



DON'T GIG UP



Recommandations de politique

(Ce texte est traduit de l'anglais)

JANVIER 2020



Ce rapport a été produit pour le projet Don't GIG Up!, qui bénéficie d'un financement dans le cadre de l'appel à propositions VP/2017/004 de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission Européenne.

Les opinions exprimées dans ce rapport n'engagent que leurs auteurs. La Commission Européenne ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl

INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS

Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se

UNIONEN

ETUC
www.etuc.org



INTRODUCTION

Ce document a été produit dans le cadre du projet « Don't GIG up! » qui bénéficie d'un cofinancement de la Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission Européenne et dont l'objectif est d'améliorer l'expertise et les connaissances sur le rôle que les syndicats et le dialogue social peuvent jouer dans la protection des travailleurs de plateforme.

Le projet qui s'étale sur une durée de 24 mois (de février 2018 à janvier 2020) réunit des syndicats et des centres de recherche en vue d'analyser les caractéristiques et les défis de l'économie de plateforme dans certains pays sélectionnés, à savoir : l'Allemagne, la France, l'Italie, la Pologne, l'Espagne et la Suède.

Plus précisément, le projet se consacre au travail mis en œuvre par le biais des plateformes d'emploi. Au début de la recherche, ces plateformes ont été réparties en trois groupes en fonction de leurs activités principales, à savoir : les services de transport de passagers (par ex. Uber et Lift) ; les services de livraison de marchandises (par ex. Deliveroo et Foodora) ; les gigs¹ « traditionnels » tels que le jardinage, le nettoyage ou les services qualifiés (par ex. TaskRabbit, Helpling, Fiverr et Upwork) ainsi que les micro-tâches fréquemment externalisées vers une « foule » de travailleurs (par ex. Amazon Mechanical Turk).

Les principales conclusions du projet sont notamment :

- un Rapport sur l'état des lieux offrant une présentation générale du débat politique, social et universitaire sur l'économie de plateforme et ses caractéristiques, ainsi que les réformes liées et les données des pays impliqués dans le projet ;
- cinq Rapports d'étude de cas par pays, qui examinent et évaluent les pratiques visant à organiser les travailleurs de plateforme et à augmenter leurs droits en matière de travail et de sécurité sociale en France, en Allemagne, en Italie, en Pologne et en Espagne et
- trois ateliers d'apprentissage mutuel comparant et discutant des pratiques avec des participants au projet et avec des acteurs et des experts extérieurs au projet en vue d'identifier des recommandations de politique générale. Les conclusions et les débats de ces réunions ont été consignés et partagés pour garder une trace des différentes idées et des propositions qui en sont sorties.

Enfin, pour finir, les partenaires du projet ont compilé un Rapport final qui compare les modèles d'activité des plateformes et les initiatives existantes pour protéger les travailleurs de plateforme ; ils ont également élaboré les Recommandations ci-après.

¹ La gig economy signifie, littéralement, l'économie des petits boulots. Le terme désigne aujourd'hui principalement les plateformes numériques. Dans le reste du document, on emploiera principalement le terme « plateforme ». Historiquement, le terme anglais « gig » se réfère à l'industrie de la musique et au monde du jazz en particulier, les musiciens se rendant en studio pour enregistrer un jour, sans s'attendre à enregistrer dans le même studio le lendemain ou les jours suivants.

MÉTHODOLOGIE ET CONTENU DES RECOMMANDATIONS

Sur la base des contributions des études de cas et des ateliers d'apprentissage mutuel, les partenaires ont convenu d'un outil commun en vue de partager les propositions de recommandations selon trois axes principaux qui se révèlent d'une importance cruciale, à savoir :

- les contrats individuels et les politiques de lutte contre les qualifications non appropriées des contrats des travailleurs de plateforme ;
- les activités des travailleurs de plateforme ainsi que la promotion de systèmes de rémunération et de tarification équitables et
- les stratégies et rôle des syndicats vis-à-vis des stratégies des plateformes.

Les propositions devaient préciser : la description et les justifications de la mesure de politique ; les acteurs en mesure de la mettre en œuvre (cible) ainsi que les avantages et inconvénients permettant de nourrir une réflexion plus approfondie.

Les propositions ont ensuite été groupées et résumées en fonction de leur contenu et ont été soumises à une révision et une validation finale par les partenaires du projet.

Le champ des recommandations est celui des plateformes de travail couvertes au cours de l'étude. Même si la recherche a fait ressortir la rareté des données et des mesures concernant les plateformes de micro-tâches, la plupart des recommandations peuvent également s'appliquer à cette catégorie.

À la lumière des différences entre les types de plateformes ainsi que des différentes caractéristiques nationales, les recommandations s'envisagent comme des suggestions générales adaptables selon le contexte pertinent. Elles sont parfois complétées par des exemples de lois, règlements ou initiatives que l'on a estimé présenter un intérêt particulier.

RECOMMANDATIONS



Contrats individuels mesures pour lutter contre les qualifications non appropriées des contrats des travailleurs de plateforme

1. Introduire des exigences de transparence pour les plateformes opérant dans l'UE

Les entreprises de plateforme relevant des quatre typologies présentées dans l'Introduction adoptent des infrastructures numériques pour mettre en relation, sur le marché, les travailleurs de plateforme.

En vue d'assurer une gestion adéquate de la mise en relation numérique et du respect des obligations en matière de droit du travail, fiscal et social, il est conseillé d'introduire des exigences de transparence applicable aux plateformes.

Afin de ne pas mettre en danger la régulation à l'échelle de l'UE par des comportements d'évasion et de contournement des règles, il serait préférable d'introduire des dispositions sur l'ensemble de l'UE.

Notamment, comme c'est le cas avec la Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire) (Article 4), les exigences peuvent concerner l'enregistrement, l'obtention de licence, la certification, les garanties financières ou le suivi des plateformes. Un tel système permettrait également un suivi à l'échelle de l'UE du travail intermédié par plateformes, en informant sur les réglementations éventuelles et les mesures adoptées par les décideurs, les syndicats et les partenaires sociaux.

Ces exigences s'entendent sans préjudice de la classification du travail fourni par le biais de la plateforme.

Cible: décideurs au niveau de l'UE

2. S'assurer que les travailleurs de plateforme bénéficient des garanties prévues par le droit du travail, en tirant également parti du droit européen

La multiplication du travail atypique, notamment des abus le concernant, a poussé les institutions européennes à introduire un ensemble de mesures visant à assurer des conditions de travail équitables, tout en répondant aux demandes de flexibilité de la part des entreprises dans le cadre général du Socle européen des droits sociaux.

À cet égard, compte tenu des caractéristiques du travail de plateforme, il est d'une importance particulière que, lors de la transposition de la Directive (UE) 2019/1152 relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles, les États membres de l'UE adoptent une définition du travailleur qui, en cohérence avec leurs propres systèmes juridiques et les approches de la jurisprudence, englobe également le phénomène des travailleurs de plateforme.

Outre qu'elle statue sur les droits à l'information, la Directive (Article 11) autorise les États membres de l'UE à introduire un certain nombre de mesures visant à s'attaquer aux pratiques abusives concernant le travail à la demande, ces mesures étant susceptibles d'intéresser le travail de plateforme. Notamment, les États membres de l'UE devront : limiter le recours à des contrats de travail à la demande ou à des contrats de travail similaires et la durée de ces derniers, introduire une présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée et introduire d'autres mesures équivalentes.

Cible: décideurs au niveau de l'UE

3. Considérer les plateformes comme l'employeur par défaut

La stratégie adoptée par de nombreuses plateformes pose un défi majeur pour l'application du droit du travail ; en effet, ces dernières se considèrent non comme des employeurs mais plutôt comme des prestataires d'un service informatique destiné à des clients et à des travailleurs indépendants (voir également point 1 ci-dessus).

L'examen de la bibliographie et des recherches menées au cours du projet a montré que les sociétés de plateforme définissaient fréquemment les caractéristiques du service plutôt que la mise à disposition d'une simple infrastructure informatique et exerçaient un pouvoir décisionnaire sur leurs travailleurs, explicite ou implicite. La prise de décision est, dans une certaine mesure, déléguée à des algorithmes, fréquemment présentés comme un outil neutre d'affectation des jobs, des tâches ou des shifts. Toutefois, les algorithmes sont fréquemment conçus par les propriétaires de plateformes dans l'objectif d'exercer un contrôle sur l'activité des travailleurs et non simplement sur les résultats de cette activité et/ou pour exploiter et exacerber les mécanismes de marché en vue de réduire la rémunération et de pousser les travailleurs à rester connectés sur la plateforme.

Ces caractéristiques récurrentes militent en faveur de l'introduction d'une présomption de « plateformes en qualité d'employeurs », en estimant qu'elles sont tenues de respecter le droit du travail, à moins que des éléments n'indiquent l'existence d'un travail véritablement indépendant et la possibilité pour les travailleurs indépendants concernés d'utiliser la plateforme pour développer une activité véritablement indépendante.

Étant donné que les méthodes utilisées pour exercer le pouvoir de prise de décision peuvent s'écarter de celles adoptées dans le passé, une réglementation spécifique au secteur peut également introduire/mieux définir les critères pour évaluer si une relation de travail peut être considérée comme relevant du salariat. Pour les pays où des conventions collectives à employeurs multiples jouent un rôle dans la définition des conditions de travail, ceci pourrait également être délégué aux conventions collectives à employeurs multiples. Un tel choix devrait prendre en considération et aborder les obstacles qui se présentent chaque fois que des plateformes évitent de mettre sur pied et de rejoindre des organisations patronales.

Cible: décideurs au niveau de l'UE; décideurs au niveau national

4. S'attaquer aux plateformes qui se soustraient aux réglementations spécifiques à leur secteur

Même si les plateformes se considèrent fréquemment comme des entreprises de la société de l'information, afin d'éviter ce type de comportement, elles seront soumises à la loi et, chaque fois que cela est possible, aux dispositions légales et des conventions collectives concernant le service qu'elles offrent. Les dispositions légales comprennent également d'éventuelles licences et réglementations par secteur, telles que celles qui sont en place pour les taxis et les activités similaires (voir également l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne dans le dossier relatif à l'affaire C-434/15).

Cible: décideurs au niveau de l'UE; décideurs au niveau national

5. Appliquer les règles et renforcer les activités de contrôle

Les sociétés de plateforme fonctionnent et fournissent leurs services par le biais d'outils et d'applications d'usage récent dans le monde du travail.

C'est pourquoi les inspecteurs devront s'assurer que les activités de contrôle ciblent également les sociétés actives sous forme de plateformes numériques, ils devront également avoir reçu une formation leur permettant de bien comprendre les caractéristiques du travail sur les plateformes, notamment le rôle des algorithmes, les nouveaux profils de job, ainsi que les droits et procédures qui peuvent être établis par la loi ou par les conventions collectives (par ex. procédures pour remettre en question les notations).

Les contrôles peuvent se focaliser notamment sur d'éventuelles pratiques discriminatoires intégrées dans les algorithmes et s'attaquer à des formes de travail dissimulé ou de non-respect des salaires minimum.

Parallèlement, on gardera à l'esprit que l'efficacité des contrôles dépend de la présence d'une juridiction (ou convention collective) claire, de conseils appropriés ou de la présence d'un personnel et de ressources financières suffisants.

Cible: décideurs au niveau national; inspections du travail

Activités des travailleurs de plateforme et promotion de systèmes de rémunération et de tarification équitables



1. Établir des droits procéduraux qui s'appliquent au travail de plateforme

Que les travailleurs de plateforme soient classés comme salariés ou indépendants, la définition unilatérale des conditions d'utilisation des plateformes peut masquer des clauses abusives. C'est pourquoi, il est conseillé d'introduire juridiquement ou par le biais des conventions collectives un ensemble de droits concernant les outils spécifiques aux plateformes.

Ceci pourrait concerner : les droits d'information sur les systèmes de notation et de classement, le droit à remettre en question leur fonctionnement, droit qui peut également être exercé directement par les syndicats ; les droits à la protection des données, à la portabilité des notations, le droit d'accès à un mécanisme de résolution des litiges en cas de déconnection/licenciement/de chute soudaine des commandes et le droit d'accéder à un mécanisme de résolution des litiges en cas de travail non-payé par la plateforme ou par le client, selon le cas.

A cet égard, la Déclaration de Francfort sur le travail basé sur les plateformes est un exemple clair. En ce qui concerne les réformes du droit, la France a récemment introduit un « droit à la portabilité » pour les travailleurs de plateforme (Loi cadre d'Orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019).

Cible: décideurs au niveau de l'UE; décideurs au niveau national; partenaires sociaux

2. Adopter ou améliorer des outils pour assurer le respect du droit fiscal et en matière de sécurité sociale

Par le biais de mécanismes contraignants ou promotionnels et en raison des risques de précarisation de l'emploi, les données sur l'emploi et les prestations de service par le biais de plateformes doivent être rendues interopérables avec une base de données publique en vue d'éviter les irrégularités et de permettre l'accès aux données pertinentes en cas de litige. Les travailleurs et les plateformes seront en droit de contrôler les données disponibles sur le portail et de vérifier qu'elles respectent le travail réellement effectué (par ex. heures travaillées, rémunération et accidents).

Cible: décideurs au niveau européen; décideurs au niveau national; partenaires sociaux

3. Favoriser les systèmes d'incitations relatifs à la tarification et à l'affectation de l'offre et de la demande en vue d'intégrer des objectifs sociaux et d'intérêt général

Les réglementations sectorielles peuvent offrir un système de pénalités et d'incitation en vue de satisfaire des objectifs sociaux.

Ainsi, par exemple, pour les chauffeurs de taxi, la New York City Taxi and Limousine Commission² a développé une formule fixant la rémunération minimum des chauffeurs VTC indépendants qui répond simultanément à plusieurs objectifs : augmenter le revenu du chauffeur ; augmenter la sécurité du consommateur ; augmenter le taux d'utilisation des véhicules et encourager les courses partagées.

Notamment, la formule s'écarte des salaires horaires minimum définis pour les salariés, l'objectif étant de définir un niveau de rémunération par kilomètre et de payer par minute afin de garantir le même niveau de revenus, avec en plus les périodes de congés payés des travailleurs indépendants auxquels les indépendants n'ont pas droit.

Par ailleurs, la formule garantit une rémunération plus élevée pour les chauffeurs ayant des voitures accessibles à des personnes en situation de handicap ou acceptant des courses partagées, tandis que le niveau de rémunération kilométrique et au temps passé diminue en fonction du taux d'utilisation du véhicule, ce qui encourage la plateforme à ne pas laisser les travailleurs en attente pendant les shifts.

Cible: décideurs au niveau national.

4. Surveiller le développement de plateformes équitables

Certaines expériences de plateformes basées sur des principes d'économie « équitable » et sociale, s'avèrent intéressantes, même si elles restent limitées et peuvent nécessiter d'être soutenues pour pouvoir se développer.

Par exemple, des réflexions ont été menées sur les coopératives de plateformes aux États-Unis et on assiste au développement des plateformes coopératives de livreurs en France.

La manière dont ces mouvements évoluent, y compris les défis qu'ils ont à relever, ainsi que les outils et les stratégies qu'ils adoptent, seront surveillés par les décideurs dans la mesure où ils peuvent apporter des contributions à d'éventuelles réformes et initiatives. L'introduction d'un cadre à l'échelle de l'UE-pour appuyer l'économie sociale et les modèles économiques (de plateforme) équitables pourrait également bénéficier de ces expériences.

Cible: décideurs au niveau national; autorités locales

² Note du traducteur : l'agence en charge du transport particulier de personnes.



Stratégies et rôle des syndicats vis-à-vis des stratégies de plateformes.

1. Assurer une représentation adéquate sur le lieu de travail et soutenir l'action syndicale

Afin d'éviter qu'il ne soit pas possible de bénéficier de droits collectifs qui découle de l'absence d'un établissement ou d'un lieu de travail physique, le lieu de travail « numérique » sera considéré comme une unité de négociation pour les droits des syndicats, par ex. pour les seuils s'appliquant à la mise en place de comités d'entreprise, ainsi que pour garantir d'autres droits syndicaux tels que la liberté d'association, la liberté de rassemblement, le droit de grève, etc.

Plus généralement, devant la précarité considérable des travailleurs de plateformes, les pouvoirs publics devront soutenir la présence et l'action des syndicats, très nécessaires, et qui posent également plus de défis que dans d'autres secteurs de l'économie.

Cible: décideurs au niveau européen; décideurs au niveau national

2. Recourir aux stratégies existantes lorsque cela est possible et associer ces dernières à la sensibilisation en ligne des travailleurs

De nombreux syndicats dans l'UE ont déjà développé des outils et des stratégies pour atteindre et protéger les travailleurs atypiques et précaires.

Les travailleurs de plateforme peuvent avoir besoin de stratégies similaires, que ce soit en sensibilisant directement les travailleurs dans la rue, en organisant des formes de grèves ou de conflits (y compris flash-mobs) en vue d'augmenter le retentissement des revendications politiques ou l'utilisation de réseaux en ligne.

L'Union générale des Travailleurs (UGT, Espagne), l'Union italienne des Travail (UIL, Italie) et Ver.di. (Allemagne), par exemple, ont mis sur pied des sites Internet fournissant des informations de base relatives aux droits des travailleurs, tout en concentrant leurs ressources pour répondre aux demandes soumises par les travailleurs par le biais de formulaires spécifiques.

Par ailleurs, le syndicat UIL est impliqué dans des forums de micro-travailleurs, voire même dans les plateformes de micro-travail afin d'atteindre les travailleurs, de mieux comprendre leurs besoins et de proposer des solutions viables en coopération avec ces derniers.

Une autre expérience pertinente est l'initiative « [faircrowd.work](https://www.faircrowd.work) », avec laquelle IG Metall développe et fait la promotion d'un questionnaire anonyme diffusé par le biais des plateformes elles-mêmes.

Les résultats et les limites d'expériences similaires sont partagés au sein du mouvement syndical afin d'informer des stratégies syndicales et afin qu'elles puissent monter en puissance sur les lieux de travail tant physiques que « numériques ».

Cible: Syndicats

3. Développer de nouveaux droits et stratégies pour permettre aux travailleurs de plateforme de s'exprimer

L'exercice d'actions collectives de travailleurs de plateforme est parfois entravé par leur isolement et par le risque d'être déconnectés s'ils s'engagent dans une action collective. En dehors du droit juridique à une action collective (voir point 1), les travailleurs de plateforme se verront offrir des outils adéquats et sécurisés pour organiser des actions collectives, sans être exposés à des mesures de rétorsion rapides et se voir déconnectés par les propriétaires de plateformes. Ainsi, dans le cadre du Projet « Établissement d'une représentation des travailleurs et d'un dialogue social dans l'économie de plateforme et des applications », la Confédération des syndicats européens (ETUC) et Sharrers & Workers ont développé des réseaux sociaux et des outils de messagerie qui garantissent la confidentialité des travailleurs et l'anonymisation, tout en adoptant le standard W3C Solid.

Cible: Syndicats

4. Promouvoir un meilleur cadre de régulation, s'assurer de son application effective

Pour garantir une meilleure protection des droits des travailleurs de plateforme, des changements de réglementation et de politique sont nécessaires ainsi qu'un respect correct de la législation. Les syndicats doivent, par conséquent, mener des actions de plaidoyer ciblant les décideurs à tous les niveaux, y compris au niveau local. Un exemple à cet égard est la Charte de Bologne et les interactions suivantes avec les trois principales confédérations syndicales d'Italie – la Confédération générale italienne du travail (CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'UIL. Même si elle n'est pas contraignante, la Charte de Bologne a souligné certains principes qui ont inspiré le débat public et politique.

La coopération avec les organes pertinents chargés de l'application (tels que les Inspections du travail, les inspections de la santé ou les autorités du transport routier) et l'engagement dans des organismes et des initiatives de contrôle peuvent aider à détecter les violations de la loi et encourager le respect des réglementations applicables de la part des plateformes.

Cible: Syndicats; décideurs au niveau de l'UE



DON'T GIG UP

dontgigup.eu