

# Travailleurs des plateformes numériques : avec quels droits ?

*Dans l'Union européenne, deux voies se dessinent pour les travailleurs des plateformes : soit le salariat, soit la reconnaissance en "travailleur" avec des droits en termes de rémunération et de durée du travail.*

Temps de lecture : minute

---

5 avril 2021

*Cet article est republié à partir de [The Conversation France](#).*

Au XIX<sup>e</sup> siècle, fut posée la question du statut juridique à appliquer aux personnes embauchées dans les manufactures. Le contrat de travail, avec un lien juridique de subordination sur le modèle du louage de services appliqué aux travailleurs domestiques, fut choisi. Progressivement, les salariés ont obtenu des garanties inscrites dans le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale.

Aujourd'hui, avec la croissance de l'économie digitale, se pose la question du statut des travailleurs qui œuvrent pour les plates-formes numériques, en particulier dans le domaine de la livraison de repas à domicile.

Travailleurs de la " seconde ligne " en période de pandémie, ils ne sont en réalité pas libres dans leur travail, sont exposés à de nombreux risques et ne bénéficient pas des droits des salariés.

Quels droits doivent s'appliquer à ces travailleurs ? Plusieurs scénarios sont en cours d'élaboration.

# Changements dans les législations nationales

En France, la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités prévoit des dispositions minimalistes. Ainsi, la plate-forme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs "indépendants" avec lesquels elle est en relation. Les pouvoirs publics cherchent ainsi une "troisième voie" pour éviter le salariat.

Le Conseil constitutionnel avait abrogé partiellement certaines dispositions parce qu'elles "*permettent aux opérateurs de plate-forme 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*".

En revanche, en Espagne, à la suite d'un arrêt de la Cour suprême en 2020, décidant que la relation entre un chauffeur-livreur et la société Glovo constitue une relation de travail salarié, et après un accord entre les partenaires sociaux et le ministre du Travail, un projet gouvernemental prévoit d'inscrire dans le Statut des travailleurs une "présomption de salariat" pour les livreurs à domicile de repas travaillant pour des plates-formes.

En Allemagne, un projet de régulation sociale, le "Travail équitable dans l'économie de la plate-forme", vise notamment à : intégrer les travailleurs des plates-formes dans le régime de retraite légal et faire participer les plates-formes aux cotisations ; améliorer la couverture, par le régime d'assurance, des accidents du travail ; donner aux travailleurs la possibilité de s'organiser et de négocier conjointement les conditions de travail avec les plates-formes ; introduire un renversement de la charge de la preuve dans les processus visant à requalifier leur relation de travail en salariat ; et à fixer des délais de préavis minimums en cas de rupture

de la relation de travail suivant l'ancienneté.

## Des jurisprudences en faveur des travailleurs

En France, le contentieux se développe concernant la nature de la relation entre des travailleurs "indépendants" et des sociétés utilisant une plateforme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs.

En 2020, la Cour de cassation a rendu une très importante décision en qualifiant de contrat de travail la relation entre un chauffeur et la société Uber. Dans cette affaire, un chauffeur travaillait pour Uber en tant que travailleur indépendant avant que la plate-forme ne désactive définitivement son compte ; il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir en particulier des indemnités de rupture. Le juge a considéré que "*le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif*" au regard de l'organisation du travail : travail au sein d'un service organisé dont la plate-forme détermine unilatéralement les conditions d'exécution ; impossibilité pour le chauffeur de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs ; tarifs fixés au moyen des algorithmes de la plate-forme par un mécanisme prédictif imposant au chauffeur un itinéraire ; pouvoir de sanction de la plate-forme (perte d'accès au compte, perte définitive d'accès à l'application), etc. En 2018, la Cour de cassation avait déjà reconnu le statut de salarié à des livreurs à domicile autoentrepreneurs inscrits sur une plate-forme numérique.

Au Royaume-Uni, en 2021, la Cour suprême, après avoir analysé différents paramètres de l'organisation du travail, dans une démarche proche de celle de la Cour de cassation française, a estimé que les chauffeurs devaient être considérés comme des "*travailleurs*", statut intermédiaire entre "*employés salariés*" et "*travailleurs indépendants*".

Ce statut permet de jouir de quelques droits, prévus par la législation britannique, comme le droit au salaire minimum et aux congés annuels payés. Ce statut permet également de bénéficier de la mesure du "temps de travail" : pour la Cour, le temps passé par les chauffeurs à travailler pour Uber ne se limite pas aux périodes pendant lesquelles ils conduisent effectivement des passagers à leur destination, mais inclut toute période pendant laquelle le conducteur est connecté à l'application Uber sur le territoire sur lequel il est autorisé à opérer et est prêt et disposé à accepter des voyages.

Cette analyse est en harmonie avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de mesure du temps de travail et de qualification de "travailleur".

En Italie, le parquet de Milan, ayant constaté de nombreux accidents de circulation de livreurs à vélos, a, après enquête, enjoint, le 24 février, les plates-formes Just Eat, Deliveroo, Uber Eats et Foodinho-Glovo de procéder à la "requalification contractuelle" de leurs relations avec leurs 60 000 chauffeurs en "travailleurs", en droit de bénéficier des règles de santé et de sécurité du travail et " de la réglementation du rapport de travail subordonné".

Le tribunal de Bologne, le 31 décembre, a jugé que l'algorithme utilisé par l'application de livraison de repas pénalisait certains livreurs, notamment dans l'accès aux meilleurs créneaux de travail, et classait les performances selon des critères obscurs, l'application ayant ainsi des effets discriminatoires (au regard de l'état de santé, etc.). Décision importante, les algorithmes, présentés comme neutres, peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Le tribunal de Palerme, le 24 novembre, avait en outre déjà appliqué à un chauffeur déconnecté de la plate-forme le statut de salarié.

# Des normes à l'échelle européenne

La Commission européenne a lancé, le 24 février, la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur "*une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes*". Cette initiative pourra déboucher sur l'adoption d'une directive européenne, le cas échéant après la négociation et la conclusion d'un accord européen par les partenaires sociaux. Cette procédure, avec la transposition de la future directive dans les législations nationales, pourrait prendre plusieurs années.

Sans attendre, alors que le Parlement européen ne dispose pas du pouvoir d'initiative de la législation européenne, une députée européenne a formulé une proposition de directive visant à garantir aux travailleurs des plates-formes numériques l'application des normes européennes concernant l'ensemble des travailleurs (les durées maximales du travail, les mesures de santé et de sécurité, les modalités de représentation du personnel, etc.) et l'intelligibilité des algorithmes.

Deux voies se dessinent pour écrire le statut des travailleurs des plates-formes : soit le salariat, soit la reconnaissance de la qualité de "travailleur", avec des droits significatifs (rémunération, durée du travail, droits syndicaux, etc.), conformes au minimum aux engagements internationaux et européens (Conventions de l'OIT ; Charte sociale européenne ; etc.). Ainsi, le droit du travail dans sa fonction protectrice s'appliquerait à tous les travailleurs, y compris non salariés. Il convient en particulier d'assurer la protection sociale de ces travailleurs et leur accès à la Sécurité sociale. Ils sont exposés à des risques professionnels, notamment en matière de circulation routière au regard des incitations économiques, et à la précarité socio-économique.

Les algorithmes (conception, paramètres, fonctionnement) devraient relever de la négociation collective de branche et être compréhensibles

des travailleurs. Est en débat ici un modèle socio-économique et une organisation du travail, avec notamment le système de notation par les clients qui influence la situation professionnelle des travailleurs. Est posée à la Cité la question d'un prolétariat assurant des "activités essentielles" mais largement dépourvu de droits. Le procureur de la République de Milan a pu déclarer : "*Non sono schiavi ma cittadini*" (Ce ne sont pas des esclaves mais des citoyens).

Comme l'avait déjà mis en lumière la philosophe Simone Weil, la précarité économique et l'absence de liberté dans le travail dégrade la citoyenneté dans la Cité. Pour la cohésion sociale et la démocratie, il est aussi impératif de reconnaître aux travailleurs des plates-formes les droits socio-économiques leur permettant d'exercer leur citoyenneté politique.

*Michel Miné, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)*