁸ peuvent formuler une opposition écrite et motivée¹⁹⁷⁹.

L'homologation constitue une procédure d'extension *sui generis* inédite dans le contexte du travail indépendant. Si la logique contractuelle continue d'innover le dialogue social de secteur, les accords qui en sont les produits s'éloignent considérablement des catégories du droit civil. À l'instar de la convention collective en droit du travail, l'accord collectif de secteur est un acte résolument hybride ou dual¹⁹⁸⁰. Comme tout contrat, il est librement négocié et dispose d'une force obligatoire à l'égard des parties. Pourtant dans son application, il dispose d'une force normative, non seulement à l'égard des travailleurs non adhérents aux organisations signataires, mais également à l'égard des plateformes non-signataires ou non adhérentes aux organisations signataires lorsqu'il fait l'objet d'une décision d'homologation.

Bien que le législateur ait soigneusement évité de puiser dans le vocabulaire du droit du travail, les catégories juridiques auxquelles l'ordonnance du 6 avril 2022 donne naissance sont marquées par le sceau du droit du travail. La technique de l'homologation réplique un schéma profondément ancré dans les relations professionnelles, celui d'une autonomie qui s'exprime au niveau de la branche d'activité par l'intermédiaire d'organisations représentatives, et d'une convention collective qui fait office de loi de la profession¹⁹⁸¹.

¹⁹⁷⁷ C. trav. art. L. 7343-51.

¹⁹⁷⁸ Conformément à la méthode de calcul relatif à la perte de représentativité par les organisations signataires de l'accord, v. L. 7343-41 2° II.

¹⁹⁷⁹ V. art. D. 7343-94 créé par le Décret n°2022-1246 du 21 sept. 2022 relatif à l'organisation du dialogue social de secteur pour les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité.

¹⁹⁸⁰ P. DURAND, « Le dualisme de la convention collective », *Revue trimestrielle de droit civil*, 1939, p. 353 ; G. BORENFREUND, « Les syndicats bénéficiaires d'un accord collectif », *Dr. soc.*, 2001, p. 821.

¹⁹⁸¹ M. DESPAX, *Négociations, conventions et accords collectifs de travail*, Paris, Dalloz, 1989, p. 489 ; A. LYON-CAEN, « Grandeur et décadence de la loi professionnelle », in A. JOBERT, J.-D. REYNAUD, J. SAGLIO,

L'accord collectif de secteur apparaît alors comme la clé de voûte d'une réglementation du secteur par les acteurs eux-mêmes, ou plutôt par leurs intermédiaires.

2. La transposition du principe de faveur

322. Les accords collectifs de secteur s'ajoutent à un ensemble de règles légales et contractuelles qui composent le régime juridique des travailleurs de plateformes. Face au risque inévitable de la survenance de conflits entre des normes portant sur un même objet et comportant des dispositions ou des stipulations différentes, il revenait au législateur d'établir des règles d'articulation des normes. Fidèle à la méthode de transposition, le législateur s'est donc contenté de transposer un principe bien connu du droit du travail, le principe de faveur. Celui-ci permet de régler les conflits de normes en faisant primer la disposition ou la stipulation comprenant les garanties les plus avantageuses pour les travailleurs¹⁹⁸².

323. C'est logiquement dans l'articulation des accords collectifs de secteur et les autres normes privées que le principe de faveur trouve d'abord à s'appliquer. L'ordonnance du 6 avril 2022 opère en deux temps. En premier lieu, l'article L. 7343-43 consacre, nous l'avons vu, un effet impératif de l'accord collectif sur les contrats commerciaux conclus entre les plateformes et les travailleurs auxquels elles ont recours. Puis il précise :

« (...) sauf stipulations plus favorables figurant dans lesdits contrats. »

En cas de concours entre la stipulation d'un accord collectif et une clause du contrat commercial liant la plateforme aux travailleurs, il y a lieu de faire application de la stipulation

M. TALLARD (dir.), *Les Conventions collectives de branche : Déclin ou renouveau*, Paris, CEREQ, 1993, p. 53 ; J. PORTA, « La branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Dr. ouvr.*, 2018, p. 842.

¹⁹⁸² Cass. soc., 17 juill. 1996, *Dr. soc.* 1996. 1049, concl. P. Lyon-Caen, note J. Savatier : « Vu le principe fondamental, en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application » ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e éd., Paris, Dalloz, 2008, n°174 ; parmi une vaste littérature, v. A. JEAMMAUD, « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente », *Dr. soc.*, 1999, p. 119 ; S. LAULOM, N. MERLEY, « La fabrication du principe de faveur », *RDT*, 2009, p. 219. Le principe de faveur a connu en droit du travail de nombreuses limitations, v. F. BOCQUILLON, « Que reste-t-il du "principe de faveur" ? », *Dr. soc.*, 2001, p. 255 ; A. JEAMMAUD, « Les principes dits "de faveur" ont-ils vécu ? », *Dr. soc.*, 2018, p. 177 ; l'absence d'accords collectifs conclus au niveau des plateformes contribue ici à faire disparaître une partie de ces limitations : l'application du principe de faveur s'en trouve paradoxalement renforcée.

la plus avantageuse pour le travailleur. Quoique le législateur soit resté muet sur la méthode, il est envisageable que la juridiction éventuellement saisie ait recours à la méthode de la « pesée des avantages » élaborée par les juridictions sociales¹⁹⁸³. Celle-ci consiste d'abord à isoler les stipulations concurrentes ayant « le même objet ou la même cause », puis de comparer leur régime de façon globale afin d'évaluer laquelle est la plus avantageuse pour le travailleur en question. Les stipulations moins favorables du contrat commercial cessent alors de produire des effets, sans pour autant qu'elles ne disparaissent. Logiquement, cet effet s'interrompt lors de la dénonciation ou de l'arrivée à son terme de l'accord collectif, en application de la règle au titre de laquelle l'accord collectif de secteur régit les contrats commerciaux sans les modifier.

Le principe de faveur ne régit pas uniquement les conflits de normes entre accords collectifs de secteur et contrats commerciaux. L'article L. 7343-43 poursuit :

« Les stipulations de l'accord de secteur prévalent sur les chartes mentionnées à l'article L. 7342-9, ainsi que sur tout engagement unilatéral de la plateforme, notamment pris en application de dispositions légales, ayant le même objet que l'accord sauf si cette charte ou cet engagement comporte des stipulations plus favorables aux travailleurs. »

Le principe de faveur est ici appliqué aux conflits entre les accords et les chartes sociales ainsi que les engagements unilatéraux de la plateforme. Cette transposition ne semble pas poser de difficulté particulière dans la mesure où l'engagement unilatéral n'est pas étranger au droit commun¹⁹⁸⁴. De surcroît, les chartes sociales établies par la LOM relèvent bien du pouvoir unilatéral de la plateforme et non du contrat. Pour rappel, si l'établissement d'une charte suppose une consultation des travailleurs « par tout moyen »¹⁹⁸⁵, elle n'est pas pour autant une norme négociée. En tant que tels, engagements unilatéraux de droit commun et chartes sociales sont donc soumis au principe de faveur et leur application sera écartée au profit de la stipulation de l'accord collectif de secteur portant sur le même objet. L'application du principe de faveur à ce type de conflits présente

¹⁹⁸³ Cass. Ass. plén., 18 mars 1988, *D.* 1989, 221. Note J.-P. Chauchard ; G. COUTURIER, *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, p. 484.

¹⁹⁸⁴ J. ANTIPPAS, « L'engagement unilatéral dans les limbes du droit civil », *Revue des contrats*, 2018, p. 272.

¹⁹⁸⁵ C. trav. art. L. 7343-9.

néanmoins une originalité. Si en droit du travail l'engagement unilatéral ne subsiste pas à l'entrée en vigueur d'un accord collectif ayant le même objet¹⁹⁸⁶, le terme de prévalence ici employé sous-tend une survie de la charte ou de l'engagement unilatéral ayant le même objet que l'accord. Ceux-ci sont même destinés à s'appliquer dès lors qu'ils sont plus favorables que la stipulation de l'accord ayant le même objet. Cette solution s'avère plus avantageuse pour les travailleurs de plateformes.

324. Le principe de faveur trouve enfin à s'appliquer aux conflits entre les accords collectifs de secteurs et les normes légales en vigueur, quoique cela soulève cette fois des difficultés d'interprétation. Transposant fidèlement l'article L. 2251-1 du Code du travail, l'article L. 7343-28 dispose que :

« [Les accords collectifs de secteur] peuvent comporter des stipulations plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. »

Une stipulation d'un accord collectif de secteur peut donc s'appliquer au détriment d'une disposition légale sous réserve que cette dernière ne soit pas d'ordre public. Or, si l'identification des dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public est loin d'être aisée en droit du travail¹⁹⁸⁷, elle l'est encore moins dans le cadre du travail indépendant. Dans un célèbre avis du 22 mars 1973, le Conseil d'État avait admis que les garanties contenues dans les dispositions législatives ou réglementaires puissent être accrues par voie de conventions collectives (règles dites d'ordre public social) à l'exception d'une variété de règles disposant d'un caractère impératif et ne supportant pas de dérogation (règles d'ordre public absolu)¹⁹⁸⁸. Il n'est pas certain que la distinction entre ordre public absolu et ordre public social soit pertinente dans le cadre du travail indépendant. Néanmoins si l'on transpose les solutions issues du droit du travail au cadre du travail indépendant, on peut se risquer à

¹⁹⁸⁶ Cass. soc. 19 déc. 1990, n°87-43.568, P.

¹⁹⁸⁷ Nous renvoyons sur ce point aux classiques : M.-A. SOURIAC-ROTSCHILD, « Le contrôle de légalité interne des conventions et accords collectifs », *Dr. soc.*, 1996, p. 95 ; M. KELLER, G. LYON-CAEN, « Sources du droit du travail – Les puissances infernales : les normes infralégales », *Répertoire de droit du travail*, 1992, n°191 ; F. CANUT, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2007.

¹⁹⁸⁸ CE Ass., 22 mars 1973, Avis, *Dr. soc.*, 1973, p. 514. Les expressions mentionnées entre parenthèses ne figurent pas dans l'arrêt du Conseil d'État.

identifier certaines règles pouvant revêtir un caractère d'ordre public. Cela nous semble être le cas en premier lieu des règles relatives à l'attribution de la compétence des agents publics ou aux incriminations pénales. Les négociateurs ne pourront vraisemblablement pas négocier sur l'étendue des attributions de l'ARPE en matière de protection des représentants¹⁹⁸⁹ ou d'homologation des accords collectifs de secteur¹⁹⁹⁰. Ils ne devraient pas non plus pouvoir négocier sur l'incrimination des discriminations à l'égard des représentants¹⁹⁹¹, ni même sur les attributions du conseil de prud'hommes en matière de requalification de la relation contractuelle. Plus largement, il nous semble que puissent être rattachées aux règles d'ordre public l'ensemble des règles relatives à l'organisation du dialogue social¹⁹⁹². Les règles relatives à la représentativité¹⁹⁹³, aux agents de la négociation collective et aux conditions de validité¹⁹⁹⁴, à la publicité¹⁹⁹⁵ ou encore à la contestation¹⁹⁹⁶ des accords collectifs devraient pouvoir être rangées parmi les règles dites d'ordre public.

Les règles légales auxquelles peuvent déroger les accords collectifs de secteur peuvent dès lors sembler plus réduites¹⁹⁹⁷. Devraient malgré tout pouvoir être enrichies par voie d'accord collectif les règles relatives à la responsabilité sociale des plateformes¹⁹⁹⁸, au

¹⁹⁸⁹ C. trav. art. L. 7343-13 à L. 7343-18.

¹⁹⁹⁰ C. trav. art. L. 7343-49 à L. 7343-53.

¹⁹⁹¹ C. trav. art. L. 7343-16.

¹⁹⁹² C'est du moins la tendance qui se dégage d'une étude systématique des solutions rendues dans le contexte du droit du travail, F. FAVENNEC-HÉRY, « L'ordre public légal », *JCP S*, 2017, p. 1126 ; T. SACHS, « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », *RDT*, 2017, p. 585.

¹⁹⁹³ C. trav. art. L. 7343-2 à L. 7343-11 et L. 7343-21 à L. 7343-25.

¹⁹⁹⁴ C. trav. art. L. 7343-29, L. 7343-40 et L. 7343-41 ; sur les conditions de validité des conventions collectives en droit du travail v. Cass. soc., 4 févr. 2014, n°12-35.333, *Lexbase Hebdo, éd. Sociale*, n°559, note G. Auzero ; *Les Cahiers Sociaux*, n°261. 2014, note F. Canut.

¹⁹⁹⁵ C. trav. art. L. 7343-34.

¹⁹⁹⁶ C. trav. art. L. 7343-48.

¹⁹⁹⁷ Si les modalités de recours à un expert, le nombre de représentants ou les règles relatives à la formation et au temps de formation devraient pouvoir faire l'objet d'une négociation, la rédaction des textes semble s'y opposer. Par ex. l'article D. 7343-74 prévoit que les représentants « bénéficient au maximum de douze jours par an de formation au dialogue social » ; en matière de recours à un expert, le rôle d'arbitrage de l'ARPE semble faire obstacle à un assouplissement des modalités de recours potentiellement plus favorable aux travailleurs, v. art. L. 7343-56 et s.

¹⁹⁹⁸ C. trav. art. L. 7342-1 et s. ; spéc. art. L. 7342-2 relatif à la prise en charge par les plateformes des cotisations afférentes à une assurance volontaire en matière d'accidents du travail ; ou art. L. 7342-3 pour la contribution à la formation professionnelle.

contenu des chartes sociales¹⁹⁹⁹, ou encore les règles relatives à l'information dont bénéficient les travailleurs²⁰⁰⁰.

Le principe de faveur est ainsi érigé en méthode de résolution des conflits de normes dans le contexte des plateformes numériques. Cette transposition est le corollaire de l'effet *erga omnes* des accords collectifs : à défaut, l'application des accords s'en serait trouvée mise en danger. La transposition de ce principe dans le droit civil et commercial charrie une conception protectrice de l'articulation des normes qui semblait le propre du droit du travail et en particulier des conventions collectives de branche. Si l'on s'en tient à un examen de la situation des travailleurs de plateformes, les apparences sont préservées, les accords collectifs de secteur remplissent bien une fonction protectrice.

Ce constat ne se vérifie plus dès lors que l'on élargit la focale.

§2.- La fonction malmenée de régulation de la concurrence

S'il est calqué sur le modèle des accords collectifs de branche, le régime des accords collectifs de secteur tel qu'établi par l'ordonnance du 6 avril 2022 recèle néanmoins une importante contradiction. Tenant au champ d'application des accords collectifs de secteur, celle-ci se loge selon nous dans les périmètres du secteur, qui apparaît comme un espace d'autonomie collective hermétique aux garanties conventionnelles négociées dans les branches. Il en découle une profonde altération de la fonction économique du droit de négociation collective (A). Un regard porté sur des systèmes juridiques voisins permet de mettre en évidence cette contradiction inhérente au dialogue social de secteur (B).

A. Le secteur, un espace d'autonomie collective source de dumping social

Au stade de leur application, les accords collectifs de secteur ont des répercussions sur l'organisation des activités économiques et en particulier sur la libre concurrence. Au niveau du secteur, et dès lors que l'accord est homologué, sa force obligatoire empêche les

¹⁹⁹⁹ C. trav. art. L. 7342-9.

²⁰⁰⁰ C. transp. art. L. 1326-2 et -3 ; v. également C. trav. art. L. 7342-7.

plateformes de se livrer à une concurrence sur les garanties sociales. Le principe de faveur permet alors d'atteindre une forme d'égalisation de la concurrence au sein des secteurs visés (1). En revanche, si l'on considère que le secteur n'est qu'un morceau d'une branche d'activité plus étendue, c'est l'effet inverse qui s'observe. Loin d'égaliser la concurrence, les accords collectifs de secteur apparaissent plutôt comme une forme de concurrence déloyale institutionnalisée au sein des branches professionnelles (2).

1. L'objectif atteint d'égalisation de la concurrence entre plateformes

325. La fonction de l'accord collectif de secteur peut être comparée avec celle de la convention collective de branche. En droit du travail, la branche est investie d'une fonction économique que consacre l'article L. 2232-5-1 du Code du travail et qui consiste à « réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». La poursuite de cette fonction justifie l'intervention de l'État lors de la procédure de l'extension. Ainsi étendue, la convention collective tient lieu de « loi de la profession » et participe à la structuration des rapports économiques²⁰⁰¹. De façon identique, l'accord collectif de secteur a pour mission d'égaliser la concurrence entre plateformes poursuivant des activités économiques similaires. En établissant des garanties minimales impératives, l'accord interdit une concurrence à la baisse sur les conditions de rémunération ou de travail des travailleurs indépendants auxquels elles ont recours.

Cet objectif est, par essence, contraire à la libre concurrence²⁰⁰². Si les lignes directrices de la Commission relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux

²⁰⁰¹ « La convention collective a pour fonction d'assurer l'égalisation de la concurrence entre entreprises du même secteur ; de même son extension. La législation elle-même, celle sur la sécurité ou la durée du travail tend à éviter que telle entreprise ne s'assure des avantages par rapport aux autres en faisant travailler plus longtemps ou plus "dangereusement". Elle se veut éliminatrice du "dumping social". Le Droit du travail est né comme un Droit organisant une concurrence équitable entre entreprises, donc comme complémentaire, et non comme d'esprit différent du Droit de la concurrence. C'est à cette idée aussi qu'il faut revenir ». G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1997, p. 91.

²⁰⁰² « Certes, certains effets restrictifs de la concurrence sont inhérents aux accords collectifs conclus entre organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. », CJCE, 21 sept. 1999, *Albany, op. cit.*, point 59. « En attendant la convention collective est une entente, tout simplement : une entente autorisée et une entente approuvée par les salariés qui y trouvent leur intérêt. Elle est par essence une contradiction partielle apportée à la libre concurrence », G. LYON-CAEN, « La concurrence par la réduction du coût du travail »,

accords conclus par des travailleurs indépendants semblent éloigner l'hypothèse d'une prohibition, le législateur avait conscience de cet enjeu²⁰⁰³. La poursuite d'un objectif d'égalisation de la concurrence par les accords de secteur peut être aisément démontrée. En effet, le législateur s'est montré particulièrement précautionneux quant à la limitation des potentiels effets anticoncurrentiels causés par l'homologation. L'article L. 7343-50 précise que l'autorité de la concurrence peut être consultée par les organisations professionnelles et syndicales de travailleurs et de plateformes, mais aussi par des organisations de consommateurs agréées ou des collectivités territoriales sur « toute question concernant la concurrence »²⁰⁰⁴. L'article L. 7343-51 ajoute que, saisie d'une demande d'homologation, l'ARPE peut refuser d'y donner droit « pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence »²⁰⁰⁵. Cette disposition n'emporte pas de franche nouveauté quant aux règles qui prévalent en droit du travail²⁰⁰⁶. Elle confirme une « infiltration »²⁰⁰⁷ du droit de la concurrence au sein du droit de négociation collective des travailleurs salariés comme des travailleurs indépendants. La conciliation de ces objectifs

Dr. ouvr., 2003, p. 261 ; v. également L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006, p. 124.

²⁰⁰³ « Il importe de préciser que ces dispositions s'inscrivent dans le contexte de travaux actuellement menés par la Commission européenne, qui portent notamment sur les possibilités de représentation collective et de dialogue social concernant des travailleurs indépendants et leur compatibilité avec le droit européen de la concurrence. Ces travaux devraient aboutir, d'ici fin 2021, à des propositions susceptibles d'interférer avec le droit national en cours d'élaboration. On peut s'interroger, dans ce contexte, sur le calendrier choisi par le Gouvernement, qui devra prendre en compte ces travaux afin que le cadre national n'ait pas, aussitôt fixé, à être revu pour se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne. », Rapport n° 140 (2021-2022) de Mme Frédérique Puissat, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 10 novembre 2021 ; v. également l'intervention de M. Vallaud (Parti socialiste) : « Le dialogue social est pour les salariés. Or vous organisez des ententes entre des chefs d'entreprise, qui sont des indépendants, fictifs selon moi. Vous comprendrez que nous ne soutiendrons pas votre proposition. », Examen en commission, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, 21 sept. 2021, p. 34.

²⁰⁰⁴ C. com. art. L. 462-1.

²⁰⁰⁵ La présence du directeur général de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ou son représentant au conseil d'administration de l'ARPE semble se justifier par l'exercice de cette mission, C. trav. art. R. 7345-1.

²⁰⁰⁶ L'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 avait expressément autorisé le ministre chargé du travail à exclure l'extension d'une convention collective pour atteinte excessive à la libre concurrence, C. trav. art. L. 2261-25, modifié par ordonnance n°2017-1388 du 22 sept. 2017, art. 1, ainsi que par la loi n°2018-2017 du 29 mars 2018, art. 16.

²⁰⁰⁷ G. LYON-CAEN, « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

antinomiques, si elle peut s'avérer difficile, témoigne néanmoins de l'objectif d'égalisation de la concurrence que poursuit l'accord collectif de secteur.

S'il est vrai que les accords collectifs de secteur (notamment après homologation) ont pour objectif une égalisation de la concurrence au niveau des secteurs visés, ils produisent cependant l'effet inverse à une autre échelle. En élargissant la focale, on s'aperçoit que ces accords participent à une dérégulation de la concurrence au niveau de la branche d'activité.

2. Une concurrence déloyale avec les acteurs traditionnels

326. Après un examen complet des dispositions nouvelles, la notion de « secteur », sur laquelle est édifiée l'ensemble du dispositif légal, se montre quelque peu rétive à l'analyse juridique. Le champ d'application du dialogue social de secteur tel que défini par l'ordonnance du 21 avril 2021 n'emporte aucune nouveauté apparente par rapport au champ d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mobilité telle que définie par la loi du 24 décembre 2019²⁰⁰⁸. La similitude est telle qu'une nouvelle définition du champ d'application pouvait sembler surabondante. La différence, quoique subtile, mérite cependant d'être soulignée. Elle réside dans le fait que l'article L. 7343-1 érige des simples activités économiques (la conduite de VTC et la livraison) au rang de secteurs d'activité à part entière. L'autonomie que sous-tend la notion de secteur vis-à-vis de la notion éprouvée de branche est source d'interrogations. En droit du travail, les notions de branche et de secteur sont, sinon synonymes, du moins proches. Elles sont, en toute hypothèse, intimement liées au périmètre d'un marché au sein duquel des entreprises sont en concurrence²⁰⁰⁹. Or, il peut être soutenu que les secteurs visés par l'article L. 7343-1 ne

²⁰⁰⁸ Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, art. 44, v. pour comparaison art. L. 7342-8 et L. 7343-1. Le champ d'application défini par ces deux textes se limite aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 et aux travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 qui exercent une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

²⁰⁰⁹ Une analyse des occurrences du terme de « secteur » dans le Code du travail confirme cette hypothèse. V. par ex. C. trav. art. L. 2241-4, lequel dispose qu'un accord de méthode peut définir les modalités de négociation « dans la branche ou le secteur professionnel considéré » ; c'est néanmoins une opposition entre la branche et la profession que dessine cet article. Parfois, la notion de secteur désigne des variétés d'activités dont la particularité justifie un traitement dérogatoire au droit commun, v. par ex. sur la réglementation du travail de nuit art. L. 3122-24, sur le recours au contrat de travail intermittent L. 3123-38, sur l'interdiction du

constituent pas une sphère autonome de concurrence mais s'insèrent dans les marchés plus vastes du transport et de la livraison.

La délimitation du champ d'application du dialogue social de secteur a dès lors pour effet de les en isoler. Ce champ d'application est défini sur la réunion de deux éléments. Par l'activité économique certes, ce qui est conforme à l'invitation faite par l'article L. 2222-1 du Code du travail de définir le champ d'application de la convention de branche sur la base du critère de l'activité économique. Mais aussi par la nature juridique des opérateurs qui la composent, soit les plateformes définies à l'article L. 7342-1 et les travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1. Si le premier élément est relatif à l'activité exercée, le second est de nature formelle. La qualification juridique des opérateurs économiques et en particulier la circonstance au titre de laquelle le travailleur de plateforme est un travailleur indépendant constituent donc les éléments déterminants permettant de définir le secteur.

Il découle de cette définition formelle du champ d'application du dialogue social que les secteurs au sein desquels il se déploie demeurent artificiellement étanches à la réglementation des branches d'activité du transport ou de la livraison. Ils constituent des périmètres autonomes de réglementation des rapports économiques, logés au sein de marchés plus vastes. La définition autonome de ces secteurs participe à isoler juridiquement les travailleurs de plateformes, privés du bénéfice des garanties sociales négociées au niveau des branches du transport et de la livraison, et notamment des garanties contenues dans la convention collective du transport routier²⁰¹⁰. Ceci participe à préserver la précarité de leurs

travail le dimanche L. 3164-5 ; ou encore sur les jours fériés, v. art. L. 3164-8. ; d'autres fois, elle désigne un champ d'activités non couvert par une branche professionnelle, v. spéc. art. L. 2261-32 : « Le ministre chargé du travail peut (...) prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective ». La notion de secteur d'activité fait l'objet d'une définition plus approfondie dans le droit du licenciement économique. L'article L. 1233-3 dispose ainsi que dans le contexte de l'appréciation des difficultés économiques le secteur d'activité « est caractérisé notamment par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché » (nous soulignons). Cette énumération indicative d'indices repose sur la référence au périmètre du marché, quoiqu'il puisse être circonscrit géographiquement. En somme, si une définition a priori semble à exclure, le secteur tout comme la branche sont intimement liés au périmètre d'un marché, G. COUTURIER, « Le droit du licenciement économique », *Dr. soc.*, 2018, p. 17.

²⁰¹⁰ Convention collective nationale du 21 décembre 1950, IDCC 16 ; v. spéc. sur les salaires Accord du 3 févr. 2022, étendu par arrêté du 23 mai 2022.

conditions de travail. Également, le dialogue social de secteur participe à institutionnaliser la situation de concurrence déloyale au profit des plateformes numériques et au détriment des opérateurs économiques des branches du transport et de la livraison. Pour rappel, les juridictions commerciales ont admis que le recours à des faux travailleurs indépendants par les plateformes numériques constituait un acte de concurrence déloyale²⁰¹¹. Un intérêt commun des travailleurs de plateformes et des employeurs traditionnels (ainsi que leurs salariés) se trouve ainsi simultanément lésé. Pour ces derniers, la concurrence déloyale dont ils sont victimes est de nature à générer un préjudice de nature économique. Celui-ci pourrait être résorbé par un alignement complet des garanties contenues par les accords collectifs de secteur aux garanties contenues par les conventions collectives²⁰¹².

Il conviendra, pour vérifier cette analyse, de comparer les garanties contenues par les accords collectifs de secteur de celles contenues dans les conventions de branche susceptibles de s'appliquer en cas de requalification des relations contractuelles. Néanmoins l'hypothèse d'une mise en adéquation de ces garanties semble, *a priori*, peu probable. En toute hypothèse, la perspective d'un alignement des garanties dont bénéficient les travailleurs de plateformes sur les garanties établies par les conventions collectives de branche n'est pas directement envisagée par le législateur français. D'autres législations voisines n'ont pas fait ce choix.

²⁰¹¹ Cass. com. 12 janv. 2022, n°20-11.139, FB, *BJT* 2022 n°2. 6, obs. G. Duchange ; *JCP S* 2022. 291, note G. Loiseau ; v. *supra*, n°154.

²⁰¹² Ce prisme d'analyse fournit des explications sur certaines circonstances mystérieuses qui entourent le dialogue social de secteur, à l'image de la candidature d'une organisation patronale telle que la FNTR au scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs. Si cette organisation est peu à même de défendre les intérêts des travailleurs, elle est en revanche légitime à revendiquer une régulation de la concurrence au niveau des branches et à combattre les stratégies de dumping social des plateformes. C'est l'argument principal développé par la FNTR dans sa profession de foi : « La FNTR, particulièrement attachée à la défense des principes de régulation des rapports économiques entre partenaires économiques, a donc toute légitimité pour assurer la défense des préoccupations des travailleurs indépendants par rapport aux plateformes afin d'éviter le développement de relations non réglementées aboutissant à des situations de concurrence déloyale entre opérateurs économiques. » Il s'agit là d'un intérêt commun des travailleurs et des employeurs soumis aux conventions collectives du transport et de la livraison. La représentation qui se dessine apparaît alors davantage comme une représentation des acteurs économiques traditionnels (organisations de salariés et d'employeurs) face aux plateformes numériques.

B. La particularité de l'intervention législative française

Si le législateur français érige le dialogue social de secteur comme un espace d'autonomie collective étanche aux garanties salariales, d'autres systèmes juridiques ont au contraire intégré la fonction d'égalisation de la concurrence qu'assure le droit de négociation collective. Deux cas peuvent être observés à cette fin. Si le droit espagnol a privilégié la voie de la requalification en vue de l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel des conventions de branche (1), le droit italien envisage également une régulation des rémunérations au niveau des branches (2).

1. La requalification, préalable à l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel de la négociation collective de branche en droit espagnol

327. Le droit espagnol a ceci de particulier qu'il établit une forme de négociation collective dans le champ du travail indépendant, quoique celle-ci ne soit pas conçue pour les travailleurs de plateformes. La loi 20/2007 du 11 juillet 2007 a créé une variété de travailleurs autonomes économiquement dépendants (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*, ci-après « TRADE »), définis comme les personnes qui exercent une activité économique ou professionnelle dans un but lucratif et de manière habituelle, personnelle, directe et de façon prédominante pour un client dont ils sont économiquement dépendants, c'est-à-dire dont ils tirent au moins 75% de leurs revenus²⁰¹³. Ceux-ci sont titulaires de droits collectifs, dont la liberté syndicale : ils disposent en effet du droit de s'affilier à un syndicat ou à une association d'entreprises, de créer des associations professionnelles de travailleurs indépendants et de s'engager dans une activité collective pour la défense de leurs intérêts professionnels²⁰¹⁴. Ils sont également titulaires d'un droit de négociation collective spécifique, dans la mesure où ils peuvent conclure des « accords d'intérêt professionnel » (« *acuerdos de interés profesional* »). Ces accords sont conclus entre des associations ou syndicats représentant les TRADE et des entreprises pour lesquels

²⁰¹³ Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo, 11 juill. 2007, art. 11.

²⁰¹⁴ *Ibid.*, art. 19 et s.

ces derniers fournissent leurs services. Ils peuvent porter sur l'ensemble des termes de la relation contractuelle entre les entreprises et les travailleurs, tel que le temps et le lieu de travail. Contrairement aux accords collectifs de secteur en droit français, ces accords ne disposent pas d'un effet *erga omnes*. Leurs effets personnels sont limités aux travailleurs membres des associations ou des syndicats signataires et qui ont expressément consenti à l'application de l'accord²⁰¹⁵.

L'existence d'un droit de négociation collective dans le cadre du travail indépendant en Espagne aurait pu fournir un cadre propice au développement de relations collectives entre travailleurs et plateformes hors du champ d'application du droit du travail. Cela ne s'est pourtant pas réalisé.

Tout comme en France et au Royaume-Uni, l'essor des plateformes numériques a provoqué en Espagne un important contentieux portant sur la qualification juridique des travailleurs²⁰¹⁶. Une position jurisprudentielle majoritaire s'est renforcée, au titre de laquelle les travailleurs de plateformes sont des salariés. Dans un arrêt du 25 septembre 2020, le Tribunal Supremo a jugé qu'un livreur travaillant pour la plateforme Glovo devait être considéré non pas comme un TRADE mais comme un salarié²⁰¹⁷. Dans le prolongement, la loi 12/2021 du 28 septembre 2021 a établi une présomption de salariat applicable à l'ensemble des travailleurs dans le secteur de la livraison, confirmant la voie d'une pleine titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes, du moins dans le secteur de la livraison²⁰¹⁸.

Le droit espagnol donne donc à voir un exemple marquant : en dépit de l'existence de droits collectifs dans le cadre du travail indépendant, les travailleurs de plateformes tendent désormais à exercer leurs droits collectifs dans le cadre du travail salarié. Cette

²⁰¹⁵ *Ibid.*, art. 13 4).

²⁰¹⁶ J. M. SERRANO GARCÍA, S. BORELLI, « El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital », *Revista de derecho social*, 2017, p. 233 ; A. TODOLI-SIGNES, « Workers, the self-employed and TRADEs : Conceptualisation and collective rights in Spain », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 254 ; D. PÉREZ DEL PRADO, « The Personal Dimension of Collective Bargaining in the Gig Economy : The Spanish Perspective », in J. M. MIRANDA BOTO, E. BRAMESHUBER (dir.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Oxford, Hart Publishing, 2022.

²⁰¹⁷ Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 25 sept. 2020, n°805/2020 ; M.-A. VALERY, « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo », *RDT*, 2021, p. 231.

²⁰¹⁸ V. *supra*, n°144.

réintégration permet la conclusion de conventions collectives dans les conditions prévues par le droit du travail, qu'elles soient d'entreprise²⁰¹⁹ ou de branche. La convention collective nationale du secteur de l'hôtellerie a ainsi été modifiée en 2019 pour intégrer dans son champ d'application les activités fournies par les travailleurs de plateformes. Celle-ci prévoit désormais qu'est « également inclus le service de livraison de repas et de boissons transformés ou préparés, à pied ou dans tout type de véhicule ne nécessitant pas d'autorisation administrative établie par la réglementation des transports, en tant que service fourni par l'établissement lui-même ou pour le compte d'une autre entreprise, y compris les plateformes numériques ou par leur intermédiaire »²⁰²⁰. Ces garanties s'ajoutent à celles prévues par le droit du travail, et permettent ainsi une concurrence loyale entre l'ensemble des entreprises opérant dans le secteur de la livraison.

Quoique de façon distincte, la voie d'un alignement des garanties conventionnelles est également envisagée en Italie.

2. L'extension des garanties salariales conventionnelles aux travailleurs parasubordonnés ou indépendants de plateformes en droit italien

328. Tout comme en France, en Espagne et au Royaume-Uni, la détermination du statut des travailleurs de plateformes donne lieu à d'importants débats en droit italien. À ce jour, les solutions demeurent évolutives et marquées par une grande complexité²⁰²¹. Néanmoins, le législateur italien a fait le choix de permettre une extension des garanties conventionnelles négociées par les organisations syndicales les plus représentatives au

²⁰¹⁹ Ainsi un accord collectif a-t-il été conclu au sein de l'entreprise Just Eat, établissant un salaire mensuel de 1 270€ pour les livreurs, une durée maximale de travail de neuf heures par jour ainsi qu'un minimum de 30 jours de vacances par an, L. RODRIGUEZ, « First collective agreement for platform workers in Spain », *Social Europe*, 13 janv. 2022.

²⁰²⁰ Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería, art. 4 (nous traduisons).

²⁰²¹ A. ALLAMPRESE, V. BAVARO, U. CARABELLI, P. LOI, P. SPINELLI, « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des riders, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », *Dr. soc.*, 2021, p. 621 ; v. également B. GOMES, *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Paris, Bureau International du Travail, 2017 ; A. PERULLI, « Le droit du travail "au-delà de la subordination" », *RDT*, 2020, p. 309.

niveau national aux travailleurs de plateformes, que ceux-ci soient subordonnés, indépendants ou « parasubordonnés ».

Notons en premier lieu que le champ d'application du droit du travail italien est fractionné. Si la législation du travail est pleinement applicable aux salariés définis sur la base du critère de la subordination au sens classique conformément aux articles 2094 et 2104 du Code civil italien, est exclu de son champ d'application le travailleur indépendant, soit celui qui fournit un travail à titre onéreux, à titre personnel et sans lien de subordination à l'égard de son commettant²⁰²². La particularité du droit italien tient au fait qu'entre le travailleur subordonné et le travailleur indépendant figurent deux statuts de parasubordination dont la qualification déclenche une application partielle du droit du travail. Il s'agit en premier lieu du statut de collaboration coordonnée et continue (ci-après « co.co.co. »), qui suppose que les relations entre la plateforme et le travailleur « prennent la forme d'un travail continu et coordonné, principalement personnel, même s'il n'est pas de caractère subordonné »²⁰²³. Figure en second lieu le statut de collaboration hétéro-organisée, soit les collaborations « qui prennent la forme de prestations de travail principalement personnelles et continues et dont les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre »²⁰²⁴. Si les garanties attribuées aux co.co.co. sont faibles, la qualification de travailleur hétéro-organisé entraîne en revanche l'application de la législation applicable aux travailleurs subordonnés, sous réserve d'aménagements par voie de convention collective nationale conclue par les syndicats les plus représentatifs au niveau national²⁰²⁵.

Dans un arrêt du 24 janvier 2020, la Corte di Cassazione a considéré que les livreurs à vélo travaillant pour la plateforme Foodora sont des travailleurs hétéro-organisés, ouvrant la voie à une application quasi totale du droit du travail à leur égard²⁰²⁶. Une juridiction de première instance est allée plus loin et a reconnu l'existence d'un lien de subordination

²⁰²² Codice civile, art. 2222.

²⁰²³ Codice di procedura civile, art. 409 3) ; traduction par A. ALLAMPRESE, V. BAVARO, U. CARABELLI, P. LOI, P. SPINELLI, *op. cit.*

²⁰²⁴ Decreto legislativo 15 juin 2015, n. 81.

²⁰²⁵ Decreto legislativo 15 juin 2015, n. 81, art. 2 2. a).

²⁰²⁶ Corte di Cassazione, 24 janv. 2020, n°1663.

entre des livreurs et la plateforme Foodinho²⁰²⁷. Dans l'un et l'autre cas, c'est l'hypothèse d'une réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application du droit du travail qui est envisagée, de façon à leur conférer la pleine titularité des droits collectifs. Ainsi la convention collective nationale de la logistique, du transport et de l'expédition de marchandises s'applique expressément aux activités de livraison de marchandises au moyen de cycles, cyclomoteurs et motos en milieu urbain, y compris lorsqu'elles sont réalisées au moyen de technologies innovantes telles que des plateformes²⁰²⁸. Les livreurs à vélo y sont donc traités comme des salariés.

329. Toutefois, dans l'hypothèse où les travailleurs de plateformes ne parviendraient pas à obtenir leur réintégration dans le champ d'application du droit du travail, la loi du 2 novembre 2019 établit un socle commun applicable à l'ensemble des travailleurs de plateformes et permettant aux conventions de branches d'étendre leurs garanties à l'ensemble des travailleurs de plateformes quel que soit leur statut.

L'article 47 bis de la loi du 2 novembre 2019 définit les plateformes comme les programmes et procédures informatiques utilisés par le commettant qui contribuent aux activités de livraison de biens, de fixation de leur rémunération et de détermination des modalités d'exécution des services²⁰²⁹. On retrouve là les éléments caractéristiques des plateformes au sens du droit français. Sur cette base, l'article 47 quater de la loi prévoit la possibilité pour les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au niveau national de définir par voie de convention collective les rémunérations minimales applicables dans les relations entre les plateformes numériques de transport et de livraison et les travailleurs indépendants qui y ont recours²⁰³⁰. Ce faisant, le législateur italien met en place les conditions d'une homogénéisation des conditions de

²⁰²⁷ Tribunale di Palermo, 24 nov. 2020, sentenza n°3570/2020.

²⁰²⁸ Verbale riders, 18 juillet 2018, amendement à la CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2020/09/Verbale-riders-18.7.2018.pdf> (dernière connexion oct. 2022).

²⁰²⁹ Legge 2 novembre 2019, n. 128, art. 47-bis ; v. S. BORELLI, *op. cit.* S. BORELLI, « Italy », in I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHET (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019, p. 63.

²⁰³⁰ Legge 2 novembre 2019, n. 128, art. 47-quater (nous traduisons).

travail des travailleurs de plateformes avec l'ensemble des travailleurs occupés dans la même branche. En l'absence de telles stipulations, l'article prévoit à titre subsidiaire que :

« les travailleurs visés à l'article 47-bis ne peuvent être rémunérés sur la base des livraisons effectuées et ces mêmes travailleurs doivent se voir garantir une rémunération horaire minimale correspondant aux taux minimaux établis par les conventions collectives nationales de secteurs similaires ou équivalents signées par les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs comparativement plus représentatives au niveau national. » (nous traduisons)

Contrairement au législateur français, le législateur italien a donc ouvert la voie à une harmonisation à la hausse des conditions de travail des travailleurs de plateformes avec les travailleurs salariés par le biais des conventions collectives conclues au niveau national. Cette seconde option, quoiqu'elle n'ait pas pour objet de trancher la qualification des travailleurs de plateformes au sens du droit des relations collectives, nous semble en tout état de cause conforme aux fonctions qu'assure le droit de négociation collective. En particulier, la fonction de lutte contre le dumping social, qui se situe au cœur du droit de négociation collective, se trouve respectée²⁰³¹.

Ces exemples issus du droit espagnol et du droit italien permettent de mettre en perspective le particularisme du droit français. En faisant du dialogue social de secteur un périmètre étanche aux garanties négociées au niveau des branches d'activité, ce dernier consolide une situation de concurrence déloyale dont tirent profit les plateformes. Ce faisant, il malmène une fonction essentielle du droit de négociation collective, à savoir la lutte contre le dumping social.

²⁰³¹ « Pour toutes les raisons qui précèdent, j'estime que la prévention du dumping social est un objectif que peut légitimement poursuivre une convention collective contenant des règles concernant des indépendants et qui peut également constituer l'un des principaux objets des négociations. », Conclusions de l'avocat général M. Nils Wahl présentées le 11 sept. 2014, CJUE, *FNV Kunsten Informatie en Media*, aff. C-413/13.

Conclusion de section

330. Le régime des accords collectifs de secteur est ainsi traversé par des enjeux contraires. Analysés de façon isolée, il apparaît qu'ils charrient dans le cadre du travail indépendant le régime des conventions collectives de branche ainsi que leur fonction protectrice. Cette diffusion des techniques qui régissent le droit de négociation collective dans le cadre du travail indépendant est à première vue positive. En particulier, la possibilité d'extension des accords collectifs de secteur à l'ensemble des travailleurs y compris lorsque la plateforme n'est adhérente à une organisation signataire garantit l'homogénéité du statut négocié des travailleurs de plateformes. La transposition nette du principe de faveur conforte cette homogénéité et autorise une amélioration à la hausse de leurs conditions de travail. Néanmoins, le caractère hermétique de la notion de secteur empêche les travailleurs indépendants de jouir des garanties négociées par les organisations syndicales et patronales au niveau des branches du transport et de la livraison. C'est là la principale critique que l'on peut formuler à cet égard : quoique calqués sur le droit du travail, les accords collectifs de secteurs demeurent des objets juridiques isolés des normes négociées par les organisations de travailleurs salariés. S'il a été admis que le recours à des travailleurs indépendants par des plateformes crée une situation de concurrence déloyale, le dialogue social de secteur n'y met pas un terme. Davantage, il donne une assise juridique à la concurrence déloyale dont tirent profit les plateformes. Les fonctions du droit de négociation collective en ressortent profondément malmenées.

CONCLUSION DE CHAPITRE

331. Les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022 établissent un régime visant à garantir le droit de négociation collective aux travailleurs de plateformes. Il s'agit là d'un important précédent en Europe : si certains droits nationaux attribuent un droit de négociation collective à des travailleurs indépendants, le droit français fait le choix d'un régime spécifique dans le contexte des plateformes numériques, et en particulier des secteurs de la livraison et du transport.

Certes, cette option est conforme à la conception extensive du champ d'application des droits collectifs telle que promue par la CEACR de l'OIT, laquelle invite les législations nationales à tenir compte des spécificités pratiques et juridiques qui caractérisent le contexte des plateformes numériques au moment de mettre en place un système de négociation collective²⁰³². Au surplus, les conventions ainsi conclues échapperont vraisemblablement à la prohibition des ententes, la Commission européenne ayant adopté une doctrine de non-intervention à l'encontre de conventions conclues par des travailleurs indépendants conformément à la législation nationale ou à la législation de l'UE²⁰³³.

Ceci étant, le choix du législateur est discutable. Tout en s'efforçant de maintenir les relations entre plateformes numériques et travailleurs hors du champ d'application du droit du travail, la méthode de transposition employée est révélatrice d'un reflux du cadre conceptuel du travail subordonné. Le dialogue est bien social et non commercial : le dispositif est pensé comme un instrument de rééquilibrage des pouvoirs de négociation entre des employeurs et des travailleurs, la spécificité du régime auquel sont soumis les travailleurs indépendants ne réapparaissant que de façon occasionnelle. Or, la transposition de ces règles dans le cadre du travail indépendant s'accompagne d'une dégradation de la substance de ces droits, qui affecte aussi bien les modalités de représentation des travailleurs que le régime des accords collectifs.

À l'arrivée, si l'on peut considérer que les travailleurs de plateformes sont effectivement titulaires d'un droit de négociation collective dans le cadre du travail indépendant, cela se fait au prix d'un enfermement de ces travailleurs dans un régime spécial. Le dialogue social de secteur contribue, en somme, à l'apparition d'un droit de négociation collective « infra-salarial »²⁰³⁴ hermétique aux garanties négociées par les organisations syndicales et patronales au niveau des branches d'activité et créant un espace

²⁰³² CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

²⁰³³ Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, 29 sept. 2022, C(2022) 6846 final, 4. 2. : « Conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants conformément à la législation nationale ou à la législation de l'Union ».

²⁰³⁴ Conformément à la terminologie employée par R. CASTEL, « Les ambiguïtés de la promotion de l'individu », in C. BAUDELLOT, M. BESSONE, R. CASTEL, *Refaire société*, Paris, Seuil, 2011, p. 13.

de titularité des droits collectifs « en deçà » du salariat²⁰³⁵. Sa mise en place traduit une dynamique de recul du salariat comme espace de jouissance de droit commun des droits collectifs en Europe et fait du régime applicable aux plateformes numériques un espace de titularité de droits collectifs dégradés.

²⁰³⁵ R. CASTEL, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat », in S. PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007, p. 415.

CONCLUSION DE TITRE

332. L'essor d'un régime des travailleurs de plateformes contribue à l'apparition d'un « droit de l'activité professionnelle »²⁰³⁶, voire d'un droit de la « parasubordination »²⁰³⁷ dans le paysage juridique français. Il est probable que l'option doctrinale dite du tiers statut ait exercé une influence significative sur le législateur²⁰³⁸. Cependant, ce régime ne consiste pas en une application partielle de certaines parties du Code du travail à des travailleurs se trouvant dans une situation de vulnérabilité particulière, mais procède plutôt d'une reformulation de certaines règles du droit du travail dans le cadre du travail indépendant. L'élaboration des droits collectifs des travailleurs de plateformes constitue ainsi une tentative originale de reconnaître des droits collectifs au sein de relations régies par le droit civil et commercial. Ce mouvement participe en quelque sorte à une « travaillisation »²⁰³⁹ du droit du travail non salarié, ou à tout le moins à une accentuation de la dimension collective de cet espace normatif.

²⁰³⁶ P. DURAND, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Dr. soc.*, 1952, p. 437.

²⁰³⁷ V. E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371 ; mais également J. BARTHELEMY, « Le professionnel parasubordonné », *JCP*, 1996, p. 606 ; « Essai sur la parasubordination », *SSL*, n° 1134, 2003, p. 6 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131. Les propositions de réforme d'origine n'ont pas manqué en la matière, v. P.-H. ANTONMATTEI, J.-C. SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Paris, La Documentation Française, 2008 ; (dir.) *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016 ; P. LOKIEC, « Le travailleur et l'actif », *Dr. soc.*, 2009, p. 1017. Pour une perspective comparée, v. A. PERULLI, *Travail économiquement dépendant et parasubordination*, Rapport pour la commission européenne, 2003 ; « Le droit du travail "au-delà de la subordination" », *RDT*, 2020, p. 309 ; F. PERRONE, « La subordination-dépendance en Europe. La protection des droits fondamentaux des travailleurs à la lumière des contraintes définitionnelles du droit de l'Union européenne », *RDT*, 2020, p. 448.

²⁰³⁸ V. sur ce point Étude d'impact, Lettre rectificative au projet de loi d'orientation des mobilités, 22 févr. 2019 : « Cette option s'inscrit dans les évolutions récentes du droit du travail en ce qui concerne la responsabilité sociale des plateformes de manière à répondre aux revendications légitimes des travailleurs, ainsi que dans la continuité des travaux doctrinaux relatifs à la construction d'un droit de l'activité professionnelle, définissant peu à peu les contours juridiques de l'exercice tout au long de la vie d'une activité professionnelle, qu'elle soit indépendante, salariée ou successivement l'une et l'autre. »

²⁰³⁹ Néologisme emprunté à l'ouvrage de E. AUBIN, *Les personnels de la fonction publique. Du statut général à la travaillisation des personnels*, Paris, Gualino, 2020.

Ces règles concrétisent une dynamique d'extension du champ d'application personnel des droits collectifs, impulsée par le droit international du travail et par les autorités chargées de l'application du droit de la concurrence. Si l'on ne peut nier cet effort d'application étendue des droits collectifs, il convient néanmoins d'en relever certains effets négatifs. Il est en effet remarquable que ces règles, bien qu'elles s'ajoutent aux règles civiles et commerciales qui régissent les relations entre des travailleurs indépendants et une ou plusieurs plateformes (à l'exclusion, donc, des travailleurs se trouvant dans un état de subordination), ne visent que des travailleurs dont la qualification juridique est pour le moins suspecte au regard de l'application du droit du travail salarié. La faculté attribuée aux travailleurs de plateformes de faire grève et de négocier des accords avec les plateformes en vue d'atteindre une amélioration de leurs conditions de travail constitue ainsi la contrepartie de leur mise à l'écart des règles dont bénéficient les travailleurs salariés occupés dans les mêmes branches d'activité.

Au surplus, les protections attachées aux droits collectifs dont sont titulaires les travailleurs de plateformes sont dégradées par rapport à celles dont bénéficient les travailleurs salariés. On remarquera en premier lieu l'absence pure et simple de droit à l'information et à la consultation, ainsi que de droits syndicaux exercés dans l'entreprise. Le droit d'action collective garanti par l'article L. 7343-5 demeure inachevé, raison pour laquelle les travailleurs de plateformes auront davantage intérêt à se tourner vers le droit de la non-discrimination. De surcroît, le régime de négociation collective établi par les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022, quoique calqué sur les règles qui gouvernent le droit de négociation collective des travailleurs salariés, manque l'essentiel. D'abord, la représentation dont bénéficient les travailleurs de plateformes est sensiblement affaiblie par rapport à celle dont bénéficient les travailleurs salariés. Surtout, les accords de secteurs conclus au niveau du secteur ne permettent pas un alignement des garanties attribuées aux travailleurs occupés dans l'ensemble de la branche d'activité. Contrairement à certaines législations nationales, qui font de la négociation collective une méthode permettant de limiter la concurrence à la baisse sur les conditions de travail et qui

envisagent donc un alignement des rémunérations des travailleurs de plateformes sur ceux des travailleurs salariés occupés dans les mêmes branches d'activité²⁰⁴⁰, le dialogue social de secteur ne permet pas une égalisation des conditions de travail des travailleurs de plateformes avec les travailleurs salariés. Les garanties négociées par les plateformes et les travailleurs indépendants ne mettent donc pas un terme à la situation de concurrence déloyale résultant du fait que les plateformes contournent le champ d'application du droit du travail²⁰⁴¹ : davantage, elles semblent en constituer une nouvelle manifestation.

Prenant acte de l'incertitude qui entoure la qualification des travailleurs de plateformes, le législateur français a donc fait le choix d'instaurer un régime dérogatoire d'exercice de droits collectifs. Celui-ci s'inscrit dans une série de transformations plus larges qui, comme le résumait M. Supiot dans une perspective :

« conduisent à l'émergence d'une réglementation du travail du deuxième type où la plupart des notions fondamentales du droit du travail (employeur, entreprise, représentation, grève, voire même la notion de salarié) se trouvent prises en défaut. À cette dualité de régimes juridiques, correspond un éclatement des collectivités de travail, et plus généralement une dualisation du monde du travail : d'un côté les travailleurs dont la situation juridique obéit à un droit du travail toujours plus protecteur, et de l'autre ceux du "deuxième marché du travail", qui se trouvent plongés dans un univers juridique où la précarité économique est de règle, et dont la sécurité physique elle-même n'est plus correctement garantie. »²⁰⁴²

Dans le contexte des plateformes numériques, cette réglementation du travail du deuxième type prend la forme d'un « infra-salariat »²⁰⁴³, c'est-à-dire d'un régime calqué sur les règles du travail subordonné mais se situant hors de son champ d'application. Le contexte des plateformes numériques constitue ainsi un laboratoire permettant le

²⁰⁴⁰ Not. en droit italien, v. Legge 2 novembre 2019, n. 128, art. 47-quater ; v. S. BORELLI, « Italy », in I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHET (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019, p. 63.

²⁰⁴¹ Cass. com. 12 janv. 2022, n°20-11.139, FB, *BJT* 2022 n°2. 6, obs. G. Duchange ; *JCP S* 2022. 291, note G. Loiseau.

²⁰⁴² A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 139.

²⁰⁴³ R. CASTEL, « Les ambiguïtés de la promotion de l'individu », in C. BAUDELLOT, M. BESSONE, R. CASTEL, *Refaire société*, Paris, Seuil, 2011, p. 13.

développement de droits collectifs dégradés, dont la titularité est garantie au détriment de celle des droits collectifs dont sont titulaires les travailleurs salariés²⁰⁴⁴.

²⁰⁴⁴ « Ces secteurs pourraient toutefois devenir le laboratoire d'un dépassement du droit du travail au profit de tous les actifs. », intervention de Mme Frédérique Puissat, rapporteur, Projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, Examen du rapport et du texte de la commission, 10 nov. 2021.

CONCLUSION DE PARTIE

333. Si l'hypothèse d'une titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le cadre du travail indépendant suppose une extension du champ d'application des droits collectifs au-delà des périmètres du salariat, force est de constater que les conditions de sa réalisation sont sur le point d'être réunies.

D'abord, le champ d'application personnel des droits collectifs a connu au fil des dernières années une forte dynamique d'extension. Celle-ci n'est pas entièrement neuve. De longue date, des conventions internationales ont garanti la liberté syndicale à des catégories de travailleurs indépendants dès lors que leur activité ne consiste pas à tirer profit du travail d'autrui²⁰⁴⁵ ; le Comité de la liberté syndicale considère ainsi depuis les années 1980 que le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par la Convention n°87 n'est pas la relation d'emploi avec un employeur²⁰⁴⁶. Néanmoins la nouveauté réside dans l'interprétation étendue du champ d'application personnel d'autres droits collectifs longtemps réservés aux relations entre les salariés et les employeurs, notamment le droit de négociation collective. Les organes chargés de l'interprétation des conventions internationales œuvrent en effet à la reconnaissance de la titularité de ce droit aux travailleurs indépendants. La CEACR considère ainsi, « sans préjuger de la qualification juridique applicable aux différents travailleurs de plateformes », que ceux-ci sont pleinement titulaires du droit de négociation collective tel que garanti par la Convention n°98²⁰⁴⁷. Elle rejoint sur ce point le CEDS, lequel considère depuis peu que lorsque « les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective »²⁰⁴⁸. Ces développements récents introduisent un puissant changement de paradigme concernant la délimitation du domaine des droits collectifs dans

²⁰⁴⁵ Convention n°141 sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

²⁰⁴⁶ CLS, cas n°1285, Chili, rapport n°241, nov. 1985, §213.

²⁰⁴⁷ CEACR, Belgique, Demande directe, adoptée en 2020, publiée en 2021 lors de la 109^e session de la CIT.

²⁰⁴⁸ CEDS, *ICTU c/ Irlande*, §38.

les ordres juridiques supranationaux et nationaux²⁰⁴⁹. Sous-tendus par une conception téléologique, les droits collectifs doivent être garantis dès lors qu'un travailleur qui fournit une prestation de travail à prédominance personnelle ne dispose pas de la faculté de peser individuellement sur ses propres conditions de travail. L'absence de réciprocité des pouvoirs de négociation au plan individuel apparaît alors comme le critère permettant de délimiter le champ d'application personnel du droit de négociation collective²⁰⁵⁰.

Or, les relations qui se développent dans le contexte des plateformes numériques sont précisément marquées par un fort déséquilibre des pouvoirs de négociation aux deux pôles de la relation contractuelle. Les plateformes numériques « sont généralement en mesure d'imposer unilatéralement les termes et conditions de la relation de travail, sans information ni consultation préalable des travailleurs indépendants »²⁰⁵¹. L'exercice par les plateformes d'une influence décisive sur l'activité fournie par les travailleurs place symétriquement ces derniers dans l'incapacité d'exercer une influence sur leurs conditions de travail. En somme, dès lors que la plateforme ne se contente pas d'être un simple intermédiaire, mais intervient notamment dans la fixation du prix ou détermine les conditions de fourniture de leurs services par les travailleurs, doit être reconnu à ces derniers la titularité des droits collectifs tels que garantis dans l'ordre juridique international. Le contexte des plateformes numériques constitue dès lors un terrain idoine pour affirmer solennellement la titularité des droits collectifs indépendamment de la qualification des travailleurs.

Les modalités concrètes de réception de ce paradigme demeurent néanmoins incertaines. La reconnaissance du caractère étendu du champ d'application des droits collectifs permet d'envisager la titularité de droits collectifs *sui generis* dans le cadre du

²⁰⁴⁹ S. RAINONE, « Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining », in T. ADDABBO, E. ALES, Y. CURZI, O. RYMKEVICH, I. SENATORI (dir.), *Defining and Protecting Autonomous Work*, Londres, Palgrave, 2022 (à paraître).

²⁰⁵⁰ A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, op. cit., p. 125 et s. ; du même auteur, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, 1990, p. 485. V. également H. ARTHURS, « Labour Law After Labour », in G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2011, p. 26.

²⁰⁵¹ Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, 29 sept. 2022, C(2022) 6846 final.

travail indépendant. Les législateurs nationaux disposent pour ce faire d'une certaine marge d'appréciation de façon à adapter les mécanismes de négociation collective au contexte des plateformes numériques. L'essor d'un régime des droits collectifs des travailleurs de plateformes en droit français constitue à cet égard un objet d'étude particulièrement éloquent. De façon inédite, le législateur s'est attaché à garantir la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes et a érigé de toutes pièces un dialogue social sectoriel entre les plateformes de mobilité et les travailleurs qu'elles emploient, confirmant par là même le caractère étendu du champ d'application personnel des droits collectifs.

La consécration de ces droits collectifs aux travailleurs de plateformes repose néanmoins sur des bases fragiles. En effet, l'attribution de droits collectifs dans le cadre du travail indépendant ne met pas un terme au débat relatif à la détermination du statut des travailleurs de plateformes. Davantage, si le législateur a tenté de refouler le salariat, ces dispositions semblent faire état d'un reflux du cadre conceptuel du travail salarié. Or, si les travailleurs de plateformes se trouvent, selon les termes mêmes de la Commission, dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés, les droits collectifs dont ils sont effectivement titulaires ne leur garantissent pas le même niveau de protection que les salariés. La voie empruntée par le législateur français peut dès lors apparaître, pour les travailleurs de plateformes, comme une victoire à la Pyrrhus. Ceux-ci sont en effet enserrés dans une légalité infra-salariale dont ils pourront difficilement se satisfaire sur le long terme.

CONCLUSION GÉNÉRALE

334. Dans la considérable mise à l'épreuve qu'imposent les plateformes numériques aux systèmes juridiques²⁰⁵² resurgissent des questionnements qui peuvent sembler profondément enfouis dans l'amas des constructions juridiques successives. Comme l'affirmait Gérard Lyon-Caen :

« G. Vico, plus perspicace qu'Hegel ou Marx sur ce point, disait que l'histoire est faite de corsi et ricorsi, de marches en avant et de retours en arrière, retours qui seuls permettent la reprise de la marche en avant. On s'appuie nécessairement sur des institutions traditionnelles qu'on redécouvre si nécessaire pour promouvoir des réformes. Le Droit du travail, c'est Pénélope devenue juriste. »²⁰⁵³

Les droits collectifs font partie de ces institutions traditionnelles qu'il convient de redécouvrir en vue de répondre aux nécessités de notre temps. En effet, si la détermination du champ d'application personnel des droits collectifs est un enjeu qui fut posé avant même la naissance du droit du travail en tant que discipline juridique, il se trouve puissamment ravivé par l'essor des plateformes numériques.

335. Le pouvoir que les plateformes exercent sur une multitude de travailleurs formellement considérés comme des travailleurs indépendants a pour effet de placer ces

²⁰⁵² Sur le registre de la mise à l'épreuve v. not. A. BIDET, J. PORTA, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *RDT*, 2016, p. 328 ; J. DIRRINGER, « Le droit social à l'épreuve de l'ubérisation », *Contretemps*, 2016, n°3 ; B. GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. LYON-CAEN, 2018 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189 ; A. FIORENTINO, « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », *Dr. soc.*, 2019, p. 177.

²⁰⁵³ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995. p. 6.

derniers dans un état de soumission individuelle accru par la faiblesse des protections auxquelles ils peuvent prétendre. Ce constat fait naître chez eux le besoin de disposer de facultés leur permettant d'exercer un contre-pouvoir à l'égard des plateformes et de peser dans la détermination des termes de la relation contractuelle. Les droits collectifs apparaissent ainsi comme un ensemble de garanties juridiques ayant vocation à remodeler l'équilibre des pouvoirs dans le contexte des plateformes numériques. Qu'elle vise à réaliser les nouvelles opportunités offertes par les plateformes numériques ou à attribuer une voix aux travailleurs leur permettant d'œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de travail²⁰⁵⁴, la titularité des droits collectifs apparaît de façon croissante comme une composante nécessaire de la légalité dans laquelle s'inscrivent les travailleurs de plateformes.

Nous nous sommes ainsi attachés à démontrer que les travailleurs de plateformes sont titulaires de droits collectifs dès lors que les plateformes exercent sur eux une influence décisive et indépendamment leur qualification juridique dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux. Cette affirmation repose sur un présupposé qui s'est vérifié, au titre duquel le champ d'application personnel des droits collectifs est, en l'état, plus étendu que le champ d'application du droit des relations individuelles de travail.

Un consensus quant à la nécessité de garantir la titularité des droits collectifs aux travailleurs de plateformes s'affirme progressivement sur la scène internationale. À l'heure où nous rédigeons ces lignes, se tenait à Genève la réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes²⁰⁵⁵. Les experts tripartites de l'OIT y furent invités à se prononcer, entre autres, sur la titularité de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes²⁰⁵⁶. Si l'issue de cette réunion est incertaine, son existence même témoigne d'une prise de conscience au niveau mondial de la nécessité de garantir la titularité des droits collectifs indépendamment

²⁰⁵⁴ F. HADWIGER, *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, ILO Working Paper 80, 2022.

²⁰⁵⁵ Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, Genève, 10-14 oct. 2022 ; v. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_855051/lang--fr/index.htm (dernière connexion oct. 2022).

²⁰⁵⁶ Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, Projet de points pour discussion, MEDWPE/2022/4, point 5 : « Les travailleurs des plateformes bénéficient-ils de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective? »

du statut des travailleurs dans le contexte des plateformes numériques. L'essor d'un tel consensus participe ainsi à l'extension du domaine de ces droits et en particulier du droit de négociation collective. Celui-ci n'est plus seulement conçu comme le revers de la subordination²⁰⁵⁷ mais plus largement comme la contrepartie nécessaire d'un déséquilibre des pouvoirs de négociation entre un donneur d'ordre et un ensemble de personnes fournissant un travail de nature personnelle. Les droits collectifs sont donc susceptibles de plonger leurs racines dans des profondeurs auxquelles peine à accéder le droit des relations individuelles de travail.

336. Au stade de la conclusion cependant, nous ne pouvons qu'exprimer un regret quant aux modalités d'application de ce propos à notre sujet d'étude. En effet, les initiatives visant à garantir la titularité des droits collectifs se sont à ce jour limitées, en particulier en France, aux secteurs de la livraison et du transport au sein desquels subsistent des situations contractuelles qui relèvent davantage de la dissimulation d'emploi salarié que de la véritable indépendance. Partant, l'essor de droits collectifs exercés dans le cadre du travail indépendant procède plutôt d'un recul du salariat comme espace de titularité de droit commun des droits collectifs que d'une extension des droits collectifs au-delà du salariat. Ce constat est d'autant plus regrettable qu'il fut remarqué dès 1955 que « le trait le plus remarquable du droit du travail » est « son extension progressive » à une variété toujours plus grande de travailleurs²⁰⁵⁸. Est-ce à dire que cette extension progressive s'est essoufflée au fil des décennies ? Nous ne le croyons pas. S'il est certain que la voie d'une réintégration des travailleurs de plateformes au sein du salariat est semée d'embûches, elle demeure l'option la plus simple permettant de garantir la pleine titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes. Les arguments relatifs à la nécessité de protéger les droits collectifs fondamentaux exercés dans le cadre du salariat mériteraient d'être davantage mobilisés dans une perspective contentieuse. En toute hypothèse, il nous importe de préciser que la titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes ne saurait se

²⁰⁵⁷ S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405.

²⁰⁵⁸ G. LYON-CAEN, *Manuel de droit du travail*, Paris, LGDJ, 1955, p. 20.

faire au prix d'une rétractation du champ d'application personnel du salariat, au risque d'altérer les fonctions que ces droits poursuivent.

Pour conférer une pleine amplitude à l'hypothèse d'une extension des droits collectifs au-delà du salariat, il conviendrait alors de prolonger cette analyse en examinant son application à certaines plateformes qui, bien qu'elles ne puissent être suspectées d'être des employeurs, déterminent malgré tout de façon unilatérale certaines caractéristiques clés de la relation contractuelle qui les lie aux personnes qui réalisent leur activité professionnelle par leur intermédiaire. Nous pensons ici à des plateformes de production de contenu audiovisuel telles que Twitch ou Youtube. Cette dernière en particulier a connu en son sein des formes de contestation ayant pu aboutir à la constitution de collectifs quasi syndicaux par les créateurs de contenu, à l'image du YouTubers Union créé en 2017²⁰⁵⁹. Cette piste requiert un examen empirique renouvelé. Il nous semble néanmoins qu'y réside la possibilité d'une expérimentation en faveur d'une extension des droits collectifs des travailleurs de plateformes, qui ne soit pas cette fois réalisée au détriment du domaine du salariat.

Pour éviter que le droit du travail, telle « Pénélope devenue juriste », ne défasse entièrement la nuit ce qui a été fait le jour, il est donc à espérer que l'essor des plateformes numériques fournisse l'occasion d'une véritable extension du champ d'application personnel des droits collectifs.

²⁰⁵⁹ V. NIEBLER, « 'YouTubers unite' : collective action by YouTube content creators », *Transfer*, 2020, vol. 26(2), p. 223 ; A. CHEN, « How YouTubers plan to take on YouTube for better working conditions », *MIT Technology Review*, 1^{er} août 2019 ; v. <https://youtubersunion.org/> (dernière connexion oct. 2022).

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

A. En langue française

ABDELNOUR S., MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019.

ADAM P., LE FRIANT M., TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020.

ARNAUD A.-J. (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2^e éd., Paris, LGDJ, 2018.

AUBIN G., BOUVERESSE J., *Introduction historique au droit du travail*, 1^e éd., Paris, PUF, 1995.

AUZERO G., BAUGARD D., DOCKÈS E., *Droit du travail*, 32^e éd., Paris, Dalloz, 2019.

BARGAIN G., *Normativité économique et Droit du travail*, Paris, LGDJ.

BARTHÉLÉMY J., CETTE G., *Travailleur au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Paris, Odile Jacob, 2017.

A., *En attendant les robots*, Paris, Seuil, 2019.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

CHAMPEIL-DESPLATS V., *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, Paris, Dalloz, 2016.

CHATZILAOU K., *L'action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Thèse de doctorat, préf. A. LYON-CAEN, Clermont Ferrand – Paris, Fondation Varenne – LGDJ, 2016.

CLESSE J., KEFER F. (dir.), *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, Limal, Anthemis, 2019.

CORNU G., *Vocabulaire juridique*, 12^e éd., Paris, PUF, 2018.

COUTURIER G., *Traité de droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, 3^e éd. Paris, PUF, 2001.

DECOCQ A., DECOCQ G., *Droit de la concurrence. Droit interne et droit de l'Union européenne*, 9^e éd., Paris, LGDJ, 2021.

DELMAS-MARTY M., *Le pluralisme ordonné*, Paris, Seuil, 2006.

DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021.

DIDRY C., *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

DORSSEMONT F., LÖRCHER K., SCHÖMANN I. (dir.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2013.

DRIGUEZ L., *Droit social et droit de la concurrence*, Thèse de doctorat, préf. L. IDOT, Paris, Bruylant, 2006.

DUMONT D., LAMINE A., MAISIN J.-B. (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadres théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020.

FERKANE Y., *L'accord collectif de travail. Étude sur la diffusion d'un modèle*, Paris, Dalloz, 2017.

FLICHY P., *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Seuil, 2017.

FRISON-ROCHE M.-A., RODA J.-C., *Droit de la concurrence*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 2022

GOMES B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. LYON-CAEN A., 2018.

HAGUENAU-MOIZARD C., *Introduction au droit comparé*, Paris, Dalloz, 2018.

HATZOPOULOS V., « Économie collaborative : vers un cadre de la régulation des plateformes ? », *Répertoire de droit européen*, 2020.

HENNION S., LE BARBIER M., DEL SOL M., LHERNOULD J.-P., *Droit social européen et international*, 3^e éd., Paris, PUF, 2017.

LAMINE A., WATTECAMPS C. (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthémis, 2020.

LAULOM S. (dir.), *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publications de l'Université de Saint-Etienne, 2005.

LE GOFF J., *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, préf. BERGER L., postface WAQUET Ph., Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2019.

LOKIEC P., *Contrat et pouvoir*, Paris, LGDJ, 2021.

LOKIEC P., *Droit du travail*, 2^e éd., Paris, PUF, 2022.

LOKIEC P., *Droit du travail. Tome 2, Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2011.

LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, Paris, Odile Jacob, 2015.

LYON-CAEN G., *Le droit du travail : une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995.

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

LYON-CAEN G., *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, 1955.

MAINGUY D., DEPINCÉ M., CAYOT M., *Droit de la concurrence*, 3^e éd., Paris, LexisNexis, 2019.

OGIER-BERNAUD V., *Les droits constitutionnels des travailleurs*, Paris, Economica, 2003.

OLSZAK N., *Histoire du droit du travail*, Paris, Economica, 2011.

OST F., VAN DE KERCHOVE M., *Le système juridique entre ordre et désordre*, Paris, PUF, 1988.

PARACHKÉVOVA I., TELLER M. (dir.), *Quelles régulations pour l'économie collaborative ? Un défi pour le droit économique*, Paris, Dalloz, 2017.

PASQUIER T., *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Thèse de doctorat, dir. LYON-CAEN A., 2008.

PÉLISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKÈS E., *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e éd., Paris, Dalloz, 2008.

PETIT F. (dir.), *Syndicalisme et droits syndicaux*, Issy-les Moulineaux, LGDJ, 2019.

RAY J.-E., *Droit du travail droit vivant*, 28^e éd., Paris, Wolters Kluwer, 2020.

RODIÈRE P., *Droit social de l'Union européenne*, 2^e édition, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2014.

RUE G. (dir.), *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, Wavre, Anthémis, 2017.

SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015.

SINAY H., JAVILLIER J.-C., *Droit du travail. La grève*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1984.

SOUBIRAN-PAILLET F., *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, Paris, LGDJ, Droit et Société, 1999.

SUDRE F., *Droit européen et international des droits de l'homme*, 15^e éd., 2021, Paris, PUF.

SUPIOT A. (dir.), *Au-delà de l'emploi : quel avenir pour le droit du travail ?*, Paris, Flammarion, 2016.

SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015.

SUPIOT A., *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, 2015.

TEYSSIE B., *Droit du travail. Relations collectives*, 11^e éd., Paris, LexisNexis, 2020.

TURMO A., BAUMGART M., *Ubérisation et économie collaborative*, Paris, Éditions Panthéon Assas, 2020.

VERDIER J.-M., *Droit du travail. Syndicats et droit syndical. Volume I*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987.

VOGEL L., *Droit de la concurrence. Livre 1. Droit européen*, 2^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2018.

VOGEL L., *Droit européen de la concurrence. Tome 1. Domaine d'application. Ententes*, Paris, Lawlex, 2006.

WILLOCX L., *Réalisme et rationalités de la législation relative aux ouvriers et à ceux qui les emploient (1791-1841). Contribution à une critique du droit du travail*, Thèse de doctorat, dir. S. LAULOM, Lyon, 2019.

B. En langue étrangère

BOGG A., FREEDLAND M., *The Contract of Employment*, Oxford, Oxford University Press, 2016.

BOGG A., NOVITZ T., *Voices at Work : Continuity and Change in the Common Law World*, Oxford, OUP, 2014.

BRUUN N., HELLSTEN J. (dir.), *Collective agreements and competition law in the EU : the report of the COLCOM-project*, Copenhague, DJØF Pub., 2001.

BRUUN N., LÖRCHER K., SCHÖMANN I., CLAUWAERT S. (dir.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Londres, Hart, 2017.

BUCHER T., *If...Then. Algorithmic Power and Politics*, Oxford, Oxford University Press, 2018.

CARINCI M. T., DORSSEMONT F. (dir.), *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation ?*, Cambridge, Intersentia, 2021.

COLLINS H., EWING K. D., MCCOLGAN A., *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012.

DAVIDOV G., LANGILLE B. (dir.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2006.

DAVIS A. C. L., *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

DAVIES P., FREEDLAND M., *Towards a Flexible Labour Market. Labour Legislation and regulations since the 1990s*, Oxford, OUP, 2007.

DEAKIN S., MORRIS G. S., *Labour Law*, 6th éd., Oxford, Hart Publishing, 2012.

DEAKIN S., WILKINSON F., *The Law of the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press, 2005.

DOBSON C. R., *Masters and Journeymen. A Prehistory of Industrial Relations. 1717-1800*, London, Croom Helm, 1980.

DORSSEMONT F., LÖRCHER K., CLAUWAERT S., SCHMITT M. (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2019.

DRAHOKOUPIL J., VANDAELE K. (dir.), *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, Cheltenham, Elgar Modern Guides, 2021.

DUKES R., *The Labour Constitution. The Enduring Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2014.

FAULL J., NIKPAY A. (dir.), *The EU Law of Competition*, 3^e éd., Oxford, OUP, 2014.

FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

- JONES A., SUFRIN B., *EU Competition Law. Text, Cases, and Materials*, 6e éd., Oxford, OUP, 2016.
- LORBER P., NOVITZ T., *Industrial Relations Law in the UK*, Cambridge, Intersentia, 2012.
- McKEE D., MAKELA F., SCASSA T. (dir.) *Law and the “Sharing Economy”*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2018.
- MIRANDA BOTO J. M., BRAMESHUBER E. (dir.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Oxford, Hart Publishing, 2022.
- ORTH J. V., *Combination and Conspiracy. A Legal History of Trade Unionism, 1721-1906*, Oxford, Clarendon Press, 1991.
- PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2018.
- SMITH I., BAKER A., *Smith & Wood’s Employment Law*, Oxford, OUP, 2015.
- SRNICEK N., *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2016.
- WAAS B., HIESSL C. (dir.), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe : Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2021.
- WAAS B., LIEBMAN W., LYOBARSKY A., KEZUKA K., *Crowdwork – A comparative law perspective*, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2017.
- WEBB. B., WEBB S., *Industrial Democracy*, Londres, Longsmans, Green, 2^e éd., 1902.
- WEBB. B., WEBB S., *The History of Trade Unionism*, Londres, Longsmans, Green, 7^e éd., 1950.
- WEDDERBURN K. W., *The Worker and the Law*, Middlesex, Penguin Books, 1965.

RAPPORTS, ÉTUDES

A. En langue française

- AMAR N., VIOSSAT L.-C., *Les plateformes collaboratives, l’emploi et la protection sociale*, Rapport de l’Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 2016.
- ANTONMATTEI P.-H., SCIBERRAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Paris, La Documentation Française, 2008.
- BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SIX SILBERMAN M., *Les plateformes de travail numériques et l’avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport du Bureau international du travail, Genève, 2019.

BIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble*, Genève, 2016, p. 30.

CNNUM, *Neutralité des plateformes. Réunir les conditions d'un environnement numérique ouvert et soutenable*, Paris, La Documentation Française, 2014.

CNNUM, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Paris, La Documentation Française, 2020.

CNNUM, *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires*, Paris, La Documentation Française, 2016.

Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 2019.

Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Paris, La Documentation Française, 2014.

Conseil d'État, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, Paris, La Documentation Française, 2017.

Conseil d'orientation pour l'emploi, *L'impact d'Internet sur le fonctionnement du marché du travail*, Paris, La Documentation Française, 2015.

DAUGAREILH I., DEGRYSE C., POCHET P. (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019.

DEGRYSE C., *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2016.

DEMIAUX V., ABDALLAH Y. S., *Comment permettre à l'homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle. Synthèse du débat public animé par la CNIL dans le cadre de la mission de réflexion éthique confiée par la loi pour une République numérique*, Paris, La Documentation Française, 2017.

DIRRINGER J. (dir.), *Transformations sociales et Economie Numérique*, Rapport TransSEN, 2021.

DUFRESNE A., LETERME C., *Travailleurs de plateformes. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, Bruxelles, GRESEA, 2021, p. 58.

EU-OSHA, *Réflexion sur l'avenir du travail : les services de main-d'œuvre en ligne ou l'« externalisation ouverte » : conséquences pour la santé et la sécurité au travail*, Document de réflexion, Bilbao, 2015.

FORISSIER M., FOURNIER C., PUISSAT F., *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?*, Commission des affaires sociales, Sénat, Rapport d'information n° 452 (2019-2020), 20 mai 2020.

France Stratégie, EHESS, Inria, *Mutations sociales, mutations technologiques. Compte rendu du séminaire*, Paris, France Stratégie, 2017.

FROUIN J.-Y., BARFÉTY J.-B., *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020.

FULTON L., *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, Bruxelles, ETUC, 2018.

GIUSTI J., THÉVENOUD T., *Pour travailler à l'âge du numérique défendons la coopérative !*, Rapport de la Fondation Jean Jaurès, 2020.

GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Paris, Bureau International du Travail, 2017.

Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Paris, Institut Montaigne, 2019.

METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, Paris, La Documentation Française, 2015.

OCDE, *Qu'ont fait les plateformes pour protéger les travailleurs pendant la crise du coronavirus (COVID-19) ?*, 2020.

OIT, *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 2015.

Pipame, *Enjeux et perspectives de la consommation collaborative. Rapport final*, Paris, La Documentation Française, 2015.

Pôle interministériel de Prospective et d'Anticipation des Mutations économiques, *Enjeux et perspectives de la consommation collaborative*, Rapport final, , La Documentation Française, 2015.

PRASSL J., *La voix collective dans l'économie de plateforme : Défis, opportunités, solutions*, Bruxelles, ETUC, 2018.

TERRASSE P., *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*, Paris, La Documentation Française, 2016.

VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2016.

VILLANI C., SCHOENAUER M., BONNET Y., BERTHET Ch., CORNUT A.-C., LEVIN F., RONDEPIERRE B., *Donner du sens à l'intelligence artificielle. Pour une stratégie nationale et européenne, Mission Villani sur l'intelligence artificielle*, Paris, La Documentation Française, 2018.

B. En langue étrangère

ALLAIRE N., COLIN N., PALIER B., TRAN L., *Covering risks for platform workers in the digital age*, Sciences Po, Chaire Numérique, Gouvernance et Innovations institutionnelles, 2019.

ALOISI A., *Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*, Florence, EUI Working Papers, Max Weber Programme, 2019.

ALOISI A., « The Invention of the Future. Does 'Platformisation' Redefine the Notion of the Firm? », *Bocconi Legal Studies Research Paper*, 2018.

BERG J., *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 74, 2016.

BESSA I., JOYCE S., NEUMANN D., STUART M., TRAPPMANN V., UMNEY C., *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, ILO Working Paper, 2022.

BIT, *The promotion of self-employment*, Report VII, CIT, 77^e session, OIT, Genève, 1990.

BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, OIT, Genève, 2021.

BROCKMANN J., ESCANDE VARNIOL M.-C., NICOD C., PÉREZ DEL PRADO D., *Legal feasibility of the ETUC proposal*, Research Report, ETUC, 2021.

BURCHELL B., DEAKIN S., HONEY S., *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, EMAR Research Series n°6, London, Departement of Trade and Industry, 1999.

CHERRY M. A., *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Geneva, International Labour Office, Conditions of work and employment series, no. 106, 2019.

CODAGNONE C., ABADIE F., BIAGI F., *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, 2016.

CODAGNONE C., MARTENS B., *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*, Institute for Prospective Technological Studies, Digital Economy Working Paper, JRC Technical Reports, 2016.

COUNTOURIS N., DE STEFANO V., LIANOS I., *The EU, Competition Law and Workers' Rights*, CLES Research Paper Series, 2/2021.

COUNTOURIS N., DE STEFANO V., *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019.

COUNTOURIS N., *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, Geneva, Publications of the International Labour Office, 2019.

DE GROEN W. P., KILHOFFER Z., LENAERTS K., MANDL I., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound, Research Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

DE GROEN W. P., KILHOFFER Z., *On-location client-determined moderately skilled platform work: Employment and working conditions*, Eurofound, Working Paper, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

DE GROEN W. P., KILHOFFER Z., *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Eurofound, Policy Brief, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

DE GROEN W. P., KILHOFFER Z., WESTHOFF L., POSTICA D., SHAMSAKHR F., *Digital labour platforms in the EU*, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021.

DE STEFANO V., ALOISI A., *European legal framework for “digital labour platforms”*, European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

DE STEFANO V., ALOISI A., *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi, Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018.

DE STEFANO V., DURRI I., STYLOGIANNIS C., WOUTERS M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021.

DE STEFANO V., TAES S., *Algorithmic management and collective bargaining*, Bruxelles, ETUI Foresight Brief, 2021.

DE STEFANO V., *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”*, Geneva, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

Department for Business, Energy & Industrial Strategy, *The characteristics of those in the gig economy. Final report*, HM Government, UK, 2018.

Department for Business, Energy & Industrial Strategy, *The experiences of individuals in the gig economy*, HM Government, UK, 2018.

DG IPOL, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Brussels, European Parliament, 2017.

DRAHOKOUPIL J., PIASNA A., *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*, Bruxelles, ETUI Working Paper, 2019.

DUPONT J., HUGUES S., WOLF R., WRIDE S., Public First, *Freedom and Flexibility. The relationship Deliveroo riders have about the labour market*, Public First, 2018.

ECE, *Jurisprudence of national Courts in European on algorithmic management at the workplace*, 2021.

ETUC, *Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies A report for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College*, 2017.

ETUC, *The Gig is Up. Trade unions tackling insecure work*, 2017.

European Centre of Expertise, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, 2021.

European Commission, *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

European Commission, *Final report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

FABO B., BEBLAVÝ M., KILHOFFER Z., LENAERTS K., *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*, JRC Centre for Policy Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.

Fairwork, *The Gig Economy and Covid-19: Fairwork Report on Platform Policies*, Oxford, The Fairwork Project, 2020.

Fairwork, *The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead*, Oxford, The Fairwork Project, 2020.

Federal Trade Commission, *The « Sharing » Economy: Issues Facing Platforms, Participants & Regulators: A Federal Trade Commission Staff Report*, 2016.

FERNÁNDEZ-MACÍAS E., *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Eurofound, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

FLORISSON R., MANDL I., *Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review*, Eurofound, Working paper, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

GARBEN S., *Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy. Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation*, Brussels, FEPS Policy Paper, 2019.

HADWIGER F., *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, ILO Working Paper 80, 2022.

HAIPIETER T., OWCZAREK D., FAIOLI M., IUDICONE F., *Don't GIG up! Final Report*, 2020.

HARRIS S. D., KRUEGER A. B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, Discussion Paper, Brookings, 2015.

HAUBEN H., LENAERTS K., WAEYAERT W. (dir.), *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

HUWS U., SPENCER N. H., SYRDAL D. S., HOLTS K., *Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, Uni Europa, University of Hertfordshire, 2017.

ILO, *Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action Paper prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency*, Geneva, ILO Publications, 2021.

ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, ILO Publications, 2016.

Independent Review of the Sharing Economy. Government Response, Department for Business, Innovation and Skills, The National Archives, 2015.

JOHNSTON H., LAND-KAZLAUSKAS C., *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Series No. 94, 2019.

JOYCE S., NEUMANN D., TRAPPMANN V., UMNEY C., *A global struggle: worker protest in the platform economy*, ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy, n°2, 2020.

KILHOFFER Z., DE GROEN W. P., LENAERTS K., SMITS I., HAUBEN H., GIACUMACATOS E., WAEYAERT W., LHERNOULD J.-Ph., ROBIN-OLIVIER S., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Final Report*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (VT/2018/032), CEPS, Eftheia, and HIVA-KU Leuven, 2019.

KUEK S. C., PARADI-GUILFORD C. M., FAYOMI T., IMAIZUMI S., IPEIROTIS P., *The global opportunity in online outsourcing*, World Bank Group, Transport & ICT, 2015.

MANDL I., *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, Eurofound, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

MANDL I., CURTARELLI M., RISO S., VARGAS O., GEROGIANNIS E., *New Forms of Employment*, Eurofound, Research Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015.

MANDL I., *Initiatives to improve conditions for platform workers: Aims, methods, strengths and weaknesses*, Eurofound, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

MEXI M., *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference, Bucharest, 10–11 October 2019.

NIEBLER V., KERN A., *Organising Youtube. A novel case of platform worker organising*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

Nordic Council of Ministers, *Platform Work in the Nordic Models. Issues, Cases and Responses. Report from The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models*, 2020.

OECD, *Measuring Platform Mediated Workers*, OECD Digital Economy Papers, Paris, OECD Publishing, 2019.

OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy. Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy*, Directorate for Science, Technology and Innovation Committee on Digital Economy Policy, 2016.

OECD, *Policy Responses to New Forms of Work*, Paris, OECD Publishing, 2019.

OOSTVEEN A., BILETTA I., PARENT-THIRION A., VERMEYLEN G., *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'*, Eurofound, Background paper, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013.

PESOLE A., URZÍ BRANCATI M. C., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., BIAGI F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ I., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, JRC Science or Policy Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

PIASNA A., ZWYSEN W., DRAHOKOUPIL J., *The platform economy in Europe Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Working Paper, Bruxelles, ETUI, 2022.

PIASNIA A., *Counting gigs. How can we measure the scale of online platform work?*, ETUI Working Paper, 2020.

PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work Final Report*, European Commission, Social Affairs and Inclusion Directorate Jobs and Skills, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021.

RAINONE S., COUNTOURIS C., « Collective Bargaining and Self-Employed Workers : The Need for a Paradigm Shift », *ETUI Policy Brief*, 2021, n°11.

RASCHE M., *Literature review - Online moderately skilled click-work: Employment and working conditions*, Eurofound, Working Paper, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

RISO S., *Mapping the contours of the platform economy. Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment*, Dublin, Eurofound, 2019.

SCHMIDLECHNER L., PERUFFO E., RODRIGUEZ CONTRERAS R., MOLINUEVO D., *Coordination by platforms. Literature review*, Dublin, Eurofound, 2017.

SMORTO G., *Critical assessment of European Agenda for the collaborative economy. In-Depth Analysis for the IMCO Committee*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, 2017.

SUNDARARAJAN A., *The Collaborative Economy: Socioeconomic, Regulatory and Policy Issues. In-Depth Analysis for the IMCO Committee*, European Parliament, 2017.

TAYLOR M., *Good Work : The Taylor Review of Modern Working Practices*, 2017.

TUC, *A stronger voice for workers*, TUC Research Analysis, 2019.

TUC, *Seven ways platform workers are fighting back*, TUC Research Analysis, 2021.

URZÍ BRANCATI M. C., PESOLE A., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., *Digital Labour Platforms in Europe : Numers, profiles, and employment status of platform workers*, JRC Technical reports, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

URZÍ BRANCATI M. C., PESOLE A., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

VANDAELE K., *From street protest to improvisational "unionism". Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

VANDAELE K., PIASNA A., DRAHOKOUPIL J., *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, Bruxelles, ETUI Working Papers, 2019.

VANDAELE K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018.

VAUGHAN R., DAVERIO R., *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, Brussels, European Commission, 2016.

WOOD A. J., LEHDONVIRTA V., *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*, Working Paper, Oxford Internet Institute, 2019.

ARTICLES

A. En langue française

ABDELNOUR S., BERNARD S., « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020/3, n°103, p. 50.

ABDELNOUR S., BERNARD S., « Mobiliser le travail, contourner les régulations », *Nouvelle revue du travail*, 2018, n°13.

ADAM P., « Connected factory », *Dr. soc.*, 2018, p. 1.

AIMO M., BUSCHMANN R., IZZI D., « Le droit du travail au-delà des frontières nationales : principaux débats en 2017 », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 124.

ALLAMPRESE A., BAVARO V., CARABELLI U., LOI P., SPINELLI P., « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des riders, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », *Dr. soc.*, 2021, p. 621.

ASSER M., « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », *JCP S*, 2021, p. 1188.

ASSER M., FROUIN J.-Y., LOKIEC P., « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », *JCP S*, 2022, p. 1136.

BALAT N., « L'ubérisation et Les faux-courtiers - ou les plateformes numériques rattrapées par le droit des contrats », *D.*, 2021, p. 646.

BARRAUD DE LAGERIE P., « Le salaire de la sueur : un éclairage socio-historique sur la lutte anti-sweatshop », *Sociologie du travail*, 2012, p. 45

BARRAUD DE LAGERIE P., SIGALO SANTOS L., « Et pour quelques euros de plus. Le crowdsourcing de micro-tâches et la marchandisation du temps », *Réseaux*, 2018/6, p. 51.

BAVARO V., MARINO D., « Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 14.

BENNAARDS H., BOOT G., « Les plateformes numériques aux Pays-Bas et la jurisprudence travailliste », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 60.

BENTO DE CARVALHO L., TOURNAUX S., « Actualité du régime juridique du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2019, p. 57.

BERNARD S., « De l'indépendance des chauffeurs "haut de gamme" à la dépendance des chauffeurs "des applis" », *Connaissance de l'emploi*, 2020, n°162, p. 1.

BIDET A., PORTA J., « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *RDT*, 2016, p. 328.

BINI S., « À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 542.

BONOT F., CHAGNY O., TEISSIER Ch., « Comment assurer la représentation des travailleurs des plateformes ? », *SSL*, 2019, n°1866.

BOSSU B., « Quel contrat de travail au XXIe siècle ? », *Dr. soc.*, 2018, p. 232.

BOUVIER S., « Livreur.ses de tous les pays, unissons-nous ! », *Mouvements*, 2018, n°95, p. 140 ;

CASTEL R., « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat », in PAUGAM S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007, p. 415.

CHARBONNEAU A., « L'Organisation internationale du travail : entre avenir du travail et interrogations sur son avenir », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 108.

CHAUCHARD J.-P., « L'apparition de nouvelles formes d'emploi : l'exemple de l'ubérisation », in BORGHETTO M., GINON A.-S., GUIOMARD F., PIVETEAU D. (dir.), *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?* Paris, LGDJ, 2017, p. 75.

CHAUCHARD J.-P., « L'Union européenne et les travailleurs de plateformes », in *Droit social international et européen en mouvement. Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière*, Paris, LGDJ, 2019, p. 55.

CHAUCHARD J.-P., « Les avatars du travail indépendant », *Dr. soc.*, 2009, p. 1065.

CHAUCHARD J.-P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 947.

CHAUCHARD J.-P., « Subordination et indépendance : un Sisyphe juridique ? », *Travail et protection sociale*, 2001, n°10, p. 4.

CHERRY M. A., WEFEL W. C., « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », *RDT*, 2021, p. 272.

CHONNIER J.-M., ROUSPIDE-KATCHADOURIAN M.-N., « L'action de groupe dans les relations de travail : un dispositif novateur à l'efficacité incertaine », *RJS*, 1/2017, p. 3.

CLAUDEL E., « Droit des ententes et syndicats professionnels : où le droit de la concurrence se fait discret », *RTD Com.*, 2002, p. 287.

CLÉMENT-FONTAINE M., « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 140.

CLÉMENT-FONTAINE M., « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 140.

COIQUAUD U., « Uber et la réglementation canadienne : état de la jurisprudence », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 82.

COLLOVALD A., MATHIEU L., « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 2009, n°86, p. 119.

COTTEREAU A., « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, sciences sociales*, 2002, n°6, p. 1521.

COUNTOURIS N., « La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail », in *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire l'Organisation internationale du Travail*, ASUPIOT A. (dir.), Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2019, p. 87.

COURCOL-BOUCHARD C., « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat. Avis de cassation », *RDT*, 2018, p. 812.

COURSIER P., « Le droit sociale face à l'économie collaborative et distributive », *JCP S*, 2016, p. 1389.

COURSIER P., « Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? », *JCP*, 2016, p. 1400.

COUTINHO DE ABREU J. M., « L'eupéanisation du concept d'entreprise », *Revue Internationale de Droit Économique*, 1995, p. 9.

DAUDEY E., HOIBIAN S., « La société collaborative. Mythe et réalité », *Cahier de recherche du CREDOC*, n°C313, 2014.

DAUGAREILH I., « La déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Dr. soc*, 2020, p. 22.

DAUGAREILH I., FIORENTINO A., « L'ubérisation du travail », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 6.

DAUGAREILH I., PASQUIER P., « La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *RDT*, 2021, p. 14.

DEL SOL M., « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », *Dr. soc.*, 2021, p. 589.

DENISOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *RTD civ.*, 2022, p. 714.

DESBARATS I., « Les travailleurs des plateformes juridiques en France : le juge, arbitre de leur statut ? », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 24.

DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Dr. soc*, 2017, p. 971.

DESBARATS I., « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? Une élaboration complexe », *RDT*, 2020, p. 592.

DEVAUX C., « Le droit français face aux plateformes numériques : guide de navigation en eaux troubles », *Revue générale de droit*, 2020, vol. 50.

DIDRY C., « Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale de contrat de travail », *RDT*, 2017, p. 95.

DIDRY C., « Du louage d'ouvrage au contrat de travail, une autre histoire du droit du travail », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 545.

DIENY E., « Qualification d'entreprise au regard du droit communautaire de la concurrence », *JCP E*, 2007, p. 1795.

DIRRINGER J., « Le droit social à l'épreuve de l'ubérisation », *Contretemps*, 2016, n°30.

DIRRINGER J., « Le travail de plateforme entre ordre social et marché », *Dr. soc.*, 2021, p. 580.

DIRRINGER J., DEL SOL M., « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Dr. soc*, 2021, p. 223.

DIRRINGER J., FERKANE Y., « Modéliser la négociation collective dans le champ économique », *Dr. soc.*, 2021, p. 598.

DOCKÈS É., « Décomposition et recomposition du travail et de ses maîtres », in *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire l'Organisation internationale du Travail*, A. SUPIOT (dir.), Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2019, p. 271.

DOCKÈS É., « Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 8.

DOCKÈS E., « Notion de contrat de travail », *Dr. soc*, 2011, p. 546.

DORSSEMONT F., « Les travailleurs de plateformes face au droit des relations collectives. Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entrée ? », *R.D.S.*, 2019, p. 117.

DOUVILLE T., « Arrêt Uber ou l'art délicat de la qualification », *JCP E*, n°10, 2018, 1111.

DRIGUEZ L., « Des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants », *SSL*, n°1933, 2020.

DUCHANGE G., « Plateformes de travail : requalification en contrat de travail et action en concurrence déloyale », *BJT*, 2021, n°2, p. 6.

DUFRESNE A., « Coursiers de tous les pays, unissez-vous ! », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 14.

DUFRESNE A., « Dépasser les frontières : la naissance de la fédération transnationale des coursiers », *GRESEA échos*, 2019, n°98, p. 34.

DUFRESNE A., « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateformes », *Salariat. Revue de sciences sociales*, 2022.

DUFRESNE A., LETERME C., VANDEWATTYNE J., « Les mobilisations du Collectif des coursier.e.s contre Deliveroo », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2018, n°2383-2384.

DUJARIER M.-A., « Digital labor, travail du consommateur : quels usages sociaux du numérique ? » *La Revue des médias*, 2016, en ligne : <https://larevuedesmedias.ina.fr/digital-labor-travail-du-consommateur-quels-usages-sociaux-du-numerique>.

DUMONT H., BAILLEUX A., « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et société*, 2010, p. 275.

DURAND P., « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Dr. soc.*, 2010, p. 1246.

EDELMAN B., « Droit du travail, droit de la concurrence - Un nouveau contrat social », *D.*, 2009, p. 1547.

ESCANDE VARNIOL M.-C., « L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé », *RDT*, 2017, p. 166.

ESCANDE VARNIOL M.-C., « Uber est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? », *SSL*, 2018, n°1804, p. 4.

ESCANDE VARNIOL M.-C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *D.*, 2019, p. 177.

FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018, p. 547.

FABRE A., « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT*, 2017, p. 166.

FIORENTINO A., « La jurisprudence américaine et l'ubérisation du travail », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 32.

FIORENTINO A., « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », *Dr. soc.*, 2019, p. 177.

FROUIN J.-Y., « Réguler les plateformes numériques de travail. Retour sur une mission compliquée », *Dr. soc.*, 2021, p. 201.

GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », *LPA*, août 2021, p. 23.

GAMET L., « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail », *AJ Contrat*, 2019, p. 46.

GAMET L., « Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme », *Dr. soc.*, 2022, p. 775.

GAMET L., « UberPop (†) », *Dr. soc.*, 2015, p. 929.

GÉNIAUT B., « Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90.

GOMES B., « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du “rapport Frouin” », *Dr. soc.*, 2021, p. 207.

GOMES B., « Constitutionnalité de la “charte sociale” des plateformes de “mise en relation” : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42.

GOMES B., « Deliveroo : condamnation d’un travail dissimulé érigé en système d’organisation », *SSL*, 2022, n°2001.

GOMES B., « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, 2016, p. 464.

GOMES B., « Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 599.

GOMES B., « Les plateformes en droit social. L’apport de l’arrêt Elite Taxi contre Uber », *RDT*, 2018, p. 150.

GOMES B., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l’Union ? “Statu quo” sous forme d’ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n°1907, 2020.

GOMES B., « Quand le droit remet “l’ubérisation” en question : commentaire de l’arrêt Uber de la Cour d’appel de Paris du 10 janvier 2019 », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 499.

GOMES B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », *SSL*, 2018, n°1841, p. 6.

GOMES B., FISCHMAN S., « Intelligences artificielles et droit du travail : contribution à l’étude du fonctionnement des plateformes numériques », in ADAM P., LE FRIANT M., TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l’AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 37.

GOMES B., ISIDRO L., « Travailleurs des plateformes et sans papiers », *RDT*, 2020, p. 728.

GREVY M., « Le point sur la représentation des travailleurs des plateformes », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°225, 2022.

HE L., « Dynamiques du droit d’actions collectives », in *Liber Amicorum en hommage à P. Rodière. Droit social international et européen en mouvement*, Paris, LGDJ, 2019, p. 101.

HE L., « La protection des travailleurs des plateformes numériques en Chine : avancée ou recul ? », *RDT*, 2022, p. 121.

HENNION-MOREAU S., « La notion d’entreprise en droit social communautaire », *Dr. soc.*, 2001, p. 956.

IDOT L., « Droit social et droit de la concurrence : confrontation ou cohabitation ? », *Europe*, 1999, chron. 11.

IDOT L., « La notion d’entreprise », *Revue des sociétés*, 2001, p. 191.

JAN A., « Livrer à vélo... en attendant mieux », *Nouvelle revue du travail*, 13, 2018.

JAVILLIER J.-C., « Évolution du droit et dynamique des relations professionnelles », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Frankfurt am Main, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, p. 219.

JEAMMAUD A., « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labbane* », *Dr. soc.*, 2001, p. 227.

JEAMMAUD A., « La place du salarié individu dans le droit français du travail », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Frankfurt am Main, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, p. 347.

JEAMMAUD A., « La règle de droit comme modèle », *D.*, 1990, p. 199.

JEAMMAUD A., « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouvr.*, 2020, p. 181.

JEAMMAUD A., « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *SSL*, n°1780, 2017.

JEAMMAUD A., LE FRIANT M., « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in MOREAU M.-A. (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, Paris, 2012, p. 15.

JEAMMAUD A., LE FRIANT M., LYON-CAEN A., « L'ordonnancement des relations du travail », *D.*, 1998, p. 359.

JULIEN M., MAZUYER E., « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189.

KESSLER F., « Le droit fondamental à la négociation collective n'existe, en Europe, que sous condition », *Dr. soc.*, 2010, p. 1233

LARONZE F., « La communauté de travail : de la diversité constatée à l'unité recherchée des intérêts », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 420.

LARRAZET C., « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Dr. soc.*, 2019, p. 167.

LAULOM S., « La notion de travailleur », *SSL*, 2013, n°1582.

LAULOM S., « Le droit de négociation collective et les libertés économiques », *SSL*, 2011, n°1489.

LE CROM J.-P., « Retour sur une "vaine querelle" : le débat subordination juridique-dépendance économique dans la première moitié du XXe siècle » in CHAUCHAUD J.-P., HARDY-DUBERNET A.-C. (dir.), *La Subordination dans le travail*, Paris, La Documentation française, 2003, p. 71.

LEBAS Ch., « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La revue de l'IRE*, 2019, n°3, p. 37.

LECLERC O., « La technologie au service du travail décent », *Dr. soc.*, 2020, p. 33.

LECOMTE-MÉNAHÈS G., RAULY A., « Travailleurs de plateforme : l'accompagnement social en question », *Dr. soc.*, 2021, p. 581.

LEDERLIN E., « Naissance d'un droit de l'activité », *JCP S*, 2016, p. 1367.

LHERNOULD P., ROBIN-OLIVIER S., « Travailleurs des plateformes. État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », *RJS*, 2020, 7/20.

LHERNOULD P., « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *SSL*, n°468, 2019.

LOISEAU G., « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », *JCP*, 2022, n° 18, p. 577.

LOISEAU G., « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *CCE*, n°6, juin 2021, comm. 44.

LOISEAU G., « Le droit tourmenté des travailleurs de plateformes », *JCP S*, 2022, p. 1137.

LOISEAU G., « Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne », note ss Tribunal de grande instance de Paris, ord. réf., 12 mai 2016, Synd. national des transports légers c/ GoGo RunRun, *CCE*, 2016, Comm. 61.

LOISEAU G., « Le règlement Platform To Business », *CCE*, 2020, n°7-8, p. 13.

LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », *JCP S*, 2022, p. 1072.

LOISEAU G., « Les travailleurs de plateforme : des "ni-ni" », *CCE*, 2020, comm. 88.

LOISEAU G., « Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne », *CCE*, 2020, n°33, p. 29.

LOISEAU G., « Plateformes numériques ayant recours à des autoentrepreneurs : le risque de "désalarialisation" », *CCE*, 2018, n°5, comm. 35.

LOISEAU G., « Réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », *CCE*, 2020, n°1, comm. 3.

LOISEAU G., « Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », *JCP S*, 2020, n°23, 2045.

LOISEAU G., « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP E*, 2020, p. 1247.

LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n°1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? », *JCP S*, 2021, p. 1129.

LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes de mobilité. L'amorce d'un droit de la négociation collective », *JCP G*, 2021, p. 590.

LOISEAU G., « Vers un droit des plateformes numériques », *CCE*, 2016, comm. 51.

LOISEAU G., MARTINON A., « L'homo ubericus est-il un salarié ? », *Cahiers Sociaux*, 2016, p. 283.

LOISEAU G., MARTINON A., « Plateformes numériques : l'exosalarariat ne peut plus être dissimulé », *Cahiers Sociaux*, 2018, n°306, p. 183.

LOISEAU G., MARTINON A., « Les travailleurs de plateformes au Parlement européen », *BJT*, 2021, n°10, p. 1.

LOKIEC P., « Contrôler les pouvoirs privés », *D.*, 2021, p. 242.

LOKIEC P., « De la subordination au contrôle », *SSL*, 2018, n°1841, p. 10.

LOKIEC P., « La loi "LOM" : nouveautés et incertitudes », *Lexbase Hebdo – Edition sociale*, 2020, n°810.

LOKIEC P., « La représentation collective dans les plateformes, aspects de droit comparé », *RDT*, 2019, p. 654.

LOKIEC P., « Le travailleur et l'actif », *Dr. soc.*, 2009, p. 1017.

LOKIEC P., « Revitaliser la représentation collective », *Dr. soc.*, 2020, p. 29.

LOKIEC P., PINATEL F., FONTANAUD D., « Regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *JCP S*, 2020, n°23, p. 14.

LOKIEC P., ROCHFELD J., « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination. Travail sous Big Data : les transformations du pouvoir », in *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545.

LYON-CAEN A., « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », *RDT*, 2007, p. 84

LYON-CAEN A., « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in PETIT H., THEVENOT N. (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

LYON-CAEN A., « Droit social et droit de la concurrence. Observations sur une rencontre », in *Les orientations sociales du Droit contemporain. Écrits en l'honneur de J. Savatier*, Paris, PUF, 1992, p. 331.

LYON-CAEN A., « Plateforme », *RDT*, 2016, p. 301.

LYON-CAEN A., « Plateforme encore », *RDT*, 2020, p. 713.

LYON-CAEN A., « Quelle destination ? », *RDT*, 2019, p. 73.

LYON-CAEN A., « Un médecin qui participe à un mouvement collectif de refus de payer les cotisations ordinales n'exerce pas son droit de grève », *D.*, 1992, p. 297.

LYON-CAEN G., « Critique de la négociation collective », *Dr. soc.*, 1979, p. 350.

LYON-CAEN G., « Défense et illustration du contrat de travail », *Archives de philosophie du droit*, 1968, n°13, p. 59.

LYON-CAEN G., « L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 1992, p. 313.

LYON-CAEN G., « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Dr. ouvr.*, 2004, p. 52.

LYON-CAEN G., « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Dr. soc.*, 1980, p. 10.

LYON-CAEN G., « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67.

LYON-CAEN G., « Vieilles lunes et nouvelles lunes. Action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du Droit de la concurrence », *Dr. ouvr.*, 2000, p. 143.

LYON-CAEN G., note sous Tribunal de grande instance de Rouen, 25 mars 1993, *Dr. ouvr.*, 1993, p. 413.

MAISIN J.-B., « L'Irlande, l'occasion d'un débat sur la liberté de négociation des travailleurs indépendants. Confrontation entre la jurisprudence de l'UE et les principes de l'OIT », *Bulletin social et juridique*, 2016, vol. 570, p. 7.

MALHERBE K., MOKOENA K., DU TOIT D., « Le droit du travail et la "révolution technologique" en Afrique du Sud », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 90.

MARGUÉNAUD J.-P., MOULY J., NIVARD C., « Que faut-il attendre de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de droits sociaux ? », *RDT*, 2017, p. 12.

MARTIAL-BRAZ N., « De quoi l' "ubérisation" est-elle le nom ? », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 133.

MARZO C., « Réflexions à propos d'une étude interdisciplinaire et internationale du travail de plateformes », in MARZO C., PATAUT E., ROBIN-OLIVIER S., RODIERE P., TRUDEAU G. (dir.), *Le droit social en dialogue. Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, Bruxelles, Bruylant, 2022, p. 309.

MARZO C., « Vers un devoir de vigilance pour les plateformes numériques ? », *Dr. soc.*, 2021, p. 708.

MASSON F., « Un droit de grève en droit des contrats ? », *Dr. soc.*, 2017, p. 861.

MASSON P., « Le droit du travail à l'épreuve du numérique », *Dr. ouvr.*, 2015, p. 695.

MÉDA D., « Trois scénarios pour l'avenir du travail », *Revue internationale du Travail*, 2019, p. 689.

MEIER A., PÄRLI K., « Commentaire des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne C-434/15 du 20 décembre 2017 (Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain PL) et C-320/16 du 10 avril 2018 (Uber France SAS) », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 100.

MESA R., « Travailleurs de plateformes de travail numérique : pas de délit de travail dissimulé sans établissement de l'existence d'un lien de subordination », *SSL*, 2022, n°542.

MOIZARD N., « L'action collective, aspects de droit européen », *SSL*, 2014, n°1631, p. 47.

MOIZARD N., « L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme », *Dr. soc.*, 2014, p. 365.

MOIZARD N., « La frontière entre "travailleurs" et "travailleurs indépendants" et le droit des discriminations de l'Union européenne », in BARBOU DES PLACES S., PATAUT E., RODIERE P. (dir.), *Les frontières de l'Europe sociale*, Paris, Cahiers européens, n°11, p. 193.

MOIZARD N., « La prévalence de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel », in TUFFERY-ANDRIEU J.-M., LARONZE F. (dir.), *Les normes de travail, une affaire de personnes ?*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 181.

MOIZARD N., « Le droit d'action collective en droit de l'Union après la décision LO et TCO du comité européen des droits sociaux », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 2015, p. 603.

MORIN J., « Sur l'arrêt *Uber*, un autre... », *Dr. soc.*, 2022, p. 783.

MOULY J., « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc.*, 2016, p. 859.

MULLER F., « Retraites complémentaires des salariés : la consécration de la négociation collective au plan communautaire et national », *Revue de droit sanitaire et social*, 2000, p. 212.

NASOM-TISSANDIER H., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », *RJS*, 2020, p. 501.

PASQUIER T., « L'arrêt *Uber*. Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

PASQUIER T., « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 368.

PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *RDT*, 2021, p. 14.

PASQUIER T., « Les plateformes numériques dans la tourmente : à propos de l'arrêt *Uber* rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019 », *SSL*, 2019, n°1845, p. 6.

PASQUIER T., « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt *FORMACAD* aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95.

PASQUIER T., « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », *AJ Contrat*, 2020, p. 60.

PATAUT E., « Résister à l'inéluctable ubérisation du monde ? », *RTD eur.*, 2022, p. 3.

PELLEGRINI F., « Intelligence artificielle, mégadonnées et gouvernance », *Revue Lamy Droit de l'immatériel*, 2018, p. 56.

PÉRI M., « La régulation de l'"ubérisation" », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 144

PERRONE F., « La subordination-dépendance en Europe. La protection des droits fondamentaux des travailleurs à la lumière des contraintes définitionnelles du droit de l'Union européenne », *RDT*, 2020, p. 448.

PERULLI A., « Critique du travail indépendant », *RDT*, 2022, p. 18.

PERULLI A., « Le droit du travail "au-delà de la subordination" », *RDT*, 2020, p. 309.

PEYRONNET M., « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *RDT*, 2019, p. 36.

PONTIF V., « Transformation numérique et vie au travail : les pistes du rapport Mettling », *RDT*, 2016, p. 185.

PRASSL J., « *Uber* devant les tribunaux. Le futur du travail ou juste un autre employeur ? », *RDT*, 2017, p. 439.

PRETOT X., « La Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) et les fonds de pension néerlandais : Ad augusta per augusta », *Dr. soc.*, 2000, p. 106.

RADÉ C., « À bicyclette... », *Dr. soc.*, 2017, p. 685.

RADÉ C., « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateur, le travailleur ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 202.

RADÉ C., « *My Uber is rich* », *Dr. soc.*, 2021, p. 193.

RADÉ C., « Plateformes et contrat de travail : l'équation imparfaite », *Dr. soc.*, 2022, p. 522.

RADÉ C., « Pour un droit du "travail" », *Dr. soc.*, 2022, p. 289.

RATTI L., PEYRONNET M., « Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, p. 81.

RAY J.-E., « À propos de la révolution numérique », *Dr. soc.*, 2012, p. 934.

RAY J.-E., « De la sub/ordination à la sub/organisation », *Dr. soc.*, 2002, p. 5.

ROBIN-OLIVIER S., « Centenaire de l'OIT : une déclaration et un rapport sur "l'avenir du travail" », *Dr. soc.*, 2020, p. 4.

ROBIN-OLIVIER S., « Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs ? », *RTD eur.*, 2012, p. 480.

ROBIN-OLIVIER S., « Notes de lecture. Jeremias Prassl, La voix collective dans l'économie de plateforme : défis, opportunités, solutions, Rapport pour la CES, septembre 2018 », *RDT*, 2018, p. 703.

ROCHFELD J., ZONLYNSKI C., « La "loyauté" des plateformes. Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? », *Dalloz IP/IT*, 2016, p. 520.

ROSA F., « Une alternative au modèle capitaliste : le "coopérativisme de plateforme" », *Dr. soc.*, 2021, p. 610.

ROUVROY A., BERNS Th., « Gouvernamentalité algorithmique et perspectives d'émancipation. Le disparate comme condition d'individuation par la relation ? », *Réseaux*, 2013/1, p. 163.

ROZENFELD S., « Vers un nouveau régime des travailleurs des plateformes ? », *Expertise des systèmes d'information*, 2019, p. 47.

ROZENFELD S., PELLEGRINI F., « Résister à la gouvernance algorithmique », *Expertise des systèmes d'information*, 2019, p. 58.

RUDISCHHAUSER S., « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT*, 2016, p. 405.

SABRINNI F., « La notion de plateforme au cœur des nouvelles relations entre professionnels », *RTD com.*, 2020, p. 215.

SACHS T., VERNAC S., « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *Dr. soc.*, 2021, p. 216.

SCHMITT M., « L'influence des conventions de l'OIT sur les jurisprudences européennes. Approche comparée en matière de négociation collective », *RDT*, 2013, p. 513.

SCHMITT M., « Négocier la représentation collective en droit de l'Union européenne », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 438.

SERIZAY B., « Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? », *JCP S*, 2016, p. 1337.

SUPIOT A., « Délégation, normalisation et droit du travail », *Dr. soc.*, 1984, p. 296.

SUPIOT A., « Le travail, liberté partagée », *Dr. soc.*, 1993, p. 715.

SUPIOT A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131.

SUPIOT A., « Malaise dans le social », *Dr. soc.*, 1995, p. 115.

SUPIOT A., « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, 1990, p. 485.

SUPIOT A., « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 687.

SUPIOT A., « Travail, droit et technique », *Dr. soc.*, 2002, p. 13.

THOMAS L., « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

VACARIE I., « L'économie collaborative à l'épreuve de la théorie générale de la sécurité sociale de Jean-Jacques Dupeyrou », *Dr. soc.*, 2022, p. 310.

VACARIE I., « Le travail (sans adjectif) », in *Emploi et protection sociale : de nouvelles relations ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2009, p. 113.

VALERY M.-A., « Chauffeurs Uber et coursiers Glovo. Comparaison d'une requalification de la relation de travail », *RDT*, 2021, p. 231.

VAN DEN BERGH J., CAMESASCA P. D., « Irreconcilable Principles ? The Court of Justice Exempts Collective Labour Agreements from the Wrath of Antitrust », *European Law Review*, 2000, p. 492.

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

VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformesisation du travail », *RDT*, 2021, p. 98.

VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *RDT*, 2019, p. 101.

VANDAELE K., « Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », *Chronique Internationale de l'IRES*, 2017, n°160, p. 85.

VERKINDT P.-Y., « Entre la représentation et la négociation, les droits de la collectivité des salariés », *Dr. ouvr.*, 2019, p. 418.

VIANGALLI F., « Le règlement européen du 29 juin 2019 sur les services d'intermédiation en ligne : de la loyauté commerciale à la transparence algorithmique », *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n°175, 1^{er} nov. 2020.

VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », *SSL*, n°1946, 2021, p. 15.

VICENTE M., « Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme », in ADAM P., LE FRIANT M., TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, p. 187.

VICENTE M., « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *RDT*, 2018, p. 515.

VILLALÓN J. C., « La notion de travailleur subordonné en Espagne face aux nouvelles formes d'emploi », *RDCTSS*, 2019, n°2, p. 48.

WILLOX L., « L'arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination », *RDT*, 2020, p. 328.

WOLMARK C., « L'émergence de la subordination », *SSL*, suppl. n° 1576, 18 mars 2013.

WOLMARK C., « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 439.

B. En langue étrangère

ACQUIER A., « Uberization Meets Organizational Theory. Platform Capitalism and the Rebirth of the Putting-out System », in DAVIDSON N. M., FINCK M., INFRANCE J. J. (dir.), *The Cambridge Handbook of The Law of the Sharing Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 2018, p. 13.

ADAMS R. J., « From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining », *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 12, 2008, p. 48.

ADAMS Z., « One step forwards for employment status, still some way to go : the Supreme Court's decision in *Uber v Aslam* under scrutiny », *Cambridge Law Journal*, 2021, 80(2), p. 221.

ALOISI A., « 'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU », *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, Issue 2, vol. 13.

ALOISI A., « A Worker is a Worker is a Worker : Collective Bargaining and Platform Work, the Case of Deliveroo Couriers », *International Labor Rights Case Law Journal*, 2019, n°5, p. 36.

ALOISI A., « Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms », *CLLPJ*, 2016, p. 653.

ALOISI A., « Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead », *ELLJ*, 2022, Vol. 13, Issue 1.

ALOISI A., GRAMANO E., « Workers without workplaces and unions without unity Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining », *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2019, Vol. 107.

ÀLVAREZ CUESTA H., « El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa », *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 2019, n°42.

ARTHURS H., « The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power », *The University of Toronto Law Journal*, 1965, Vol. 16, n°1, p. 89.

ARTHURS H., « The False Promise of the Sharing Economy », in *Law and the “Sharing Economy”: Regulating Online Market Platform*, MCKEE D., MAKELA F., SCASSA T. (dir.), Ottawa, University of Ottawa Press, 2018, p. 55.

ATKINSON J., DHORAHIWALA H., « *IWGB v RooFoods*: Status, rights and substitution », *ILJ*, 2019, p. 278.

BALES K., BOGG A., NOVITZ T., « ‘Voice’ and ‘Choice’ in Modern Working Practices : Problems with the Taylor Review », *ILJ*, 47(1), 2018, p. 46

BERG J., DE STEFANO V., « Beyond “casual work”: old and new forms or casualization in developing and developed countries and what to do about it », *IV Regulating for Decent Work Conference*, Genève, ILO, 2015.

BERTOLINI A., DUKES R., « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *ILJ*, 2021, 50(4), p. 662.

BIASI M., « “We will all laugh at gilded butterflies”. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers », *ELLJ*, 2018, 9(4), p. 354.

BOGG A., « ‘Individualism’ and ‘Collectivism’ in Collective Labour Law », *ILJ*, 2017, p. 72.

BOGG A., « Square Pegs in Round Holes? Collective Bargaining and the Self-Employed », *CLLPJ*, vol. 42, n°2, 2021, p. 409.

BOGG A., FORD M., « Between statute and contract : who is a worker ? », *LQR*, 2019, 135, p. 347.

BOGG A., FORD M., « The death of contract in determining employment status », *LQR*, 2021, 137, p. 392.

BOGG. A., « Taken for a Ride: Workers in the Gig Economy », *LQR*, 2019, p. 219.

BRAMESHUBER E., « The ‘personal work relationship’ in Austria », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 187.

BRODIE D., « Confronting the gig economy », *Juridical Review*, 2021, 2, p. 103.

BUREAU M.-C., CORSANI A., « Collective actions on the margins of the salariat », *Transfer*, 2018, vol. 24(3), p. 279.

CHERRY M. A., « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », *CLLPJ*, 2016, 37, 577.

COTTEREAU A., « The fate of collective manufactures in the industrial world: the silk industries of Lyons and London, 1800-1850 », in SABEL C. F., ZEITLIN J. (dir.), *World of possibilities. Flexibility and mass production in western industrialization*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002, p. 75.

COUNTOURIS N., « Uses and Misuses of ‘Mutuality of Obligations’ and the Autonomy of Labour Law », in BOGG A., COSTELLO C., DAVIES A. C. L., PRASSL J. (dir.), *The Autonomy of Labour Law*, Oxford Bloomsbury Publishing, 2015, p. 275.

COUNTOURIS N., DE STEFANO V., « The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively », in WAAS B., HIESSL C. (dir.), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe : Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, Alphen-sur-le-Rhin, Wolters Kluwer, 2021, p. 3.

CREIGHTON B., MCCRYSTAL S., « Who is a “Worker” in International Law ? », *CLLPJ*, vol. 37, n°3, 2016, p. 691.

DAVIDOV G., « The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: ‘Employee’ as a Viable (Though Overly-Used) Legal Concept’ », in DAVIDOV G., LANGILLE B. (dir.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law : Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Hart Publishing, 2006, p. 133.

DAVIDOV G., « Who is a worker ? », *ILJ*, 2005, p. 57.

DE STEFANO V., « ‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection », *CLLPJ*, Vol. 41, n°1, 2019.

DE STEFANO V., « Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law », *CLLPJ*, 2016, p. 461.

DE STEFANO V., « La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social », *Gaceta sindical*, n°27, 2016, p. 149.

DE STEFANO V., « Labour is not a Technology. Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy », *IUSLabor*, 2017, n°2, 2017, p. 1.

DE STEFANO V., « Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective », *Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D’Antona*, n°123, 2015.

DE STEFANO, « Non-standard works and Limits on Freedom of Association: a Human Rights-Based Approach », *ILJ*, 2017/2, p. 185.

DE STEFANO V., « Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach », *ILJ*, vol. 46, n°2, 2017.

DEAKIN S., “Decoding Employment Status”, *King’s Law Journal*, 2020, Vol. 31, p. 180.

DEAKIN S., « Legal origins of wage labour: the evolution of the contract of employment from industrialisation to the welfare state », in CLARKE L., DE GIJSEL P., JANSSEN J. (dir.), *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*, Boston, Kluwer Academic Publishers, 2000, p. 32.

DEAKIN S., « The Comparative Evolution of the Employment Relationship », in DAVIDOV G., LANGILLE B. (dir.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Portland, Hart Publishing, 2006, p. 89.

DEAKIN S., « The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prognosis », *Soziales Recht*, 2014, n°5, p. 89.

DOCKES E., « New trade union strategies for new forms of employment », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 219.

DOCKES E., « New trade union strategies for new forms of employment », *ELLJ*, 2019, p. 219.

DOHERTY M., « Le “travailleur”, le droit de l’UE et la négociation collective », *RDCTSS*, 2021, p. 60.

DOHERTY M., FRANCA V., « Solving the “gig-saw” ? Collective rights and platform work », *ILJ*, 2020, n°49(3), p. 352.

DONINI A., FORLIVESI M., ROTA A., TULLINI P., « Towards collective protections for crowdworkers : Italy, Spain and France in the EU context », *Transfer*, vol. 23, n°3, 2017, p. 214.

DORSSEMONT F., « The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests Under Article 11 ECHR. An Attempt ‘to Digest’ the Case Law (1975-2009) of the European Court on Human Rights », *ELLJ*, Vol. 1, n°2, 2010, p. 185.

DUCATO R., KULLMAN M., ROCCA M., « Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies », *Proceedings of the Marco Biagi Conference*, 2018.

DUKES R., « Regulating Gigs », *Modern Law Review*, 2020, vol. 83, p. 217.

ENGBLOM S., LUNDBERG M., « Answers to the New trade union strategies for new forms of employment questionnaire », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 271.

EWING K. D., HENDY QC J., « The Dramatic Implications of *Demir and Baykara* », *ILJ*, Vol. 39, n°1, 2010.

EWING K. D., HENDY QC J., JONES C., « The universality and effectiveness of labour law », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 334.

EWING K., HENDY J., « New Perspectives on Collective Labour Law: Trade Union Recognition and Collective Bargaining », *ILJ*, 2017, p. 23.

FINKIN M. W., « Beclouded work in historical perspective », *CLLPJ*, 37(3), 2016, p. 603.

FREEDLAND M., « From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus », *ILJ*, 2006, 35, 1.

FREEDLAND M., « New trade union strategies for new forms of employment – A brief analytical and normative foreword », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 179.

FREEDLAND M., DHORAJIWALA H., « UK response to new trade Union strategies for new forms of employment », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 281.

FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., « Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law », *ILJ*, 2017, p. 52.

FREEDLAND M., PRASSL J., « Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’. Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom », University of Oxford, Legal Research Paper Series, n°19, 2017.

GILLESPIE T., « The politics of ‘platforms’ », *New Media & Society*, 2010, vol. 12, n° 3, p. 347.

GRAHAM M., WOODCOCK J., « Towards a Fairer Platform Economy. Introducing the Fairwork Foundation », *Alternate Routes. A Journal of Social Critical Research*, 2018, n°29.

GRAMANO E., GAUDIO G., « ‘New trade union strategies for new forms of employment’ : Focus on Italy », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 240.

GYULAVARI T., « Collective rights of platform workers: the role of EU law », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020, p. 1.

HARDY S., « Rise of the “gig worker” economy of just mending the legislative leak ? », *Business Law Review*, 43(1), p. 18.

HATZOPOULOS V., ROMA S., « Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law », *Common Market Law Review*, 2017, p. 81.

HEIBL S., « The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis », *CLLPJ*, 2022, vol. 42.

HOBBSAWM E. J., « The Machine Breakers », *Past & Present*, 1952, p. 66.

HODGES-AEBERHARD J., « The right to organise in Article 2 of Convention No 87 – What is meant by ‘workers without distinction whatsoever’ ? », *International Labour Review*, 1989, p. 193.

KAHN-FREUND O., « Blackstone’s neglected child: the contract of employment », *LQR*, 1978, 93, p. 508.

KAHN-FREUND O., « Industrial Relations and the Law – Restropect and Prospect », *British Journal of Industrial Relations*, 1969, p. 301.

KAHN-FREUND O., « Legal Framework », in FLANDERS A., CLEGG H. (dir.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1954, p. 42.

KITTUR A., NICKERSON J. V., BERNSTEIN M. S., GERBER E. M., SHAW A., ZIMMERMAN J., LEASE M., HORTON J. J., « The future of crowd work », *Proceedings of the 2013 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 2013, p. 1301.

KOUNTOURIS N., « The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope », *ILJ*, 2018, p. 192.

LAMINE A., PRASSL J., « Collective autonomy for on-demand workers? Normative arguments, current practices and legal ways forward », in LAULOM S. (dir.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2018, p. 269.

LAO M., « Workers in the ‘gig economy’: the case for extending the antitrust labor exemption », *UC Davis Law Review*, n°51, p. 1543.

LIANOS I., COUNTOURIS N., DE STEFANO V., « Re-thinking the competition law/labour interaction : Promoting a fairer labour market », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 291.

LIVINGSTONE E., DENNIS K., « Employment status : who is a worker, when and why ? », *Employment Law Journal*, 2022, 229, p. 9.

LORBER P., « UK Supreme Court and Gig Economy: another step in the right direction for workers », *Regulating for Globalization*, 2018.

McCRYSTAL Sh., « Organising Independent Contractors: The Impact of Competition Law », in FUDGE J., McCRYSTAL Sh., SANDARAN K. (dir.), *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Londres, Hart Publishing, 2012, p. 139.

MIRANDA BOTO J. M., « Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2, p. 1.

MULLER F., « Cross-Border Mobility of ‘Bogus’ Self-Employed Workers: A Lack of Legal Framework Coupled with Protection of Economic Rights », *ELLJ*, 2014, p. 306.

PERULLI A., « Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries », in CASALE G., *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Londres, Hart Publishing, 2010, p. 137.

PIGOTT C., « Uber : can we see clearly now ? », *New Law Journal*, 2022, 172(7988), p. 9.

PRASSL J., RISAK M., « Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork », *CLLPJ*, 2016, p. 619.

RAINONE S., « Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining », in ADDABBO T., ALES E., CURZI Y., RYMKEVICH O., SENATORI I. (dir.), *Defining and Protecting Autonomous Work*, Londres, Palgrave, 2022 (à paraître).

RAVENELLE A., « Sharing Economy Workers. Selling, not Sharing », *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2017, p. 281.

REDMOND J., « Workers without Platforms: The Case for Collective Bargaining Framework for Platform Workers », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2, p. 95.

RODRIGUES DE FREITAS JÚNIOR A., DA SILVA R., « Representation and Collective Bargaining of Brazilian Trade Unions in an Era of Apps. Between the old corporatism and the gig economy », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2, p. 51.

RODRÍGUEZ FERNANDEZ M. L., « New forms of work and trade unions in the digital age », in MELLA MÉNDEZ (dir.), *Regulating the Platform Economy. International Perspectives on New Forms of Work*, Londres, Routledge, 2020, p. 161.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E., « The Right to Collective Bargaining of the Self-Employed at New Digital Economy », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2, p. 41.

SALEHI N., L. IRANI C., BERNSTEIN M. S., ALKHATIB A., OGBE E., MILLAND K., « We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers », *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015, p. 1621.

SCHIEK D., GIDEON A., « Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities? », *International Review of Law Computers & Technology*, 32(3), p. 1.

SCHLACHTER M., « Trade union representation for new forms of employment », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 229.

SCHOR J. B., ATWOOD-CHARLES W., CANSOY M., LADEGAARD I., WENGRONOWITZ R., « Dependence and precarity in the platform economy », *Theory and Society*, 2020.

SERRANO GARCÍA J. M., BORELLI S., « El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital », *Revista de derecho social*, 2017, p. 233.

SPRAGUE R., « Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes », in *A.B.A. Journal of Labor & Employment Law*, 2015, p. 53.

STANFORD J., « The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives », *The Economic and Labour Relations Review*, 2017, 1-20.

TODOLÍ-SIGNES A., « The end of the subordinate worker ? : Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection », *International Journal of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, 2017, p. 33 (2).

TODOLI-SIGNES A., « Workers, the self-employed and TRADEs : Conceptualisation and collective rights in Spain », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 254.

UNTERSCHÜTZ J., « Collective Bargaining for Platform Workers: a Hope for new Developments? », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2.

VANDAELE K., « Collective resistance and organization creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? », in HAIDAR J., KEUNE M. (dir.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/ILO, 2021, p. 206.

VICENTE M., « Collective Relations in the Gig Economy », *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2019, n°1.

VOUDEN S., « European developments. Albany, market law and social exclusion », *ILJ*, 2000, p. 181.

WOOD A. J., LEHDONVIRTA V., GRAHAM M., « Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries”, *New Technology, Work and Employment*, 2018, p. 95.

WOUTERS M., « The classification of employment relationships in Belgium », *ELLJ*, 2019, Vol. 10(3), p. 198.

ANNEXES

Annexe 1.	Déclaration internationale des coursiers du 26 octobre 2018	654
Annexe 2.	Alianza Unidos World Action, plaquette de présentation (extrait)	655
Annexe 3.	Manifeste de l'International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW) 656	
Annexe 4.	Statuts du CLAP (extrait).....	659
Annexe 5.	Statuts du SCP/VTC (extrait)	660
Annexe 6.	Statuts de l'Union des Syndicats FORCE OUVRIÈRE DU VTC (extrait).....	662
Annexe 7.	Statuts d'UNION-Indépendants	665
Annexe 8.	Statuts du SCVG (extrait)	672
Annexe 9.	Statuts du SCALA (extrait).....	673
Annexe 10.	Statuts du SCCUD (extrait).....	674
Annexe 11.	Statuts du syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon (extrait) 675	
Annexe 12.	Statuts du Syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France (extrait)	676
Annexe 13.	Constitution de l'IWGB (extrait)	678
Annexe 14.	Constitution de l'ADCU (extrait)	679
Annexe 15.	Constitution du GMB (extrait)	681

DÉCLARATION INTERNATIONALE des COURSIERS

26 Octobre 2018, Bruxelles

Suite à la première Assemblée Générale des Courriers et à la naissance de la "Transnational Federation of Couriers", TFC (Fédération Transnationale des Coursiers).

Nous, Coursiers de **12 pays européens** :

Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Suisse et Royaume-Uni

Faux indépendants ou employés, mais tous sous-employés, sous-payés, sous-protégés par **Foodora, Deliveroo, Ubereats, Stuart, Glovo**, réunis à Bruxelles pour une première assemblée transnationale les 25 et 26 octobre 2018.

Nous avons décidé d'unir nos nombreuses luttes en une seule lutte internationale.

Nous **exigeons** :

1. **La liberté d'association**
2. **Un Salaire horaire minimum garanti**
3. **Une définition équitable du temps de travail**
4. **La Transparence des données et des applications**
5. **La Sécurité d'emploi**
6. **Une Assurance**
7. **Le choix pour les travailleurs entre les statut d'employé ou indépendant**
8. **La Reconnaissance que les plateformes sont des employeurs**
9. **La Participation de tous les coursiers**
10. **la Négociations régulières par l'intermédiaire des villes et des conseils municipaux**
11. **La Protection et légalisation de tous les travailleurs migrants non ressortissants de l'UE (qui peuvent ne pas avoir de permis de séjour)**
12. **Action pour exprimer notre solidarité avec les autres travailleurs précaires et de la GIG economy**
13. **Du Respect**
14. **Des Espaces communs pour les coureurs**
15. **L'Abolition des classements internes**

Pour l'obtenir, **nous organiserons de nombreuses actions transnationales** dès la fin 2018 et en 2019.

**IL N'Y A PAS D'INCERTITUDE
JURIDIQUE, SEULEMENT LES
ENTREPRISES QUI ENFREIGNENT
LA LOI !**



ORGANISEZ-VOUS !

[HTTPS://UNIDOSWORLDACTION.COM/](https://unidosworldaction.com/)

Annexe 3. Manifeste de l'International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW)

Manifesto of Rights & Liberty of World-Wide App-Based Drivers Agreed by Consensus 30 January 2020 by delegates of the Founding Meeting of the International Alliance of App-Based Transport Workers



We, app-based drivers from countries and continents across the world, are united in our fight for justice & fairness for transport workers and elevate driver voice throughout the world.

Whereas:

- App-based transportation companies (TNCs) like Uber, Lyft, Didi, Gojek, Ola, Via, Grab, PassApp, Taxify, and others are promoting a race to the bottom and destroying labour standards across the world, while charging customers exorbitant fares, engaging in predatory trade and business practices, creating traffic congestion, and contributing to climate change;
- Governments - municipal, state, and national - have consistently undermined efforts to execute their responsibility to regulate these industries;
- App-based drivers across the world struck together on May 8, 2019, ahead of Uber's IPO in twenty-five cities spanning five continents. In so doing drivers were successful in spotlighting the exploitation and devastating working conditions drivers endure globally;
- App-based drivers have now come together as a broad, global alliance to sustain, coordinate, and organise world-wide to stop TNCs from their exploitative and harmful practices, and to improve the lives and professions of drivers all over the world.

We believe that fairness and respect for our profession includes:

- The right to Universal Labour Guarantees- no misclassification by TNCs to avoid labour standards will be tolerated;
- Guarantees and practices to ensure safety - including adequate training - and security on the job;
- The protection of flexibility, including being able to work when we desire, the right to be able to work for multiple companies;
- The right to individual and collective control to all our personal data at work and the right to transparency of algorithmic decision-making;
- The right to protection of our privacy at work including strict & transparent limitations on workplace surveillance, release of our data to third parties and to control how and where our data is stored;

- The right for all drivers to form democratic, accountable, & driver-led unions to secure legally enforceable collective bargaining agreements, and to be free from intimidation or deactivation in organising for rights and contracts;
- Fair pay, including:
 - A cap on fare commissions collected by companies;
 - Fair per mile/per minute minimum fares;
 - An hourly pay guarantee aligned with fair and living wages in the areas where we work, with all hours while app on considered paid hours;
 - Expenses incurred from operating vehicles reimbursed, or otherwise paid, including either the cost of operating our vehicles or leasing one;
 - A cap on the number of vehicles and drivers in the regions we work - important to driver earning potential as well as carbon emissions standards;
 - Compensation in the form of benefits for our labour, including health, unemployment benefits, coverage for injury on the job, and pension/retirement.
- Transparency for all rules impacting drivers' profession, including:
 - An appeals process for deactivation, including the opportunity for a hearing conducted by a neutral party approved by drivers, that includes transparent sharing of rules and information on the deactivation, and guarantees a just cause standard for any termination, including protecting drivers from passenger and company discrimination for minorities, women, and disabled drivers;
 - Transparency on fares, payments and bonuses for every ride;
 - Transparency on algorithms that control our ability to earn and work, including bonuses.
- Enforcement of community standards that include
 - Regulations related to congestion, and
 - Support for ensuring carbon zero impact of TNCs.

We share these principles and beliefs:

- That any of our organising work serves to raise standards and working conditions for all transport workers;
- That app-based work is skilled work - and as drivers we are transportation workers, creating valuable labour, and deserve the rights of all transportation workers;
- That all workers - including app-deployed workers - deserve fair wages, the right to organise and be legally recognized as a union, and a real voice on the job, and we reject the company and state union model where companies or the state dominate and/or fund the organisation;
- That our diversity and our many voices are a source of power, and by respecting and including our diversity in every aspect of our organising is critical to winning justice for drivers, that within our own organisation and the industry, we will ensure inclusion and leadership of people of color, women, and other marginalized sectors of the working class;
- That we strive for increased driver control of industry TNCs to support and grow worker self-reliance;

- That our struggle is connected to many other struggles of working people of all genders, cultures, and races for liberation and justice, and to the struggle to create a better world currently threatened by climate change and corporate greed;
- The heart of winning power is driver-led, mass organisations, where drivers are in control of the decision-making;
- While we recognize that legally-sanctioned labour standards vary across different countries, we collectively work towards the Universal Labour Guarantees for all transportation workers.

We stand united in our fight as drivers and workers all over the world as we found our International Alliance of App-Based Transportation Workers. We stand together and commit to supporting one another in our struggles! And we stand together to fight for app-based workers until we win!

Annexe 4. Statuts du CLAP (extrait)

Adoptés le 17 avril 2018, déposés à la préfecture de police de Paris

STATUTS

Proposé aux associations déclarées par application de la loi du 1^{er} juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

ARTICLE PREMIER - Collectif des Livreurs Autonomes de Paris

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP).

ARTICLE 2 - BUT OBJET

Cette association a pour objet la défense des droits des travailleurs des plateformes de livraison de repas à domicile. L'association aura par ailleurs pour objet l'exercice d'activités économiques.

ARTICLE 3 - SIÈGE SOCIAL

Le siège social est fixé au 18 avenue Parmentier, 75011 Paris.

Il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration ;

Article 4 - DUREE

La durée de l'association est illimitée.

ARTICLE 5 - COMPOSITION

L'association se compose de :

- a) Membres d'honneur
- b) Membres bienfaiteurs
- c) Membres actifs ou adhérents

Seules peuvent obtenir la qualité de membres adhérents les personnes physiques, les personnes morales, les syndicats ou associations.

ARTICLE 6 - ADMISSION

L'association est ouverte à toutes personnes majeures et mineurs émancipés ayant travaillé ou travaillant pour des plateformes de livraison de repas à domicile, sans condition ni distinction.

Les demandes d'admissions devront être agréées par le conseil d'administration, qui statut, lors de chacune de ses réunions, sur les dites demandes.

ARTICLE 7 - MEMBRES – COTISATIONS

Sont membres actifs ceux qui ont pris l'engagement de verser annuellement une somme de 2€ à titre de cotisation.

Sont membres d'honneur ceux qui ont rendu des services signalés à l'association; ils sont dispensés de cotisations;

Sont membres bienfaiteurs, les personnes qui versent un droit d'entrée de 2€ euros et une cotisation annuelle de 2€ chaque année par l'assemblée générale. L'assemblée générale fixe le montant des cotisations dans le règlement intérieur.

Annexe 5. Statuts du SCP/VTC (extrait)

Adoptés le 25 mai 2017, déposés à la mairie de Montrouge



Statuts

SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVÉS / VTC

Article 1 - Constitution

Le 15 octobre 2015 est constitué, conformément aux dispositions du Code du travail, entre tous ceux qui adhèrent aux présents Statuts, un syndicat qui prend pour nom :

SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVÉS /VTC UNSA

Dont les statuts sont déposés à la Mairie de Paris au bureau des élections et du recensement de la population, 2 rue Lobau, 75004 Paris.

Son siège social est situé au 56 rue du Faubourg Montmartre, 75009 Paris.

Le 26 décembre 2016, SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVÉS /VTC UNSA prend pour nom :

SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVÉS /VTC

Il transfère son siège social au : au 32 avenue Emile Boutroux, 92120 Montrouge

Il peut être déplacé par décision du Bureau du syndicat.

Article 2 - Objet

Le syndicat a pour but :

- De centraliser les revendications de ses adhérents et assurer la défense de leurs droits et intérêts professionnels, et pour améliorer leur situation matérielle et morale qu'ils soient:
 - Exploitants de voiture de transport (ou de tourisme) avec chauffeur (VTC)
 - Salariés
 - Travailleurs indépendants et qui comprend les capacitaires (titulaire d'une licence de transport de personnes de moins de 9 places).

Ils devront impérativement satisfaire aux conditions d'installation et d'exploitation telles que définies par la loi notamment aptitude professionnelle, formation continue, réservation préalable obligatoire, honorabilité et qualité du service.
- D'étudier et de suivre l'évolution de tous les problèmes des adhérents
- D'établir des liens de solidarité entre tous les adhérents (salariés, exploitants de voiture de transport ou de tourisme avec chauffeur « VTC », travailleurs indépendants, capacitaires etc.)

- De promouvoir le développement et l'animation syndicale ainsi que la formation des élus et représentants
- De coordonner et d'organiser les actions à caractère général pour tous ses membres adhérents
- De favoriser le développement syndical par la création de section dont le périmètre géographique sera défini et/ou modifié par le bureau du syndicat en fonction des enjeux de développement.

Article 3 - Doctrine

Le syndicat se réclame des principes d'indépendance à l'égard des partis politiques, des gouvernements, des doctrines philosophiques et religieuses. Il conduit son action en dehors des courants de pensées extrémistes.

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVES / VTC est adhérent du :
Syndicat du Transport

Le SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVES /VTC en respecte la charte, les valeurs, le règlement intérieur et s'acquitte de sa cotisation annuelle.

Article 4 - Adhérents

Est membre du syndicat, tout salarié ou travailleur indépendant, capacitaire ou exploitant tel que cité listé dans l'article 2 du présent statut, sans distinction de catégorie, de sexe, de nationalité qui s'acquitte des cotisations fixées par le bureau du syndicat et qui exerce régulièrement l'activité de « chauffeurs privés de personnes ».

Peut être membre du syndicat, toute personne qui de part ses compétences et son expérience peut contribuer au bon fonctionnement et développement du présent syndicat.

Article 5 - Le bureau

Le syndicat est administré par un bureau élu pour une durée de deux ans lors d'une assemblée générale ordinaire.

Annexe 6. Statuts de l'Union des Syndicats FORCE OUVRIÈRE DU VTC (extrait)

Adoptés le 21 janvier 2020, déposés à la mairie de Paris

N° 21.409

STATUTS DE L'UNION DES SYNDICATS FORCE - OUVRIERE - VTC (FO -VTC)

Syndicat inscrit sous le n° 2017-0052-21409

PRÉAMBULE

Le Syndicat "FO CAPA VTC " prend le nom d'« Union des Syndicats FORCE OUVRIÈRE du VTC ».

Conformément aux statuts de la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE adoptés lors de son Congrès constitutif :

- affirment solennellement leur indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis, groupements ou rassemblements politiques, religieux, sectes philosophiques et, de façon générale, leur irréductible opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical,

TITRE I - FORMATION

ARTICLE 1 :

Conformément aux lois des 21 mars 1884 et 12 mars 1920, codifiée à la loi du 28 octobre 1982 art. 411-1 à 411-23 du CT, et en application des statuts de la FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS ET DE LA LOGISTIQUE FORCE OUVRIERE-UNCP , Il est constitué une UNION qui prend le nom :

**« UNION DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE DES CHAUFFEURS PRIVES » dit
FO VTC**

AK MC
AB FN

Entre les adhérents du secteur d'activité du Transport privé de personnes, partout dans le pays,
DO M TOM compris.

ARTICLE 2 :

Le siège social est fixé au : 40 rue du Professeur GOSSET 75018 Paris, sous l'entête :

L'UNION DES SYNDICATS FORCE-OUVRIERE - VTC: FO - VTC.

AK MC
HB MW

TITRE II - ROLE

ARTICLE 3 :

En relation étroite avec les Unions Départementales, Les Unions Locales et la FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS ET LOGISTIQUE FO / UNCP, elle assure l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux, professionnels, économique et sociaux de l'ensemble des salariés de la corporation quel que soit leur emploi, leur grade et leur qualification.

Il lui appartient à cet effet de se doter de structures reconnues et de coordonner son action.

Elle coordonne l'action spécifique des transports par Voiture de Transport avec Chauffeur (VTC).

Elle assure la permanence des relations indispensable entre les différents syndicats et sections syndicales dans le rôle d'analyse des situations d'entreprise et de communications entre elles.

Elle centralise tous les éléments qui font entrave aux dispositions conventionnelles ou réglementaires et en informe les instances Départementales voire Nationales par tous les moyens mis à sa disposition.

TITRE III - AFFILIATION SYNDICATS ET STRUCTURES FONCTIONNELLES

ARTICLE 4 :

Les structures fonctionnelles sont celles définies par les statuts de la Fédération Nationale des Transports et de la Logistique Force Ouvrière / UNCP .

ARTICLE 5 :

Les adhérents conservent la liberté de s'organiser en syndicat départemental, d'entreprise et en section syndicale.

Les textes de Loi en vigueur et les statuts de l'organisation définissent leur

AK MC
HB MN

Annexe 7. Statuts d'UNION-Indépendants

Adoptés le 5 mars 2020, déposés à la Préfecture de police de Paris



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

Statuts d'UNION

En application de la loi du 1^{er} juillet 1901 et du décret du 16 août 1901 sur les associations

ARTICLE 1 - CONSTITUTION

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : UNION, 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'intervention de l'association couvre tous les travailleurs indépendants n'employant pas de salariés, sur tous les champs professionnels (hors les professions régies par un ordre professionnel¹) y compris les travailleurs ayant plusieurs activités dont une activité de travailleur indépendant, exerçant sur l'ensemble du territoire français (y compris ultra marin).

ARTICLE 3 – OBJET

L'association UNION a pour but :

1. D'établir des liens de relation et de solidarité entre tous les professionnels concernés par les présents statuts ;
2. De coordonner et d'impulser les actions revendicatives nécessaires à la défense des intérêts de ses adhérents pour leur permettre d'exercer leur métier dans des conditions qui respectent le code du travail, le code du commerce présents ou à venir ou via l'adhésion à des chartes de bonne conduite entre les membres de l'association et les donneurs d'ordre ;
3. D'améliorer les conditions d'exercice professionnel de ses membres en faisant progresser les droits qui les concernent ;
4. De développer les relations et les actions entre les syndicats, collectifs, associations couvrant des activités identiques dans les pays de la Communauté Européenne et dans le monde ;
5. De représenter ses adhérents et défendre les intérêts de l'association UNION auprès des pouvoirs publics, des organismes officiels en France et en Europe, des Branches Professionnelles et auprès des donneurs d'ordre ou leurs représentants (associations professionnelles, grandes entreprises privées, publiques...)
6. De faire ses meilleurs efforts pour mutualiser ou négocier les moyens permettant de répondre aux différents besoins retenus par les adhérents et votés à la majorité des voix exprimées en assemblée générale pour le bon exercice de leur métier ;
7. De proposer à ses adhérents des prestations de services négociées auprès de tiers ;

¹ Ordres professionnels français : le Conseil National des Barreaux, le Conseil Supérieur du Notariat, l'Ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation, l'Ordre des Avocats de Paris, la Chambre Nationale des Huissiers de Justice, l'Ordre des Architectes, l'Ordre des Géomètres-experts, l'Ordre National des Vétérinaires, l'Ordre National des Experts-comptables, l'Ordre des Masseurs-kinésithérapeutes, l'Ordre des Sages-femmes, l'Ordre National des Médecins, l'Ordre National des Pharmaciens, l'Ordre National des Infirmiers, l'Ordre National des Chirurgiens-dentistes, l'Ordre National des Pédicures-podologues

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, located at the bottom right of the page.



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

ARTICLE 4 - SIÈGE SOCIAL

Le siège social est fixé à la Fédération F3C-CFDT, 47 avenue Simon Bolivar, 75019 PARIS. Il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration.

ARTICLE 5 - MEMBRES

L'association se compose de :

- a) De la CFDT (confédération, unions régionales et fédérations), adhérente à UNION.
- b) De collectifs, syndicats, association de travailleurs indépendants, adhérents à UNION.
- c) De travailleurs indépendants ou travailleurs salariés ayant une activité indépendante complémentaire, sous statut de micro-entreprise, entreprise individuelle, EIRL, SASU, Coopératives d'indépendants, etc, n'employant pas de salariés et hors professions régies par un ordre professionnel (cf. article 2), adhérents à UNION
- d) Membre d'honneur : l'assemblée générale peut désigner des personnalités qualifiées comme membres d'honneur, dans la limite de 5, sur proposition du Conseil d'administration. Un membre d'honneur accepte les statuts et le règlement intérieur mais n'est pas tenu de verser de cotisation. Il n'est pas éligible au conseil d'administration.

ARTICLE 6 – VALEURS DE L'ASSOCIATION UNION

- Émancipation

L'émancipation, tant individuelle que collective, est pour nous un droit inaliénable pour diriger sa vie et pour imposer le respect de la dignité et de la liberté au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

- Démocratie

S'exprimer librement et participer à la prise de décision, être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion sont pour UNION des engagements fondamentaux. UNION est une association laïque qui respecte toutes les opinions tant qu'elles ne conduisent pas au racisme, à l'exclusion et à la haine.

- Indépendance

UNION estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses, pour conserver son autonomie et son sens critique, pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales, des donneurs d'ordre ou de l'ensemble des parties prenantes ayant un rapport avec l'activité et les droits des travailleurs indépendants.



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

- Solidarité

Pour UNION, être solidaire c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous les travailleurs indépendants, pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'iniquité et de discrimination les concernant.

ARTICLE 7 – RADIATION DES MEMBRES

La qualité de membre adhérent ou membre d'honneur, se perd par :

- a) La démission;
- b) Le décès;
- c) ou par la radiation prononcée par le conseil d'administration pour non-paiement de la cotisation (dans le cas des membres adhérents), pour non-respect des valeurs de l'association UNION (cf. article 6) ou pour motif grave, l'intéressé ayant été invité à fournir des explications devant le Conseil et/ou par écrit.

ARTICLE 8 - RESSOURCES

Les ressources de l'association comprennent :

- 1/ Le montant des cotisations dues par les adhérents. Les cotisations sont annuelles et prennent effet sur un exercice de 12 mois du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours, compatible avec la tenue de la comptabilité et avec l'obligation de transparence financière liée au fonctionnement d'une association. Elles sont reconductibles tacitement l'année suivante sauf proposition et vote contraires en assemblée générale.
- 2/ Des moyens de fonctionnement fournis par des collectifs adhérents à Union faisant l'objet d'une convention renouvelée périodiquement. Il peut également s'agir, entre autres, d'apport en industrie ou en ressources humaines;
- 3/ Des contributions de personnes physiques ou morales concernées par l'objet de l'association (autres associations, entreprises...);
- 4/ Les subventions de l'Etat, des collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- 5/ D'autres libéralités et ressources autorisées par les textes législatifs et réglementaires ;
- 6/ Eventuellement de recettes créées à titre exceptionnel ou récurrent, comme par exemple des partenariats d'image, l'organisation d'événements soutenus par des partenaires, de commissions d'apport d'affaires sur les prestations de services négociées pour ses membres, etc...

ARTICLE 9 - ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

L'assemblée générale ordinaire comprend tous les membres de l'association à quelque titre qu'ils soient, y compris les membres d'honneur. Toutefois, ces derniers participent aux débats mais ne votent pas. Elle se réunit au moins une fois par an ou chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande du tiers des membres du conseil d'administration.

Quinze jours au moins avant la date fixée, les membres de l'association sont convoqués par courrier ou courriel. L'ordre du jour figure sur les convocations.

Le président, assisté des membres du conseil d'administration, préside l'assemblée et expose la situation morale ou l'activité de l'association au cours de l'exercice précédent.

Le trésorier rend compte de sa gestion de l'exercice précédent, soumet les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes) et présente le budget de l'exercice en cours.



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

La comptabilité d'UNION est tenue conformément aux lois et réglementations en vigueur applicables aux associations.

L'assemblée délibère sur les seuls points portés à l'ordre du jour et prend ses décisions à la majorité des voix des membres présents ou représentés. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice en cours et fixe le montant de la (ou des) cotisation annuelle qui sera appliquée au 1^{er} janvier de l'année qui suit l'assemblée générale. L'assemblée générale fixe la composition du conseil d'administration et procède à l'élection des membres à chaque fin de mandat ou démission constatée. Elle peut en révoquer un membre pour motif grave, après que l'intéressé.ee ait été invité.ee, par lettre recommandée, à se présenter devant elle pour fournir des explications.

Il est procédé, après épuisement de l'ordre du jour, au renouvellement des membres sortants du conseil.

Toutes les délibérations sont prises à main levée, excepté l'élection des membres du conseil ou tout vote comportant une problématique de personne.

Les décisions des assemblées générales s'imposent à tous les membres, y compris absents ou représentés.

Les membres qui ne peuvent être présents à l'assemblée générale peuvent se faire représenter par un membre physiquement présent, et sous réserve que l'association ait reçu une procuration signée 5 jours avant la tenue de l'assemblée générale. Les procurations peuvent être envoyées par voie postale ou mail avec un PDF signé associé. Chaque membre présent à l'assemblée générale peut recevoir au plus deux procurations sur son nom.

ARTICLE 10 - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Le président peut convoquer une assemblée générale extraordinaire, ou sur la demande de la moitié plus un des membres inscrits suivant les modalités prévues aux présents statuts et uniquement pour modification des statuts ou la dissolution ou pour des actes portant sur des immeubles.

Les modalités de convocation sont les mêmes que pour l'assemblée générale ordinaire.

L'assemblée délibère si la moitié des membres sont présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Si le quorum de la moitié des membres présents ou représentés n'est pas atteint, le président convoque à nouveau l'assemblée générale extraordinaire dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de présents.

En cas de dissolution de l'association, la majorité des deux tiers est requise

ARTICLE 11 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'association est gérée par un conseil dont le nombre des membres, fixé par l'assemblée générale est au maximum de 19 membres.

Ces membres sont répartis en 3 collèges :

- Un premier collège constitué au maximum de 10 membres issus des Fédérations CFDT, des Unions Régionales CFDT et de la Confédération CFDT adhérents à UNION,
- Un second collège constitué au maximum de 6 membres issus des syndicats, associations, collectifs de travailleurs indépendants adhérents à UNION,

La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

- Un troisième collège constitué au maximum de 3 membres issus des adhésions directes de travailleurs indépendants ou salariés ayant une activité indépendante complémentaire.

Les membres du conseil d'administration sont élus par l'assemblée générale pour quatre ans, Un membre du conseil d'administration ne peut effectuer plus de trois mandats consécutifs.

En cas de vacance d'un poste occupé par un membre actif, il est procédé à son remplacement définitif par la plus proche assemblée générale ordinaire. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à la date à laquelle aurait dû normalement expirer le mandat des membres remplacés.

Chaque collège est souverain pour présenter au conseil d'administration la candidature d'un ses membres au conseil d'administration. Les membres de chaque collège doivent être à jour de cotisation pour présenter une candidature. Les personnes candidates doivent justifier d'un casier judiciaire vierge. Le conseil examinera les candidatures au regard des qualités personnelles des candidats, du projet qu'il porte pour le développement et le rayonnement de l'association. Le candidat présentera son CV, décrira ses motivations et son projet pour l'association. Le conseil d'administration retiendra la ou les candidatures qui lui paraissent les plus à même de prendre une part active à l'action de l'association UNION dans le respect de sa mission et de ses valeurs et les proposera au vote en assemblée générale.

ARTICLE 12 – STATUT DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration ne peuvent recevoir aucune rétribution en raison des fonctions qui leur sont confiées. Seuls les remboursements de frais sont possibles. Leur nature doit faire l'objet d'une décision expresse du conseil. Des justificatifs doivent être produits, qui font l'objet de vérifications.

ARTICLE 13 – REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an, et chaque fois qu'il est convoqué par son président ou sur demande du tiers de ses membres.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des présents. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Le délégué général, et, avec l'accord du conseil, les chargés de missions, participent aux réunions du conseil, sans droit de vote.

Tout membre du conseil qui, sans excuse, n'aura pas assisté à trois réunions consécutives, sera réputé démissionnaire. La décision sera enregistrée par le conseil.

ARTICLE 14 – ROLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs le plus étendus pour :

- a) Définir les interventions de l'association dans le cadre défini par les présents statuts ;
- b) Gérer ses biens ;
- c) L'engager par contrats, contracter des emprunts, des hypothèques après décision de l'assemblée générale ordinaire;
- d) Défendre ses intérêts. Le président, ou son représentant mandaté, a, seul qualité pour représenter UNION en justice et dans tous les actes de la vie civile. Le conseil d'administration désigne le président ou l'un de ses membres pour ester en justice par délibération datée et signée. La



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

délibération datée et signée mentionne expressément l'action en justice à laquelle elle se joint ou qu'elle initie. Cette délibération est adressée au défenseur ou à l'avocat chargée de la représenter, accompagnée des statuts à jour de l'association syndicale.

- e) Mandater le président ;

Le conseil d'administration peut décider de recruter un délégué général. Le Conseil d'administration nomme et révoque le délégué général et les éventuels chargés de mission. Il peut mettre en place des commissions de travail spécialisées pour des missions de conseil. Le délégué général participe à l'assemblée générale, sans droit de vote.

ARTICLE 15 – DELEGUE GENERAL

Le délégué général assure le fonctionnement de l'association sous l'autorité et le contrôle du bureau et du Président. Il reçoit à cet effet les délégations permanentes ou provisoires nécessaires. Il ne peut être ni désigné, ni élu au conseil d'administration.

Il est choisi par le conseil à la majorité des voix présentes le jour du vote. L'assemblée générale fixe les modalités de rémunération éventuelle et de défraiement du délégué général. L'assemblée Générale, sur proposition du Conseil, fixe les modalités de recrutement du délégué général (processus de recrutement, profil, fiche de poste...).

ARTICLE 16 – BUREAU

Lors d'un vote à scrutin secret, le conseil d'administration élit chaque année parmi ses membres un bureau composé de (à minima) :

- a) Un président qui représente l'association dans les actes de la vie civile, sauf délégation.
- b) Un trésorier
- c) Un secrétaire

Le délégué général, s'il est nommé, participe aux réunions de bureau.

Le bureau se réunit autant de fois que nécessaire.

ARTICLE 17 - REGLEMENT INTERIEUR

Un règlement intérieur est établi si besoin par le conseil d'administration, qui le fait approuver en assemblée générale. Ce règlement est destiné à compléter les statuts pour ce qui concerne notamment l'organisation interne de l'association.

ARTICLE 18 – MODIFICATION DES STATUTS

Les statuts peuvent être modifiés par l'assemblée générale extraordinaire sur proposition du conseil d'administration.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.



La 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants

ARTICLE 19 - DISSOLUTION DE L'ASSOCIATION

En cas de dissolution prononcée selon les modalités prévues à l'article 10, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu conformément aux décisions de l'assemblée générale extraordinaire qui statue sur la dissolution.

Fait à Paris le 5 Mars 2020

Le président,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Stéphane Chevet-Dehail

La Trésorière,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'C' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

Corinne Chauffrut-Werner

Annexe 8. Statuts du SCVG (extrait)

Adoptés le 16 février 2017, déposés à la mairie de Bordeaux

STATUTS DU SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE

PREAMBULE

Le **SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE** est régi selon les principes de la Confédération Générale du Travail, sise 263, rue de Paris à Montreuil, (93).

Le préambule des statuts confédéraux constitue donc celui des présents statuts.

Ainsi **LE SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE** œuvre au rassemblement des salariés et micro entrepreneurs dans leurs diversités, agit pour que prévalent dans la société des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité.

CONSTITUTION

ARTICLE 1

Il est formé entre tous les salariés actifs, micro entrepreneurs, retraités et privés d'emplois travaillant pour les sociétés de livraison de la Gironde qui adhéreront aux présents statuts, un syndicat régi par les dispositions légales en vigueur du Code du Travail, qui prendra le nom de :

SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE

dont le siège social est fixé à la Bourse du Travail – 44 cours Aristide Briand – CS 21685 – 33075 BORDEAUX

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du Congrès ou de la Commission Exécutive.

ARTICLE 2

Le syndicat adhère :

=> Aux Fédérations des syndicats CGT des Transports, du Commerce et Services sises, 263, rue de Paris à Montreuil (93)

=> A l'Union Départementale des syndicats CGT de la Gironde

=> Aux Union Locale des syndicats CGT de la Gironde.

sous condition de ces affiliations, le Syndicat CGT, fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail.

BUTS

ARTICLE 3

Le syndicat vise à développer :

- => La démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérents, leur information et formation, la syndicalisation.
- => Le débat, la construction avec les salariés des revendications et des moyens de les faire aboutir.
- => La prise en compte des diversités du salariat et la recherche de convergences.

Le syndicat peut regrouper les salariés actifs, retraités et privés d'emploi, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses. Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux, matériels, sociaux, économiques, individuels et collectifs. Le syndicat combat toutes les formes d'exploitation du salariat. Nul ne peut se servir de son appartenance ou de ses responsabilités syndicales dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

ADHESION – COTISATION

ARTICLE 4

Tout salarié et micro entrepreneur entrant dans le champ de recrutement du syndicat adhère librement à celui-ci, sans autre condition que celle de respecter les présents statuts.

Tout adhérent reçoit un carnet pluriannuel sur lequel il devra coller ses timbres mensuels - cotisations, après en avoir acquitté le montant. De même, un exemplaire des présents statuts est à la disposition de chaque salarié actif, privé d'emploi ou retraité adhérant au syndicat.

ARTICLE 5

Le taux de la cotisation mensuelle est fixé annuellement par la commission exécutive à un forfait de dix euros (10€) mensuellement.

Annexe 9. Statuts du SCALA (extrait)

Adoptés le 14 décembre 2019, déposés à la mairie de Nantes

STATUTS SYNDICAT DES COURSIER·E·S AUTONOMES DE LOIRE-ATLANTIQUE (SCALA)

PREAMBULE

Le SYNDICAT CGT de coursier·e·s est régi selon les principes de la Confédération Générale du Travail, sise 263, rue de Paris à Montreuil, (93). Le préambule des statuts confédéraux constitue donc celui des présents statuts. Le syndicat CGT œuvre au rassemblement des travailleurs et travailleuses autonomes (ci-après dénommé·e·s T.A.) dans leurs diversités, agit pour que prévalent dans la société des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité.

CONSTITUTION

Article 1er

Conformément aux articles 1 - 2 - 4 des statuts confédéraux, il est formé entre tous les T.A. de Loire-Atlantique qui adhéreront aux présents statuts, un syndicat professionnel régi par les dispositions légales en vigueur du Code du Travail, qui prendra le nom de : Syndicat des coursier·e·s autonomes de Loire-Atlantique (SCALA), son siège social est fixé à Nantes, 1 place gare de l'état CR1 44276 cedex 2 Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision de la Commission Exécutive.

Article 2

Le syndicat adhère :

- A la Fédération CGT transport, sise 263, rue de Paris à Montreuil (93),
- A l'Union Départementale des syndicats CGT de Loire-Atlantique
- Aux Unions Locales (UL) de Loire-Atlantique

sous condition de ces affiliations, le syndicat CGT SCALA fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail.

BUTS

Article 3

Le syndicat vise à développer : La démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérent·e·s,

leur information et formation, la syndicalisation. ⇒ Le

débat pour construire avec les travailleurs et travailleuses autonomes des revendications et les moyens de les faire

aboutir. ⇒ La prise en compte des diversités des statuts

micro-entrepreneurial et la recherche de convergences. Le syndicat peut regrouper les T.A. actifs et retraités et tous les T.A. exerçant sur le site, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses. Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs. Le syndicat combat toutes les formes d'exploitation des travailleurs et travailleuses. Nul ne peut se servir de son appartenance ou de ses responsabilités syndicales dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation. Le syndicat a vocation à ester en justice tant pour la défense des intérêts individuels et collectifs de ses membres que de sa propre défense statutaire et institutionnelle. Il peut mandater un·e de ses représentant·e·s après délibération de sa commission exécutive.

ADHESION - COTISATION

Article 4

Tout T.A. entrant dans le champ de recrutement du syndicat adhère librement à celui-ci, sans autre condition que celle de respecter les présents statuts. Un exemplaire des présents statuts est à la disposition de chaque T.A. actif ou retraité adhérent au syndicat.

Article 5

Annexe 10. Statuts du SCCUD (extrait)

Adoptés le 8 novembre 2019, déposés à la mairie de Dijon

SYNDICAT CGT : SCCUD

STATUTS

ARTICLE 1 : CONSTITUTION, DÉNOMINATION ET SIEGE.

Entre les salariés du syndicat CGT qui adhèrent ou qui adhèreront aux présents statuts, il est constitué conformément au Livre IV du Code du Travail un syndicat ayant pour titre :

SYNDICAT CGT : SCCUD Syndicat CGT des Coursiers Unis
Dijonnais

Son Siège Social est fixé : 17 rue du Transvaal
21000 Dijon

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du congrès ou de l'Assemblée Générale du syndicat.

ARTICLE 2 : DURÉE ET ADHÉSION.

Tout salarié peut sur la base du volontariat adhérer au syndicat. Il reçoit de celui-ci une carte syndicale annuelle qui concrétise son adhésion. Les conditions du paiement de ses cotisations sont prévues à l'article 9.

ARTICLE 3 : PRINCIPES FONDAMENTAUX :

Reprenant à son compte l'article 1^{er} des statuts de la Confédération Générale du Travail, le syndicat SCCUD groupe sans distinction d'opinions politiques, de conceptions philosophiques ou de croyances religieuses tous les salariés appartenant aux Conventions Collectives du (de la) ... Commerce conscients de la lutte à mener pour défendre leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels.

ARTICLE 4 : AFFILIATION :

Le syndicat adhère à :

- l'Union Départementale des Syndicats CGT du département de la Côte d'Or dont le Siège est à la Bourse du Travail - 17 rue du Transvaal - 21000 DIJON.
- La Fédération Nationale dont le Siège est fixé à : 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail 263 rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX.

ARTICLE 5 : OBJET DU SYNDICAT.

Le syndicat a pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que les intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, immédiats et à venir des salariés.

Annexe 11. Statuts du syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon (extrait)

Adoptés le 2 octobre 2020, déposés à la mairie de Lyon

STATUTS DU SYNDICAT CGT DES ENTREPRISES DE LIVRAISON DEUX ROUES DE LYON

Adoptés par le congrès constitutif, à Lyon, le 7 octobre 2020.

PRÉAMBULE

Le **syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon** est régi selon les principes de la Confédération Générale du Travail, sise 263, rue de Paris à Montreuil (93). Le préambule des statuts confédéraux constitue donc celui des présents statuts.

Ainsi, le **syndicat CGT** œuvre au rassemblement des travailleurs et travailleuses dans leur diversité, agit pour que prévalent dans la société des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Le **syndicat CGT** agit pour un syndicalisme de classe et de masse, démocratique et internationaliste.

CONSTITUTION

Article 1er

Il est formé entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut (salarié ou faux micro-entrepreneur) de la métropole lyonnaise, des plateformes de livraison UberEats, Deliveroo etc., et entreprises dont le cœur de métier repose sur l'embauche de coursiers sur véhicules 2 roues, tel que précisé dans la Convention Collective du transport routier (pour les entreprises dont le code APE est 5320Z), un syndicat professionnel régi par les dispositions légales du Code du Travail qui prendra le nom de **syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon**. Son siège social est fixé à Lyon, 151 rue Bataille (69008). Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du congrès ou de la Commission Exécutive.

Article 2

Le syndicat adhère :

- A la Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT, sise 263, rue de Paris à Montreuil (93).
- A l'Union Départementale des syndicats CGT du Rhône et de la métropole de Lyon, sise 215, cours Lafayette à Lyon (69)
- Aux Unions Locales des syndicats CGT du Rhône et de la métropole de Lyon.

Sous condition de ces affiliations, le **syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon** fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail.

BUTS

Article 3

Le syndicat se donne comme objectif de défendre les droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs, des travailleurs quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Le syndicat a pour tâches

- La syndicalisation des travailleurs des plateformes de livraison
- La contribution à l'éducation syndicale (économique, sociale et culturelle) des travailleurs
- Le débat et la construction avec les travailleurs des revendications et moyens de les faire aboutir

Par son intervention dans la lutte des classes, le syndicat porte la volonté de transformation sociale des travailleurs, dans l'optique de la suppression de l'exploitation capitaliste et de l'appropriation collective des moyens de production.

Article 4

Le **syndicat CGT** s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes, des religions, ou d'autres groupements extérieurs.

- Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'actions déterminées. Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées, estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indépendance à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés politiques, comme les réformes en vigueur ou à conquérir.
- La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué la garantie qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.
- En application du principe de la pleine indépendance du syndicat et du droit des syndiqués d'appartenir en dehors du syndicat au mouvement politique et philosophie de leur choix, de leur droit d'y militer, un syndiqué ne saurait être inquiet pour les mandats politiques et électifs qu'il détient de la confiance des citoyens.

Le syndicat qui, par sa nature-même et sa composition rassemble des travailleurs d'opinions diverses, fait preuve de l'esprit le plus large pour maintenir son unité.

Annexe 12. Statuts du Syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France (extrait)

Adoptés le 19 mars 2019, déposés à la mairie de Paris

Statuts du syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France

Numéro de matricule : ville de Paris 20020075/Préfecture 19834

Préambule

Le syndicat, constitué par les présents statuts, est la poursuite, sous une forme spécifique, de l'objectif d'un syndicalisme :

- de transformation sociale dans la perspective d'un socialisme autogestionnaire,
- indépendant de l'état, du patronat et de tout groupe politique,
- pluraliste et fédéraliste, c'est-à-dire acceptant en son sein la pluralité des opinions et reconnaissant à tous le droit d'opinion sur la base du respect des droits syndicaux,
- ne se réfugiant pas dans les intérêts catégoriels et corporatistes mais ayant une vision interprofessionnelle,
- reposant sur la mobilisation, l'action et la négociation et cherchant à réaliser l'unité la plus large du personnel et la démocratie dans les luttes,
- se battant contre les discriminations et pour l'égalité des droits entre les français(e)s et immigré(e)s, entre les hommes et les femmes, contre le racisme, le sexisme et l'homophobie.

Constitution

Article 1 : le syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France est constitué par les présents statuts conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 2 : le syndicat est constitué pour une durée illimitée. Son siège social est fixé au 85 rue Charlot Paris 3ème. Il pourra être transféré à tout moment sur décision du bureau syndical.

Article 3 : le syndicat constitué par les présents statuts regroupe :

- les salarié(e)s actifs, retraité(e)s et privé(e)s d'emploi des entreprises dont l'activité relève des branches professionnelles du Commerce et des Services,
- les salarié(e)s actifs, retraité(e)s et privé(e)s d'emploi du particulier employeur,
- les travailleurs des plateformes,
- les gérants mandataires non salariés,
- les sections syndicales et syndicats d'entreprise constitués dans le champ professionnel défini ci-dessus.

Son champ géographique couvre toutes les entreprises dont le siège social ou un établissement quel qu'il soit est fixé en Ile de France.

Article 4 : fait partie du syndicat toute personne entrant dans le champ défini à l'article 3 se reconnaissant dans les principes définis par le préambule des présents statuts et qui :

- accepte les présents statuts et s'y conforme,
- paie régulièrement sa cotisation.

HKA A.M.
K.P.
A.L.

L'adhérent(e) constitue la base de l'organisation syndicale. Celui-ci lui garantit la liberté d'expression, son libre accès à l'information, son autonomie d'action et sa libre participation aux activités du syndicat. Chaque adhérent(e) est libre d'exprimer ses propres opinions personnelles et d'agir comme il l'entend, y compris publiquement, quelles que soient les prises de position et décisions du syndicat à condition de ne pas engager le syndicat et de ne pas tenir des propos ou avoir des comportements racistes, sexistes ou homophobes qui seraient contradictoires avec les fondements mêmes du syndicat. L'adhérent(e) doit pouvoir participer aux assemblées générales et peut participer comme observateur aux réunions statutaires du syndicat.

Objet

Article 5 : le syndicat a pour objet la représentation des salarié(e)s du commerce et des services et la défense de leurs intérêts. Il se déclare et agit pour un syndicalisme de classe et de masse.

Pour cela, le syndicat :

- prend en charge tous les problèmes rencontrés localement par les salarié(e)s ainsi que leurs aspirations et revendications. Sur ces bases, il détermine démocratiquement ses initiatives, sa politique revendicative et ses moyens d'action dans son champ de responsabilité,
- œuvre à son développement, organise les adhérent(e)s par section dans les différents établissements et organise la collecte des cotisations,
- informe les personnels soit directement, soit par le biais des sections syndicales sur toutes les questions à caractère professionnel, économique, social et syndical susceptibles de le concerner,
- négocie avec les représentant(e)s des directions et des organismes patronaux,
- participe aux négociations de protocoles pré-électorales et assure la représentation du syndicat dans les entreprises,
- coordonne et organise les salarié(e)s, les actions tant de caractère général que particulier à un ou plusieurs établissements ou catégories de personnel pour la défense des intérêts économiques et professionnels des droits matériels et moraux des salarié(e)s par les moyens les plus appropriés dont la grève,
- participe au lancement et à la coordination des initiatives et des luttes dans le secteur professionnel du commerce et des services,
- participe au soutien et à la popularisation des luttes interprofessionnelles et internationales,
- entretient des liens privilégiés avec les autres syndicats SUD et Solidaires existants dans d'autres branches professionnelles.

Affiliation

Article 6 : le syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France est adhérent à l'Union syndicale Solidaires. Il participe aux initiatives de l'Union syndicale Solidaires. Il peut décider, après débat, d'adhérer à toute organisation syndicale nationale ou internationale.

Assemblée Générale

Article 7 : une assemblée générale annuelle réunit les adhérent(e)s du syndicat ou ses représentant(e)s mandaté(e)s. La date et le lieu de cette assemblée sont fixés un mois à l'avance. Elle est convoquée par le bureau syndical. L'assemblée générale annuelle se prononce, sur la base d'une voix par adhérent(e), sections syndicales et syndicats compris, sur le rapport d'activité et sur la gestion financière après présentation et débat. Elle détermine l'orientation du syndicat. Elle élit le bureau syndical.

AM HKA
V-P
A.C.

Annexe 13. Constitution de l'IWGB (extrait)

Règles pour 2019, déposées auprès du Certification Officer

ARTICLE 5: MEMBERSHIP

Extracts from the constitution:

- a) The Union shall consist of, and membership of the Union shall be open to, all employees, workers and any other persons who accept the principles, objective and Rules of the Union. Applications for membership can be accepted by any Branch of the Union or by any officer authorised for the purpose by a Branch or Committees of the Union.
- b) Membership for people who receive support from the Legal Department's Extreme Exploitation Unit will not be members of a particular branch. Their membership will depend instead on the Central Union. Admission of these members will be determined by the Union's Legal Department Sub-Committee.
- c) Every application for membership of the Union shall be made in a form approved by the Union.
- d) An applicant for membership whose application has been rejected by a Branch may appeal to the Executive Committee which may grant admission to membership, or refuse the application, at its discretion.
- e) The Union conference may, at its discretion, admit any Person as an Honorary Member of the Union.

Rules passed by the Executive Committee:

1. Name, address and signature are the three necessary criteria for membership³

³ Passed November 2016

Annexe 14. Constitution de l'ADCU (extrait)

Règles pour 2021, déposées auprès du Certification Officer



App Drivers & Couriers Union

Broxhead House,
60 Barbados Rd,
Bordon GU35 0FX
Email: office@adcu.org.uk
Web: www.adcu.org.uk

ADCU Rule Book as of June 16, 2020

Rule 1 - identity

- A. The name of the union is App Drivers and Couriers Union.
- B. Our main office address is Broxhead House, 60 Barbados Road, Bordon GU35 0FX

Rule 2 - objectives

- A. To recruit, organise and represent all app based transport workers whose work is predominately digitally mediated.
- B. To regulate relations between employees, workers and employers and between employees or workers themselves.
- C. To advocate for better and fairer regulation and legislation to protect the interests of members and all workers.
- D. To improve pay and conditions for members and all workers.
- E. To improve occupational safety for members and all workers.
- F. To assist all members to gain control of their personal data at work. The union will facilitate and encourage the aggregation of worker data in the interests of building collective bargaining power and in the interests of workplace transparency.
- G. To end discrimination on grounds of gender, race, nationality, religious beliefs, disability, age or sexuality. We seek equality of opportunity for all in the workplace, within our union and within society.
- H. To promote greater international cooperation and solidarity with fellow app transport workers and other workers recognising the global reach of common platforms of app employers.
- I. To provide legal assistance, support and education to our members subject to our rules.

- J. To promote training and development so that members can play as full a role as possible in the running of our union.

Rule 3 - changing and amending rules

- A. Rules can only be amended by a majority vote at our annual conference or by a ballot.

Rule 4 - dissolving the union

- A. The union can only be dissolved by a five sixths majority vote of all members.
- B. Upon dissolution, the assets of the union are distributed evenly amongst members based on their length of membership with each full year of membership representing one share.

Rule 5 - membership

- A. Membership is open to any transportation sector worker where work in that sector is mediated by digital means.
- B. Membership dues are set by the National Executive Committee.

Rule 6 - obligations of members

- A. Members, officials and employees of the union are obliged to comply with union rules.
- B. When acting as a representative of the union members, officials and employees at all times will speak and act in accordance with union policy.
- C. It is the obligation of all members to actively help recruit and organise workers in their workplace and to promote the objects of the union to fellow workers so that we together build greater collective strength and bargaining power.

Rule 7 - integrity

- A. The National Executive Committee have the authority to:
 - i. suspend or terminate the membership of any member
 - ii. suspend or terminate any member from holding union office
 - iii. suspend a member from benefit
 - iv. suspend or ban a member from attending meetings or participating in union activities
- B. The National Executive Committee can exercise these disciplinary powers if based on evidence they are satisfied a member:
 - i. is acting contrary to union rules

Annexe 15. Constitution du GMB (extrait)

Règles pour 2021, déposées auprès du Certification Officer

CORE RULES

8

GMB

Core rules

CONSTITUTION

Rule 1 Name and offices

- 1 The Union is called GMB.
- 2 Our main office is at Mary Turner House, 22 Stephenson Way, London NW1 2HD. Our main office in Northern Ireland is at Victoria House, 1a Victoria Road, Holywood BT18 9BA.
- 3 In line with any decisions made by the Congress or the Central Executive Council, we will be run according to these core rules.

Rule 2 Aims

Our aims are as follows.

- 1 To recruit, organise and represent all workers.
- 2 To regulate relations between employees and employers and between employees themselves.
- 3 To maintain and improve wages and conditions, and make employment as secure as possible and promote industrial democracy.
- 4 To achieve and maintain equal pay for women, promote equal opportunities within the union, the workplace and society in general, and end discrimination against people because of their sex, race, nationality, religious beliefs, disability, age, marital status or sexuality.
- 5 To provide benefits (including legal assistance) to members in line with our rules.
- 6 To promote training and educating members in relation to the activities they carry out on our behalf, and to provide scholarships to educational institutions for members, in line with conditions set out by the Central Executive Council.
- 7 To promote or support legislation in the interests of members, especially those laws relating to the legal rights of trade unions, industrial health, safety and welfare, social and economic welfare and environmental protection.

- 8 To help elect members to Parliament and public authorities who promote our policies and the interests of members through political methods, providing the candidates are pledged to collective ownership, under democratic control, of the means of production, distribution and exchange.
- 9 To promote the social, moral and intellectual interests of our members.
- 10 To make available a range of membership services, including but not limited to discounted offers and financial services, provided either by the union or by third parties.
- 11 To do any such lawful things as are incidental or conducive to the attainment of the above aims (or any of them) or that the Central Executive Council may consider to be in the interests of the members or likely, directly or indirectly, to benefit the union or any member of it.

Rule 3 Changing and amending rules

No new rules can be made, or any of these rules changed, amended or cancelled, unless agreed by a majority vote at Congress (Ordinary or Special), or by a ballot of members.

Rule 4 Dissolving the union

- 1 The union may be dissolved (formally ended) by a vote of five-sixths of the whole of the financial members of the union.
- 2 The distribution of the remaining assets amongst members is on the basis of their complete years of membership, each year comprising one share.

MEMBERSHIP

Rule 5 Membership

- 1 GMB is an open and democratic organisation and welcomes into membership people from any industry or walk of life who are committed to upholding the aims and rules of the Union
- 2 The Central Executive Council may create temporary grades of membership if they think they are necessary.
- 3 Despite anything set out in these rules, the Central Executive Council may, by giving six weeks' notice in writing, cancel the membership of any member, if this is necessary to keep to:

INDEX

A

Accord bilatéral, 168

Accord collectif de secteur, 547-604

Accord tripartite, 165

ARPE, 134, 545, **549 et s.**

Association d'entreprises, **430-437**, 444, 445, , 457, 598

Autonomie sur le marché, 101, 239, **411-429**, 437, 466, 474, 486

B

Boycott, 15, 158, 160, 441 et s., 481, 512, 528

Business undertaking, 98, 100, 101, 281, 282, 311, 427, 468

C

CEACR, 9, **346-400**, 487, 490, 605, 611

CEDS, 9, 32, **368**, 374-401, 446, 447, 479, 484, 485, 611

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 39, 165, 245, 246, 370, 395 et s., 494, 520, 526, 528

Charte sociale européenne, 39, 367-399, 489, 494, 526, 528, 533

Closed-shop (clauses de), 510, 511

CLS, 9, 303, **346-377**, 391, 525, 527, 533, 536, 543, 569, 611

Co.co.co., 601

Coalition, 36, 67, 80, 117, 156, 334, 431

Collectif informel, 139, 140, 141, 143, 145, 146, 154, 175

Communauté productive, 18, 19, 20, 24

Concurrence déloyale, 14, 208, 214, 270, 277, 517, 562, 593, 595, 597, 603, 604, 609

Contract of employment, 60, 62, 83-100, 121, 178, 281, 290, 291, 295, 300

Contrat de travail, 14, **40-63**, 83, 102 et s., 210 et s., 310, 312, 322, 334, 335, 343, 353 et s., 376, 380, 381, 416 et s., 467, 516, 528, 532, 546, 586, 595

Coopérative, 143, 144, 145, 351, 432, 503

COVID-19, 29, 291, 292

D

Déconnexion collective, 157, 158, 528, 532

Démocratie, 40, 41, 42, 76, 79, 110, 364, 557

Dépendance économique, 96, 105, 112, 239, 249, 260, 268, 460, 468, 470, 471, 532

Dialogue social de secteur, 202, 204, 491, 519, 533, **545 et s.**

Droit à l'information et à la consultation, 39, 55, 245, 246, 318, 608

Droit comparé, 48

Droit d'action collective, 396, 397, 493, 494, 525, 526, 527, 529, 531, 532, 534, 537, 539, 541, 542, 543, 608

Droit de grève, 108, 355, 372, 527

Droit des salariés à la négociation collective, 106, 576

Droit syndical dans l'entreprise, 111, 256, 558, 559

E

Employee, **84-101**, 122, 280 et s., 288 et s., 317, 464

Entente (exemption), 326, 328, 386-399, 404, **446-462**, 464, 466, 476, 477, 478, 482, 483, 484

Entente (prohibition), **323-327**, 382 et s., 401 et s., 456, 459, 463 et s., 482, 483, 503, 605

Entrave (droits collectifs), 519

Entreprise (définition fonctionnelle), 407

F

Faux indépendants, 236, 237, 247, 248, 253, 385, 398, 471, 473, 483, 516

Forum Deliveroo, 137

Forum en ligne, 139, 175

Fraude, 14, 247, 248, 275, 276, 278, 282

G

Gestion algorithmique, **33**, 35, 41, 250, 254, 581

I

Independent contractor, 70, 72, 101, 125, 170, 171

Influence décisive, 30, 31, 32, 34, 41, 180, **206-217**, 227, 228, 229, 232, 273, 275, 312, 313, 314, 400, 428, 429, 446, 453, 475, 485, 486, 528, 612, 616

L

Liberté d'association, 13, 15, 41, 156, 303, 331, 334, 336, 338, 344, 366, 375, 376, 378, 379, 382, 395, 396, 490, 511, 520, 521, 536, 616

M

Mise à l'index, 160, 511, 528

N

Notion de travailleur (Union européenne), **233**, 236, 241, 244, 252, 291, 420

P

Parasubordination, 112, 601, 607

Plateforme de mise en relation par voie électronique,
200, 202, 217

Plateforme de service organisé, 26

Plateforme de travail numérique, 224, 225, 226, 227,
228, 251, 314, 472

Présomption de non-salariat, 218, 258

Présomption de salariat, 223, 233, 247, 251, 253, 314,
472, 547, 599

Primauté des faits (principe de), 248, 249, 250, 252, 259,
304, 306, 309, 363, 413

Principe de participation, 115, 116, 117, 118, 119, 120,
121, 549

S

Salariat (définition), 55

Self-employed, 70, 85, 86, 94, 95, 171, 172, 292, 304,
383, 385, 391, 460, 467, 599

Service de la société de l'information, 186 et s., 190 et s.,
206 et s., 225, 275, 428, 453

Service organisé, 26, 133, 249, 252, 260, 267 et s., 279,
297, 311, 427

Service personnel (obligation de fournir un), 95, 282,
297, 298, 300, 301, 304, 305, 306, 308, 309, 468

Syndicat (définition), 81

T

Tarif collectif, 72, 75, 102, 438

TRADE, 470, 598

Trade union (définition), 78

Travailleur indépendant (définition), 321

TULRCA, 11, 89, 90, 91, 93, 94, 101, 148, 293, 294, 295,
296, 297, 300, 308, 317

W

Worker (définition), 93

Worker (ERA), 280

Worker (TULRCA), 295

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
§1.- Le pouvoir exercé par les plateformes numériques sur les communautés productives.....	18
A. La mutation des communautés productives dans le contexte des plateformes numériques	20
B. L'identification d'un concept heuristique de plateforme.....	25
1. Le recours à des travailleurs indépendants.....	26
2. L'exercice d'une influence décisive sur les travailleurs.....	30
3. La gestion algorithmique.....	33
§2.- L'existence de droits permettant l'exercice d'un contre-pouvoir par les travailleurs	35
A. Les droits collectifs envisagés	35
B. Les fonctions des droits collectifs envisagés	40
§3.- L'hypothèse de recherche	44
§4.- La méthode de recherche	46
A. Une recherche juridique	46
B. La comparaison limitée et le pluralisme juridique	48
§5.- Le plan	51
PARTIE I LA TITULARITÉ CONTRARIÉE DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT	53
TITRE I L'EXCLUSION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DU CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT	59
CHAPITRE 1 L'EXCLUSION ORIGINELLE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DU CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT.....	61
Section I.- L'indépendance : socle primitif des droits collectifs.....	63
§1.- La redécouverte d'une « préhistoire » des relations collectives de travail.....	63
A. L'interdiction des coalitions à la fin du 18 ^e siècle	63
1. L'interdiction des <i>combinations</i> en droit anglais	64
2. L'interdiction des coalitions en droit français	66
B. L'apparition de groupements collectifs de travailleurs indépendants au 19 ^e siècle.....	68
1. Le <i>putting out system</i> et l'essor du travail par intermédiation.....	68
2. La genèse du trade-unionisme et de la négociation collective en Angleterre	71

3. Les coalitions de travailleurs indépendants et les « conventions collectives avant la lettre » en France	73
§2.- L'existence de droits collectifs antérieurs au salariat	75
A. Le travailleur dans l'ombre de la démocratie industrielle anglaise	76
1. Le déclin de la répression syndicale	76
2. Le « <i>collective laissez-faire</i> » et l'intervention limitée du législateur.....	78
B. Le travailleur indépendant au cœur du droit syndical français.....	80
Conclusion de section	82
Section II.- Le salariat : nouveau centre de gravité des droits collectifs	83
§1.- Le <i>worker</i> , espace de titularité de droit commun des droits collectifs en droit anglais.....	84
A. Un droit des relations collectives à deux vitesses : l' <i>employee</i> et le <i>worker</i>	84
1. L'apparition et l'unification de la notion de <i>contract of employment</i>	85
2. La délimitation légale du champ d'application personnel des droits collectifs	87
a. Le champ d'application du droit syndical : le <i>worker</i>	88
b. Le champ d'application du droit de l'implication des travailleurs : l' <i>employee</i>	91
B. Le <i>worker</i> , champ d'application étendu de la législation sociale.....	93
1. La définition restreinte de l' <i>employee</i>	94
2. L'essor de la notion de <i>worker</i> comme champ d'application étendu de la législation sociale.....	97
a. L'essor du <i>worker</i> dans les relations individuelles de travail.....	98
b. La consolidation d'une catégorie intermédiaire par le juge	99
§2.- Le contrat de travail, condition d'exercice des droits collectifs dans l'entreprise en droit français	102
A. La subordination, condition d'exercice des droits collectifs	102
1. L'essor de la notion de contrat de travail.....	102
2. La délimitation du champ d'application personnel des droits collectifs.....	106
a. Le droit des salariés à la négociation collective	106
b. Le droit de grève des salariés	108
c. Le droit à la représentation collective des salariés	109
3. Le salariat sans preuve de la subordination.....	112
B. L'exclusion partielle des travailleurs de plateformes du champ d'application des droits collectifs garantis par la Constitution	114
1. L'occasion manquée du constituant d'affirmer le caractère universel des droits collectifs .	115
2. La conception restrictive du principe de participation par le Conseil constitutionnel....	117
Conclusion de section	121
CONCLUSION DE CHAPITRE	122
CHAPITRE 2 L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS L'OMBRE DU SALARIAT	125
Section I.- Les modalités de groupement des travailleurs de plateformes	127
§1.- La perspective d'un engagement collectif des travailleurs de plateformes.....	127
A. L'engagement des travailleurs face aux plateformes : une « mobilisation improbable » ...	128
1. L'existence d'obstacles à l'engagement des travailleurs de plateformes	128

2.	Le constat d'un engagement des travailleurs de plateformes	130
B.	Un phénomène observable dans les secteurs de la livraison de biens et du transport de personnes.....	133
1.	Les caractéristiques des travailleurs de la livraison et du transport	133
2.	Les dispositions à l'engagement des travailleurs de plateformes.....	136
§2.-	De l'organisation informelle à un syndicalisme de type salarié	138
A.	Une organisation spécifique prenant la forme de groupements informels et/ou auto-organisés des travailleurs de plateformes	139
1.	Les collectifs de livreurs de plateformes	139
2.	Le coopérativisme de livreurs	143
B.	Le reflux d'un syndicalisme de type salarié	146
1.	Les organisations professionnelles des chauffeurs de plateformes.....	146
2.	La représentation des travailleurs de plateformes par des syndicats de salariés.....	149
	Conclusion de section	154
	Section II.- Les phénomènes d'action et de négociation collectives des travailleurs de plateformes.....	155
§1.-	La grève des travailleurs de plateformes	155
A.	Des faits de grève revisités.....	156
1.	La déconnexion collective	157
2.	Les autres formes de lutte collective	160
B.	Les revendications exprimées à l'occasion des conflits collectifs	161
§2.-	Les accords collectifs volontaires entre les organisations de travailleurs et plateformes	164
A.	Un accord tripartite : la Charte de Bologne en Italie.....	165
B.	Les accords bilatéraux	167
1.	La convention Hilfr-3F au Danemark.....	168
2.	Les accords de partenariat volontaire au Royaume-Uni	170
	Conclusion de section	174
	CONCLUSION DE CHAPITRE	174
	CONCLUSION DE TITRE	177

TITRE II LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DES DROITS COLLECTIFS PROPRES AU SALARIAT 179

CHAPITRE 1	LES FRONTIÈRES ÉTENDUES DE LA NOTION DE PLATEFORME	183
Section I.-	La centralité du critère de l'intermédiation dans la définition juridique des plateformes.....	185
§1.-	Des services d'intermédiation en ligne au sens du droit de l'Union européenne.....	185
A.	L'intermédiation, critère de qualification	186
1.	Une notion socle : les services de la société de l'information	186
2.	Les services d'intermédiation en ligne : le germe d'une confusion	188
B.	Une régulation limitée du pouvoir des plateformes	193
1.	La nécessité de tempérer le pouvoir unilatéral des plateformes.....	193
2.	Un aspect collectif marginal	196
§2.-	Des plateformes de mise en relation par voie électronique en droit français	197
A.	Une définition commune des plateformes	198

B.	Les plateformes ayant recours à des travailleurs indépendants.....	200
1.	Un champ d'application débordant la simple intermédiation	200
2.	Un régime juridique exorbitant.....	202
	Conclusion de section	205
	Section II.- La fissuration de l'édifice juridique des plateformes numériques.....	206
§1.-	L'intermédiation chassée par l'influence décisive.....	206
A.	L'exclusion des plateformes fournissant un service sous-jacent	207
B.	Le resserrement autour du critère de l'influence décisive.....	211
§2.-	La plateforme maintenue par des fictions	216
A.	Les tentatives de « sécuriser » la qualification de plateforme en droit français	217
1.	La présomption de non-salariat contenue dans les chartes	218
2.	La préservation de l'office du juge par le Conseil constitutionnel	220
B.	L'horizon d'une notion de plateforme destinée à révéler l'employeur en droit de l'Union	222
	Conclusion de section	227
	CONCLUSION DE CHAPITRE	228
	CHAPITRE 2 LE RETABLISSEMENT DE LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR DES PLATEFORMES	231
	Section préliminaire.- Une dynamique de réintégration impulsée par le droit de l'Union européenne.....	233
§1.-	L'influence croissante du juge de l'Union sur les périmètres du salariat.....	234
A.	Une notion de travailleur visant à garantir l'effet utile du droit de l'Union	234
1.	L'autonomie de la notion de travailleur.....	234
2.	L'appréciation non restrictive de la notion de travailleur.....	237
B.	Une application inaboutie dans le contexte des plateformes numériques.....	240
1.	La frilosité de la CJUE : l'ordonnance <i>Yodel</i>	241
2.	La voie d'une approche téléologique du champ d'application des droits collectifs	244
§2.-	Vers une présomption de salariat	247
A.	La réaffirmation du principe de primauté des faits par la proposition de directive	248
B.	Une présomption de salariat au champ d'application étendu	251
	Conclusion de section	254
	Section I.- La réintégration amorcée au moyen d'une conception souple de la subordination : le cas du droit français.....	255
§1.-	La mise à l'épreuve de l'opération de qualification par les plateformes	257
A.	Les caractéristiques inchangées de l'opération de qualification	258
B.	L'écueil de la liberté formelle accordée aux travailleurs.....	261
§2.-	La levée progressive des obstacles à une requalification des travailleurs de plateformes.....	265
A.	La réaffirmation d'une approche réaliste par les juges.....	265
1.	La prise en compte des contraintes exercées par l'algorithme.....	266
2.	La subordination par l'intégration dans un service organisé	267
B.	Les limites de l'appréciation de la subordination.....	272
1.	Les frontières de la subordination	273
2.	La caractérisation de la fraude à la loi.....	276
	Conclusion de section	279

Section II.- La réintégration contrariée par une approche formaliste du juge : le cas du droit anglais...	280
§1.- La réintégration des travailleurs de plateformes dans le champ du droit des relations individuelles : l'essor d'une approche téléologique	281
A. La reconnaissance de la qualité de <i>worker</i> de certains travailleurs de plateformes	281
1. L'abandon d'une approche formaliste au profit d'une approche téléologique	282
2. L'appréciation réaliste du pouvoir de contrôle de la plateforme	286
B. Un début de reconnaissance de la qualité d' <i>employee</i> pour l'application du droit de l'Union européenne.....	289
§2.- L'échec de l'application du droit des relations collectives : le maintien d'une approche formaliste	293
A. L'existence d'une clause de substitution, élément suffisant pour écarter la qualité de <i>worker</i> au sens du TULRCA	295
1. La mise en adéquation de la définition du worker au sens du TULRCA	295
2. La clause de substitution, obstacle à la dimension personnelle de la relation de travail.....	297
B. L'affirmation de la compatibilité du champ d'application du TURLCA avec les sources supranationales	301
1. La détermination du champ d'application de l'article 11 de la CEDH par le juge anglais.....	301
2. L'analyse isolée du critère du service personnel.....	304
a. Le formalisme sauvegardé au détriment du principe de primauté des faits	304
b. L'effet utile contrarié	306
Conclusion de section	309
CONCLUSION DE CHAPITRE	310
CONCLUSION DE TITRE	313
CONCLUSION DE PARTIE	316
PARTIE II LA TITULARITÉ ENVISAGÉE DES DROITS COLLECTIFS DANS LE CADRE DU TRAVAIL INDÉPENDANT.....	319
TITRE I UNE TITULARITÉ DES DROITS COLLECTIFS SOUS CONDITION.....	325
CHAPITRE 1 L'AFFIRMATION DE LA TITULARITÉ DES DROITS COLLECTIFS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DE PLATEFORMES.....	329
Section I.- La reconnaissance des droits collectifs des travailleurs de plateformes dans le droit de l'OIT....	330
§1.- Le champ d'application étendu de la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les normes de l'OIT	332
A. La compétence de l'OIT à l'égard des travailleurs de plateformes	332
1. Une compétence originelle étendue.....	332
2. La compétence réaffirmée à l'égard des travailleurs de plateformes	335
B. Le champ d'application variable des normes internationales.....	339
1. Le champ d'application des normes relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.....	341
2. Le caractère étendu des droits collectifs	344
§2.- La réaffirmation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective des travailleurs indépendants par les organes de contrôle de l'OIT	345
A. La titularité de la liberté syndicale et du droit de négociation collective des travailleurs indépendants.....	346

1.	Le champ d'application étendu du principe de la liberté syndicale	347
2.	La reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs indépendants	349
a.	La reconnaissance du droit de négociation collective	350
b.	La nécessité d'adapter les mécanismes de négociation collective	352
3.	L'incertitude quant au champ d'application du droit de grève.....	355
B.	La reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes : le cas du droit belge devant la CEACR	356
1.	Le constat de l'exclusion des travailleurs indépendants du champ d'application du droit de négociation collective par le droit national	358
2.	La titularité du droit de négociation collective des travailleurs de plateformes réaffirmée par la CEACR.....	360
	Conclusion de section	363
	Section II.- La titularité des droits collectifs des travailleurs indépendants en germe dans le droit européen.....	364
§1.-	La mise en adéquation du droit du Conseil de l'Europe avec le droit de l'OIT en matière de liberté syndicale	365
A.	L'alignement progressif du droit du Conseil de l'Europe sur le droit de l'OIT	365
1.	Des textes au champ d'application large	365
2.	La systématisation de l'interprétation des textes à la lumière du droit de l'OIT	368
B.	L'inclusion discutée des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la liberté syndicale.....	373
1.	Une interprétation étroite du champ d'application de la liberté syndicale par la CEDH	375
2.	L'interprétation extensive du champ d'application de l'article 5 de la Charte sociale par le CEDS.....	380
§2.-	La protection du droit de négociation collective des travailleurs indépendants face à l'obstacle du droit de la concurrence.....	382
A.	La protection du droit de négociation collective des travailleurs indépendants face au droit de la concurrence : l'affaire <i>ICTU c/ Irlande</i>	383
1.	Les circonstances de l'affaire	383
2.	L'occasion manquée d'une réaffirmation de la primauté du droit de négociation collective sur le droit de la concurrence par les organes de contrôle de l'OIT	386
3.	La reconnaissance du droit de négociation collective par le CEDS : la validation de la méthode de l'exemption	390
B.	L'absence de reconnaissance des droits collectifs des travailleurs indépendants dans le droit de l'Union européenne.....	395
	Conclusion de section	399
	CONCLUSION DE CHAPITRE	400
	CHAPITRE 2 LA LEVÉE DES OBSTACLES TENANT À LA PROHIBITION DES ENTENTES PAR LE DROIT DE LA CONCURRENCE	403
Section I.-	La voie d'une exclusion du champ d'application personnel de la prohibition des ententes..	405
§1.-	La qualification douteuse d'entreprise autonome des travailleurs de plateformes	406
A.	Le critère de l'activité économique.....	406
1.	La définition fonctionnelle de l'entreprise.....	407
2.	La qualification d'entreprise du travailleur indépendant.....	409
B.	Le critère de l'autonomie sur le marché	411

1.	Le contenu de l'absence d'autonomie sur le marché	411
a.	L'absence d'autonomie des filiales	412
b.	L'absence d'autonomie des agents commerciaux	416
c.	L'absence d'autonomie des travailleurs salariés	419
2.	L'absence d'autonomie sur le marché des travailleurs de plateformes	425
§2.-	La qualification certaine d'entente des actes d'organisation collective des travailleurs de plateformes.....	430
A.	L'appréciation extensive de la notion d'entente	430
1.	L'appréciation souple des éléments constitutifs de la notion d'entente	431
2.	L'exigence d'une atteinte significative à la libre concurrence	433
B.	La prohibition des ententes résultant de l'organisation collective travailleurs de plateformes	435
1.	La qualification des organisations professionnelles en tant qu'associations d'entreprises.. ..	435
2.	Les décisions des organisations professionnelles	438
a.	La répression sévère du tarif.....	438
b.	La répression sévère du boycott.....	441
c.	La relative tolérance à l'égard des décisions d'organisation de la profession	444
Conclusion de section	446
Section II.-	La voie d'une exemption à la prohibition des ententes.....	446
§1.-	L'efficacité non démontrée des exemptions générales dans le contexte des plateformes numériques	447
A.	L'inapplicabilité de l'immunité accordée aux conventions collectives des travailleurs salariés	447
1.	L'immunité de principe des conventions collectives des travailleurs salariés	447
2.	Une immunité réservée aux travailleurs salariés	450
B.	L'éventuelle efficacité des exemptions individuelles	452
1.	Les exemptions individuelles pouvant être mobilisées dans le contexte des plateformes numériques.....	452
a.	La promotion du progrès technique ou économique	453
b.	L'objectif légitime	455
2.	Des exemptions non mobilisées : l'échec de la convention Hilfr-3F	461
§2.-	L'essor d'une doctrine favorisant la conclusion d'accords collectifs entre les travailleurs indépendants et les plateformes numériques	463
A.	Une confirmation de l'exclusion du champ d'application de l'article 101 du TFUE des accords conclus par les travailleurs de plateformes	466
1.	Les travailleurs « se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés » exclus du champ d'application de l'article 101 du TFUE	466
a.	La condition plancher d'un travail à prédominance personnelle.....	466
b.	Les travailleurs de plateformes visés.....	470
2.	Un argument en faveur d'une approche téléologique du champ d'application des droits collectifs.....	473
B.	La recherche renouvelée d'un critère visant à distinguer les champs d'application respectifs du droit de la concurrence et des droits collectifs fondamentaux	476

1. L'exemption des accords visant à remédier au déséquilibre des pouvoirs de négociation ..	476
2. Le maintien d'un contrôle sur la nature et l'objet des conventions	480
Conclusion de section	482
CONCLUSION DE CHAPITRE	483
CONCLUSION DE TITRE	485
TITRE II LA TITULARITÉ DE DROITS COLLECTIFS AUX PROTECTIONS DÉGRADÉES.....	489
CHAPITRE 1 LA PROTECTION INACHEVÉE DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES	493
Section I.- Une titularité du droit syndical réaffirmée par le législateur	494
§1.- Le droit de fonder et d'adhérer à un syndicat défendant les intérêts des travailleurs de plateformes.....	496
A. La réunion des conditions classiques de constitution des syndicats.....	496
1. Le respect des conditions relatives à l'activité des travailleurs de plateformes adhérents..	497
2. Le respect du principe de spécialité.....	501
3. L'usage des statuts syndicaux par les travailleurs de plateformes	504
B. La portée du droit d'adhésion syndicale dans le contexte des plateformes numériques....	508
1. Le droit d'adhérer au syndicat	509
2. Le droit de ne pas adhérer ou de démissionner d'un syndicat	510
§2.- La mise en œuvre de l'action syndicale au profit des travailleurs de plateformes	512
A. Un droit d'action en justice exercé par les syndicats de travailleurs de plateformes.....	513
1. L'action de substitution.....	513
2. L'action pour la défense de l'intérêt collectif de la profession	514
a. Le recours à des faux indépendants.....	516
b. La concurrence déloyale	517
c. L'entrave aux droits collectifs.....	519
B. L'action collective des travailleurs de plateformes exercée sous la forme associative	520
1. Le recours aux associations « loi de 1901 »	521
2. Le régime de l'action en justice des associations lois 1901	523
Conclusion de section	524
Section II.- La titularité douteuse d'un droit d'action collective.....	525
§1.- La reconnaissance inachevée d'un droit d'action collective dans le cadre du travail indépendant	526
A. Une tentative d'extension du champ d'application personnel du droit de grève	527
1. Sortir le droit de grève de l'enclave de la subordination	527
2. Une définition calquée sur le droit du travail	529
B. La faiblesse des protections entourant l'exercice du droit d'action collective	531
1. L'absence de prise en compte des spécificités des relations contractuelles	531
2. L'absence de sanction	533
§2.- L'interdiction des discriminations comme renfort à l'interdiction des sanctions à l'encontre des travailleurs prenant part à l'action collective	534

A. L'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application de l'interdiction des discriminations.....	534
B. Les modalités de recours collectives visant à faire cesser les discriminations en cas de grève	538
1. Une décision pilote : l'ordonnance du 27 décembre 2020 du tribunal du travail de Bologne.....	538
2. L'action syndicale et l'action de groupe visant à faire cesser une discrimination syndicale.	539
Conclusion de section	542
CONCLUSION DE CHAPITRE	542
CHAPITRE 2 UN DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE INFRA-SALARIAL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES	545
Section I.- Une représentation dégradée dans le cadre du travail indépendant.....	548
§1.- La faible représentativité des organisations de travailleurs de plateformes	550
A. Une définition calquée sur la représentativité des organisations de salariés.....	551
1. Une représentativité ouverte aux syndicats comme aux associations	552
2. La transposition des critères de la représentativité des organisations salariales	553
B. L'audience électorale fragile des organisations de travailleurs	557
1. La transposition des règles relatives à la mesure de l'audience électorale	557
2. Le déroulement de la première mesure d'audience.....	561
a. Des résultats marqués par une faible participation.....	562
b. Une représentation des travailleurs simultanément assurée par des organisations salariales et patronales	564
§2.- Une représentation des travailleurs externe aux plateformes	566
A. Des représentants exerçant leur mandat au niveau du secteur	567
1. La possibilité de désigner des représentants n'entretenant pas de relations contractuelles avec les plateformes.....	567
2. La faiblesse des attributions des représentants et de leurs organisations	568
B. Des représentants protégés à l'égard des plateformes	571
1. L'autorisation exigée en cas de rupture du contrat commercial	572
2. Le renversement de la charge de la preuve en cas de baisse substantielle d'activité....	573
Conclusion de section	575
Section II.- L'effet protecteur affaibli des accords collectifs de secteur	575
§1.- Des accords collectifs calqués sur les conventions collectives de branche.....	576
A. Les modalités de conclusion des accords collectifs de secteur.....	576
1. La transposition de l'exigence majoritaire	577
2. L'absence de caractère obligatoire des thèmes de la négociation	580
B. Une conception protectrice sous-tendant l'application des accords collectifs de secteur..	583
1. La possibilité d'étendre les effets de l'accord à l'ensemble des travailleurs du secteur	584
a. L'effet impératif erga omnes de l'accord sur les travailleurs.....	584
b. L'homologation de l'accord nécessaire à son extension	586
2. La transposition du principe de faveur	588
§2.- La fonction malmenée de régulation de la concurrence.....	592

A.	Le secteur, un espace d'autonomie collective source de dumping social	592
1.	L'objectif atteint d'égalisation de la concurrence entre plateformes.....	593
2.	Une concurrence déloyale avec les acteurs traditionnels.....	595
B.	La particularité de l'intervention législative française	598
1.	La requalification, préalable à l'intégration des travailleurs de plateformes dans le champ d'application personnel de la négociation collective de branche en droit espagnol	598
2.	L'extension des garanties salariales conventionnelles aux travailleurs parasubordonnés ou indépendants de plateformes en droit italien.....	600
	Conclusion de section	604
	CONCLUSION DE CHAPITRE	604
	CONCLUSION DE TITRE	607
	CONCLUSION DE PARTIE.....	611
	CONCLUSION GÉNÉRALE	615
	BIBLIOGRAPHIE	619
	OUVRAGES.....	619
A.	En langue française	619
B.	En langue étrangère	622
	RAPPORTS, ÉTUDES	623
A.	En langue française	623
B.	En langue étrangère	625
	ARTICLES.....	631
A.	En langue française	631
B.	En langue étrangère	644
	ANNEXES	652
Annexe 1.	Déclaration internationale des coursiers du 26 octobre 2018	654
Annexe 2.	Alianza Unidos World Action, plaquette de présentation (extrait)	655
Annexe 3.	Manifeste de l'International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW)	656
Annexe 4.	Statuts du CLAP (extrait).....	659
Annexe 5.	Statuts du SCP/VTC (extrait).....	660
Annexe 6.	Statuts de l'Union des Syndicats FORCE OUVRIÈRE DU VTC (extrait).....	662
Annexe 7.	Statuts d'UNION-Indépendants	665
Annexe 8.	Statuts du SCVG (extrait)	672
Annexe 9.	Statuts du SCALA (extrait).....	673
Annexe 10.	Statuts du SCCUD (extrait).....	674
Annexe 11.	Statuts du syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon (extrait).....	675
Annexe 12.	Statuts du Syndicat SUD Commerces et Services Ile-de-France (extrait)	676
Annexe 13.	Constitution de l'IWGB (extrait)	678
Annexe 14.	Constitution de l'ADCU (extrait)	679
Annexe 15.	Constitution du GMB (extrait)	681
	INDEX	683

Matthieu VICENTE

LES DROITS COLLECTIFS DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques

Résumé

Cette thèse vise à identifier dans quelle mesure les travailleurs de plateformes sont titulaires de droits collectifs leur permettant d'exercer un contre-pouvoir à l'encontre des plateformes numériques, soit la liberté syndicale, le droit à l'information et à la consultation, le droit de négociation collective et le droit de grève. Si la caractérisation d'une relation salariale est de nature à conférer aux travailleurs la pleine titularité de ces droits, le champ d'application personnel des droits collectifs est susceptible de s'étendre au-delà des relations entre des salariés et un employeur. La titularité des droits collectifs des travailleurs de plateformes peut dès lors être envisagée dans le cadre du travail indépendant.

Mots clés : plateformes numériques ; droits collectifs ; représentation collective ; négociation collective ; action collective ; droit du travail ; droit de la concurrence ; droits fondamentaux.

Abstract

This thesis aims to identify the extent to which platform workers can benefit collective rights in order to exercise a countervailing power against digital platforms, including freedom of association, the right to information and consultation, the right to collective bargaining and the right to strike. While the characterisation of an employment relationship is such as to confer full exercise of these rights, the personal scope of collective rights is likely to extend beyond the employment relationships. Platform workers' collective rights can therefore be considered in the context of self-employment.

Keywords: digital platforms; collective rights; collective representation; collective bargaining; collective action; labour law; competition law; fundamental rights.