

Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires

Rodrigo Carelli, Patrick Cingolani, Donna Kesselman

▶ **To cite this version:**

Rodrigo Carelli, Patrick Cingolani, Donna Kesselman (Dir.). Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires. Teseo Press, 237 p, 2022, 9781911693055. hal-03681459

HAL Id: hal-03681459
https://cnam.hal.science/hal-03681459

Submitted on 30 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives| 4.0 International License

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Regards interdisciplinaires



RODRIGO CARELLI
PATRICK CINGOLANI
DONNA KESSELMAN
(ÉDITEURS)

teseo

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Regards interdisciplinaires

Rodrigo Carelli
Patrick Cingolani
Donna Kesselman
(éditeurs)

teseo

teseopress.com

Rodrigo Carelli, Patrick Cingolani et Donna Kesselman, 2022

Editorial Teseo / SDL, 2022
info@editorialteseo.com
www.editorialteseo.com



ISBN: 9781911693055

Image de couverture: Szymon Fischer / Unsplash

Le contenu de cette publication est de la responsabilité exclusive de leur/s auteur/s.

TeseoPress Design (www.teseopress.com)

Table des matières

Introduction générale 9
Rodrigo Carelli, Patrick Cingolani et Donna Kesselman

Première partie. Les travailleurs de plateforme : regards interdisciplinaires 19

La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques 21
Emmanuelle Mazuyer

La loi sur les plateformes de transport et le contrat de travail au Portugal : sujets, relations et présomption de salariat 59
João Leal Amado et Teresa Coelho Moreira

Places de marché numériques : nouveaux travailleurs et continuité du capitalisme néolibéral. Le cas du bricolage en France 83
Marie-Anne Dujarier

Deuxième partie. La figure émergente du chauffeur VTC dans la zone grise du travail et de l'emploi 117

Forum. La notion de « zone grise » du travail et de l'emploi : premiers jalons pour un débat autour de la requalification salariale des travailleurs de plateformes 119

Introduction. Trois regards sur la requalification salariale et les zones grises 121
Rodrigo Carelli, Patrick Dieuaide et Donna Kesselman

Disruption, emploi et travail à l'ère des plateformes numériques 127
Patrick Dieuaide

L'ubérisation et la création des zones grises : la subordination numérique, la requalification juridique et le rôle du judiciare 141
Rodrigo Carelli

Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC 153
Donna Kesselman

La notion de « zone grise » : sens et enjeux pour une analyse du salariat à l'ère du numérique 189
Patrick Dieuaide

Conclusion. Les plateformes numériques : entre dérégulation, requalification et formes de vie 213
Patrick Cingolani

À propos des auteurs 231

Introduction générale

Rodrigo Carelli[1], Patrick Cingolani[2] et Donna Kesselman[3]

Cet ouvrage trouve son origine dans une journée d'étude organisée par le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE) du Conservatoire national des arts et métiers, qui s'est tenue à Paris, le 1er février 2019[4]. L'événement a réuni des universitaires de différents pays et de différentes spécialités – droit, sociologie, économie –, dans une discussion qui a permis de réfléchir aux perturbations et aux recompositions qu'engendre l'organisation du travail par les plateformes. L'approche disciplinaire et interdisciplinaire qu'adopte le présent volume traite des manières dont des catégories institutionnelles et conceptuelles liées à l'État social tantôt s'adaptent, tantôt épousent les transformations qu'accompagne l'organisation numérique du travail, et parfois se trouvent en discordance avec des phénomènes sociaux ou sociétaux qui leur échappent.[5]

Le mouvement conjoint de subversion des frontières de l'intime, de mise en crise des repères professionnels et de minage du salariat provoqué par les plateformes, et

1 Rodrigo Carelli est professeur de droit du travail à l'université fédérale de Rio de Janeiro, procureur du ministère public du Travail au Brésil. rodrigolcarelli@gmail.com.

2 Patrick Cingolani est professeur à l'université de Paris, chercheur à LCSP. cingolanipatrick@gmail.com.

3 Donna Kesselman est professeure à l'université Paris-Est Créteil, chercheure à IMAGER-UPEC. dkessel11@gmail.com.

4 Cet ouvrage est soutenu également par IMAGER : l'Institut des mondes anglophone, germanique et romain (UR 3958) de l'Université Paris-Est Créteil.

5 Nous voudrions remercier Denis Roger pour son aide à la rédaction de cet ouvrage.

qu'aborde ce recueil dans plusieurs de ses chapitres, n'a guère suscité d'attention institutionnelle. La défense des petits entrepreneurs saignés par la déconnexion et par les clauses abusives d'Amazon Web Services qui réduisent arbitrairement leurs délais de livraison, l'émoi d'un secrétaire d'État chargé du numérique s'interrogeant sur la relation d'Amazon aux valeurs humaines et sur le coût social du e-commerce que promeut le géant américain[6], ne suffisent guère à endiguer un mouvement aux dimensions réticulaires multiples. Qu'ils s'introduisent dans les temporalités intersticielles du quotidien ou qu'ils permettent de faire travailler des amateurs[7], voire « n'importe qui », qu'ils viennent perturber des secteurs socio-économiques avec leurs traditions ou imposer avec systématicité la norme de l'auto-entreprenariat contre le salariat, les réponses institutionnelles semblent faibles face à la force disruptive de ces dispositifs numériques dont le modèle économique est fragile et parfois soutenu à bout de bras par des fonds de pensions promouvant des logiques néolibérales. S'introduisant partout comme intermédiaires de notre vie quotidienne (Cingolani, 2021), les plateformes instillent des relations commerciales ou marchandes là où il y avait des rapports de réciprocité. Notre rencontre interdisciplinaire propose des lectures – parfois contradictoires – de l'émergence d'un capitalisme où sont interrogées les orientations qui se dessinent aujourd'hui, notamment en ce qui concerne le domaine de l'emploi, du travail et du salariat.

Selon Claire Marzo (2022), chaque discipline porte en elle une signification épistémique et politique. Le sens et la fonction de chacune doivent donc être questionnés. Empruntant à Frédéric Darbellay, Marzo propose une définition des différentes formes d'études : la disciplinarité, qui implique « cloisonnement, fragmentation, com-

6 Mounir Mahjoubi, « Amazon vers l'infini et pôle emploi ! », note d'analyse, 2019.

7 Voir le texte de Marie-Anne Dujarier dans cet ouvrage.

munautés et paradigmes disciplinaires » ; la multidisciplinarité, lorsque des chercheurs prennent le même objet d'étude mais le traitent selon la discipline qui leur est propre ; l'interdisciplinarité, lorsque les chercheurs travaillent ensemble, chacun dans son champ de compétence mais de manière coordonnée et interactive ; et la transdisciplinarité, lorsque les chercheurs élaborent un cadre conceptuel et méthodologique commun qui transcende les frontières disciplinaires.

D'un point de vue épistémologique, cet ouvrage propose des approches de natures différentes. Ainsi, la première partie est consacrée à une étude disciplinaire où chaque auteur livre une analyse qui s'inscrit dans les limites de sa discipline. La deuxième partie, elle, jette les bases d'un cadre transdisciplinaire à travers la notion de zone grise du travail et de l'emploi. Quant à la synthèse conclusive de Patrick Cingolani, elle fait le lien entre les différentes contributions dans une démarche interdisciplinaire.

La première partie traite des travailleurs de plateforme et des conséquences engendrées par la nouvelle relation entre travail et emploi à laquelle ceux-ci sont confrontés. L'approche permet à chaque auteur de saisir les capacités d'adaptation et les limites des frontières institutionnelles et conceptuelles traditionnelles, ainsi que l'aptitude de leur discipline à rendre compte des réalités induites par l'organisation du travail numérique.

Emmanuelle Mazuyer, juriste spécialiste du travail de plateforme en France, nous livre une analyse fondée sur la division des plateformes numériques en deux catégories selon les relations de travail qu'elles impliquent : celles que l'on peut qualifier de classiques, basées sur des formes de travail identifiables, et celles qui relèvent de micro-tâches, où les zones grises quant à la nature du travail effectué sont manifestes. Cette distinction entre deux figures distinctes de travailleurs de plateforme se base sur le constat que la réglementation doit faire face à des défis différents selon les situations. En ce qui concerne la première, il revient aux

juges de procéder à la requalification en contrat de travail. Pour la seconde, il est nécessaire de mettre en œuvre une nouvelle régulation juridique, peut-être au-delà du contrat du travail, pour assurer la protection de ces travailleurs. L'auteure est ainsi amenée à questionner le positionnement du droit par rapport à deux cas de figure qui introduisent une nouvelle segmentation catégorielle, dont l'une est émergente et présente des caractéristiques inédites, ce qui nécessite une nouvelle approche de la réglementation juridique.

Les juristes João Leal Amado et Teresa Coelho Moreira analysent la loi portugaise qui réglemente les plateformes de transport de passagers, en soulignant deux points principaux : la présomption de salariat et l'introduction d'un nouveau type d'acteur. L'arrivée de ce quatrième acteur – qui vient s'ajouter aux trois déjà identifiés, à savoir la plateforme, le chauffeur et le client –, en l'occurrence l'opérateur TVDE[8] qui doit salarier les chauffeurs auxquels les plateformes ont recours comme prestataires de service, n'a fait qu'engendrer de nouvelles zones grises. La brèche ouverte par l'introduction d'un intermédiaire supplémentaire ouvre un nouvel espace de contournement de la loi, le chauffeur pouvant se constituer en entreprise et devenir ainsi exploiteur de lui-même, comme cela a déjà été constaté. Pour les auteurs la construction artificielle d'une nouvelle figure d'emploi, obscure et mal expliquée, complique le droit du travail et facilite son contournement.

Allant à l'encontre des tendances qui favorisent l'émergence de zones grises du salariat, le cas peu exploré de la plateformisation du secteur du bricolage apporte un cadre de formalisation de cette économie informelle préexistante, tout en engendrant de nouvelles formes d'activité invisible. Marie-Anne Dujarier nous explique ainsi que la « place de marché numérique » (*marketplace*), introduite par

8 « Transport individuel et rémunéré de passagers dans des véhicules non caractérisés à partir d'une plateforme électronique ».

l'intermédiaire technologique, vient se substituer à un marché de confiance et de proximité. L'analyse de sociologie clinique fait apparaître deux nouvelles figures de travailleur qui ont des caractéristiques contrastées du point de vue des statuts d'emploi mais aussi de leur activité, tout en étant liées dans un rapport social étroit. Il y a, d'une part, les jeunes salariés diplômés, bien rémunérés et protégés, qui se lancent avec passion dans la fabrication d'un marché de « micro-entreprenariat populaire », et, d'autre part, les bricoleurs peu qualifiés, sans statut ni protection, dont il est désormais exigé des compétences de marketing de soi qui n'ont rien à voir avec les tâches modestes pour lesquelles ils sont rémunérés. À l'opposé du discours sur le partage cher au capitalisme de plateforme, c'est la concurrence, l'abstraction et le minage des critères professionnels qui caractérisent ce nouveau marché. La plateforme met les travailleurs en concurrence et sous le joug constant d'une évaluation quantitative abstraite, par des consommateurs, de leur activité concrète.

La deuxième partie de l'ouvrage présente la notion de « zone grise du travail et de l'emploi », notion qui vise à appréhender les transformations du travail à partir des dynamiques socio-économiques qui dépassent les frontières des approches traditionnelles de l'emploi (théorie de la segmentation, approche duale du marché du travail, etc.). Dans cette partie, conçue comme un forum, les auteurs s'interrogent dans un premier temps sur le statut juridique des travailleurs de plateforme numérique dont la qualification pose problème. Les conditions réelles d'exercice du métier de chauffeurs VTC soulèvent en effet bien des questions quant à la capacité du droit et, par extension, des politiques et des institutions publiques, à identifier et fournir un cadre juridique clair qui régule et protège cette catégorie d'actifs que sont les travailleurs de plateforme. L'intérêt de la notion de « zone grise » consiste dans un premier temps à objectiver ce phénomène de décohérence (Bureau & Dieuaide, 2018), comme a pu le faire Alain Supiot

en soulignant l'existence d'un espace juridique indéterminé, qu'il définit comme « un entre-deux entre subordination et indépendance » (Supiot, 2000). Dans ce forum, les auteurs essaient d'aller plus loin que cette première approche en remontant aux causes de cette décohérence, tout en faisant apparaître les différentes formes et dynamiques des zones grises. Pour ce faire, le dialogue qui est ici organisé, croise les regards et les analyses d'auteurs provenant de différentes disciplines. Au-delà de la diversité des points de vue, cet exercice met en avant l'importance du dialogue interdisciplinaire comme méthode spécifique de recherche pour l'élaboration et la mise en lumière de la notion de zone grise dans des contextes particuliers.

Dans l'article introductif intitulé « Trois regards sur la requalification salariale et les zones grises », les auteurs éclairent la notion de zone grise à partir de la montée en puissance du capitalisme de plateforme, dont l'impact sur la réglementation du travail numérique pose la question de savoir si les dynamiques à l'œuvre s'inscrivent dans la continuité du salariat ou sont en rupture avec lui.

Comme le soutient l'économiste Patrick Dieuaide, on peut comprendre en effet que le travailleur de plateforme est une figure émergente qui porte en lui les germes d'une disruption avec les cadres institutionnels du salariat. Pour cet auteur, les zones grises que produisent les plateformes numériques représentent un espace irréductible où s'opère une transformation en profondeur de l'organisation du travail et du travail lui-même. La subordination juridique conçue dans les rapports sociaux hiérarchiques au sein de l'usine ne s'applique plus dans les espaces urbains où se déploie le travail du chauffeur VTC : l'espace de l'usine est scindé entre l'espace numérique de la plateforme, qui planifie l'activité du chauffeur, et l'espace public, où le chauffeur agit et interagit dans un environnement pluriel, en matière de règlementation et de parties prenantes. Les dynamiques de l'organisation triangulaire du travail par l'intermédiaire de la gestion algorithmique jettent les bases

d'un capitalisme de rupture avec le salariat, qui débouche sur la recomposition d'un nouveau régime alternatif de mobilisation du travail.

Pour Rodrigo Carelli, juriste, les zones grises circonscrivent l'espace que fuient les plateformes numériques eu égard à leurs obligations d'employeur et à l'exercice d'une concurrence loyale. Il s'agit d'un processus complexe qui implique les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, et les différentes parties prenantes de la société concernée par la remise en cause du système des droits. L'espace des rapports de forces, de la régulation et de la reproduction du système économique continue d'être structuré par les institutions du salariat, même si celles-ci sont affaiblies.

Ces deux textes ont en commun de considérer les phénomènes qui échappent aux catégories traditionnelles comme des zones grises, tout en leur accordant un rôle différent dans la recodification des normes. Alors que Patrick Dieuaide estime que la zone grise est un moyen de contourner le salariat, dont la pertinence s'efface, Rodrigo Carelli pense que c'est une notion qui permet d'observer le marché du travail en mouvement. Selon Dieuaide, il y aurait une dynamique propre aux zones grises, celles-ci s'imposant comme un lieu de régulations sociales systématiques, alternatives au salariat. Les zones grises attesteraient d'un déplacement des relations du travail. Pour Carelli, la zone grise doit se voir comme un sas d'entrée et de sortie du salariat lui-même, une situation toujours contingente et temporaire, un espace de lutte entre les acteurs qui s'inscrit dans la continuité des institutions salariales.

Comment comprendre ce débat qui réunit des positions aussi contrastées ? Pour Donna Kesselman, d'un point de vue multi- ou pluridisciplinaire, ces modes antinomiques coexistent dans la sphère de disruption que les plateformes ont créée en appliquant leur stratégie. Celle-ci consiste à concurrencer ouvertement les normes publiques fixées ou encadrées par la loi, et à s'imposer comme acteurs de la recodification des normes à partir de leurs modèles

d'affaires. Le degré de réglementation appliqué par les tribunaux et les gouvernements aux acteurs des secteurs numériques émergents est déterminant dans l'apparition des zones grises. Selon les pays, le positionnement de l'État oscille entre l'affirmation de son autorité de garant et producteur de droits pour les travailleurs, et la co-construction de zones grises, ce qui met les travailleurs dans une situation d'incertitude (Bisom-Rapp & Coiquaud, 2017).

Pour tous les auteurs, la reconnaissance du travailleur de plateforme comme « figure émergente », notamment le chauffeur VTC, représente un outil heuristique particulièrement utile pour étudier les transformations du travail et de l'emploi, et leurs zones grises (Azaïs, 2019). On constate enfin que les échanges issus de ce forum ont permis d'irriguer chaque discipline et eu pour effet de produire ce qu'on peut appeler, à ce stade, une communauté épistémique.

Dans le dernier chapitre, Patrick Dieuaide développe sa conception des zones grises du travail et de l'emploi, qu'il considère comme un processus précurseur des mutations profondes des économies et des sociétés. Pour lui, la gouvernance numérique produit des zones grises dans un sens emprunté à la géopolitique. Il s'agit d'espaces intermédiaires de régulation, plus ou moins « alternatifs », mais pouvant avoir une consistance et une dynamique propres. Ils opèrent de la sorte lorsque les situations et les pratiques s'étendent au-delà des forces régulatrices, là où les acteurs résistent aux pouvoirs établis ou les contournent.

Le sociologue Patrick Cingolani résume les débats en conclusion dans une analyse élargie des enjeux et de leurs conséquences. Cet ouvrage collectif rend compte d'échanges fructueux entre sociologues, juristes et économistes, encore trop rares dans le domaine abordé. Mais à travers eux, a pu émerger un questionnement sur les limites de nos disciplines respectives, au prix parfois de difficultés à obtenir un consensus sur un objet d'étude qui nous étaient commun, faisant aussi de la zone grise une zone

de va-et-vient de nos réflexions et de nos certitudes. Le point d'accord est bien que le travail numérique, en dépit de sa présence statistiquement marginale dans les pays du nord – mais bien plus importante dans un pays comme le Brésil, où près de 20 % des travailleurs y ont désormais recours –, est de plus en plus révélateur d'une forte mutation de nos manières de travailler. Semblable en cela à ce qui s'était produit pendant la révolution industrielle, il appelle à une reconfiguration sociale, notamment concernant la place faite au salariat et les équilibres institutionnels, politiques et économiques qui se sont constitués au cours du XXe siècle.

Bibliographie

Azaïs, C. (2019) 'Figures émergentes' *in* M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey (dir), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Éditions Teseo: 149-160.

Bisom-Rapp, S. & U. Coiquaud (2017) 'The Role of the State towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States', *Interventions Économiques/Papers in Political Economy*, 58. https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555

Bureau, M.-C. & P. Dieuaide (2018) 'Institutional change and transformations in labour and employment standards, an analysis of *grey zones*', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3), August: 1-17. https://doi.org/10.1177%2F1024258918775573

Cingolani, P. (2021) *La Colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Paris: Éditions Amsterdam.

Marzo, C. (2022) 'Réflexions à propos d'une étude interdisciplinaire et internationale du travail de plateforme'

in P. Rodière, E. Pataut, C. Marzo & S. Robin-Olivier (dir.), *Le Droit social en dialogue : ouvertures pluridisciplinaires et comparatives. Hommage à Marie-Ange Moreau*, Bruxelles: Bruylant. À paraître.

Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2: 131-145.

Première partie.
Les travailleurs de plateforme : regards interdisciplinaires

La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques

Emmanuelle Mazuyer[1]

L'économie collaborative repose sur une organisation du travail particulière qui implique la mise en commun des ressources et la mutualisation des compétences sous des formes variées. Ces modes d'organisation alternatifs sont favorisés par l'émergence des technologies numériques dans de nombreux secteurs d'activité. Mais si le qualificatif de « collaborative » renvoie, a priori, à une mise en commun non marchande, les plateformes numériques sont aujourd'hui le vecteur de développement d'une économie capitaliste, au contraire, très classique, qui a la particularité de s'affranchir des formes anciennes d'organisation du travail et des contraintes tant sociales que juridiques. Dans cette économie de plateformes, le « *digital labor* » ou « travail numérique » appelle des réflexions inédites ou oubliées car les changements sont rapides et remettent en cause nos cadres de pensée. La question centrale pour les juristes est de savoir comment le droit peut saisir et encadrer le phénomène des plateformes en général et celui du travail via les plateformes en particulier (Julien & Mazuyer, 2018). C'est pourquoi, depuis 2015, un cadre normatif spécifique a été mis en place[2]. La loi Lemaire pour une République

1 Emmanuelle Mazuyer est directrice de recherche au CNRS, chercheure au CERCRID-université Lyon 2-CNRS. mazuyer.emmanuelle@orange.fr.

2 Voir la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron ») ; la loi de finances pour 2016 n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 ; 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 (dite « loi El Khomri ») ; la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (dite « loi

numérique donne une définition de la plateforme numérique : « 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 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[3] ». Cette définition large intègre la majorité des services de mise en relation sans distinguer selon qu'il s'agit d'une activité rémunérée ou non. Elle inclut plusieurs catégories d'opérateurs dont la diversité rend complexe toute tentative d'établir une typologie.

Il convient ici de limiter l'analyse aux plateformes dont l'objet suppose l'exécution d'un travail, d'une prestation ou d'une activité, et que l'on peut identifier comme des plateformes de « *crowdworking* ». Ce terme désigne une forme de travail effectué par la « foule » via un intermédiaire numérique et 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. Ces plateformes sont d'une grande variété, tout comme les statuts des « *crowdworkers* » qui offrent leur force de travail. Ces derniers sont rarement salariés. Parfois, ils apparaissent comme de simples particuliers s'adonnant à une activité de loisirs mais, le plus souvent, le *crowdworking* prend la forme juridique d'une activité indépendante qui permet une baisse des coûts et une sécurisation des risques financiers pour la plateforme. En effet, les coûts (outil de travail, cotisations sociales) et les risques (variation de l'activité et des revenus,

---

Lemaire »). Le corpus applicable aux plateformes numériques figure ainsi dans le Code de la consommation (art. L. 111-7 et s.), le Code général des impôts (art. 242 *bis*, art. 1649 *quater* A *bis*, art. 1731 *ter*), le Livre des procédures fiscales (art. L. 80 ; art. L. 102 AD), le Code du travail (art. L. 7342-1 à L. 7342-6) et le Code de la sécurité sociale (art. L. 114-19-1).

3 Art. L. 111-7-I du Code de la consommation.

teseopress.com

défaillance des clients, accident ou maladie) sont supportés exclusivement par le travailleur et le prix de la prestation est abusivement bas. Ainsi, pour atteindre un niveau de revenus décent, un chauffeur Uber doit travailler soixante heures par semaine, n'être ni malade ni accidenté, ne pas prendre de congés et adopter une pratique professionnelle dictée par le souci permanent d'optimiser ses recettes. La plateforme se positionne comme un tiers, étranger au rapport entre le travailleur et le client, et prétend n'assurer que leur mise en relation. Mais ne joue-t-elle pas un rôle pivot dans cette architecture, bien au-delà du simple intermédiaire et assimilable en réalité à celui d'un employeur ? À ce titre, le modèle d'affaires construit par les sociétés exploitant ces plateformes, comme Uber ou Deliveroo, qui jouent sur les zones grises entourant dans les faits les relations de travail[4], peut-il s'affranchir de l'application du droit du travail ? Si les dispositions protectrices du droit du travail ne sont pas applicables en l'état actuel, comment le droit peut-il saisir ces situations qui ont toutes en commun le fait d'être basées sur l'exécution d'une tâche pour autrui ?

L'analyse développée ici s'appuie sur une typologie qui distingue entre, d'un côté, les plateformes que nous qualifierons de « classiques » – présentant les caractéristiques d'une relation de travail identifiables – et, de l'autre, celles qui proposent des micro-tâches de travail – aux contours beaucoup plus flous. Nous étudierons donc séparément la protection des travailleurs de plateformes « classiques », dont l'encadrement par le droit du travail est en passe de se stabiliser (I), de celle des travailleurs de plateformes de micro-tâches, qui appelle d'autres réflexions plus complexes et prospectives, et dont les zones grises juridiques sont plus flagrantes (II).

---

4 Nous considérons que les « zones grises » n'existent que dans les faits. En droit positif, nous ne pouvons être que dans deux situations : celle du travail salarié ou celle du travail indépendant. Le droit rattrape les tentatives de fraude ou de détournement en procédant, nous le verrons, à des requalifications des contrats de prestation de services initiaux en contrats de travail.

I. La protection juridique des travailleurs de plateformes classiques

Le droit du travail peut saisir certaines activités de *crowdworking* organisées par les plateformes numériques que nous appelons ici « classiques » et qui ont vocation à être soumises au droit du travail et au droit de la protection sociale (B). Les configurations de travail se prêtent plus ou moins facilement à une requalification des relations entre plateformes et exécutants des prestations en contrat de travail, et ce d'autant plus qu'un jeu s'est instauré entre le législateur et les juges, qu'ils soient judiciaires ou constitutionnels (A).

A. Un jeu de pouvoirs entre les juges et le législateur

Depuis 2016, un jeu de pouvoirs s'est instauré entre le législateur et les juges concernant le statut juridique des travailleurs de plateformes. En effet, le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour insérer dans divers dispositifs législatifs portant sur différentes questions une présomption de travailleur indépendant pour les travailleurs des plateformes de livraison (1). Ces tentatives, qui aboutissent en réalité à limiter le pouvoir de qualification des contrats des juges, ont été censurées par le Conseil constitutionnel (2).

1. Les interventions législatives visant à pérenniser l'indépendance des travailleurs de plateformes

La loi du 8 août 2016 (dite « loi El Khomri ») a introduit dans le Code du travail des dispositions pour les « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ». Son objet est d'imposer à certaines plateformes des obligations au nom de leur « responsabilité sociale ». À cet égard, l'article L. 7341-1 prévoit que les dispositions prévues au titre IV de la loi sont applicables aux travailleurs indépendants, qui peuvent désormais bénéficier

de certaines règles habituellement réservées aux travailleurs ayant la qualité de salariés. Ainsi, 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 » ; en clair, des obligations. Mais les droits octroyés sont minimes : un droit d'accès à la formation professionnelle continue ; un droit à la validation des acquis de l'expérience – le coût et les frais de ces actions de formation devant être supportés par la plateforme ; un « substitut de droit de grève », mentionné à l'article L. 7342-5, comme le droit de mener des « mouvements de refus concerté de fournir leurs services […] en vue de défendre leurs revendications professionnelles », qui ne peut, « 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 » ; le droit de constituer une organisation syndicale ; la prise en charge d'une assurance couvrant le risque d'accidents du travail (décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique ; art. D. 7342-1 et s.)[5]. On a pu penser qu'un « embryon de statut social » (Desbarats, 2017) était créé, qu'une « première étape dans l'élaboration d'un statut social des travailleurs des plateformes numériques » (Frouin, 2016) était franchie. Cette règle permettait-elle d'imposer la qualification d'indépendants aux travailleurs de plateformes ? Du fait d'une résistance des juges, nous le verrons, elle n'a toutefois pas conduit à exclure toute requalification de leurs relations avec la plateforme en contrat de travail.

Le législateur est revenu à la charge avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir

5 Circulaire interministérielle n° DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256 du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

son avenir professionnel (*JORF*, n° 0205, 6 septembre 2018), en se fondant sur le présupposé, partagé par les plateformes, que leurs travailleurs étaient peu attirés par la subordination juridique permanente inhérente à un contrat de travail. Le projet de loi proposait aux plateformes de rédiger une charte prévoyant un revenu d'activité décent, des mesures pour prévenir les accidents (ce qui est un risque quotidien pour les livreurs, qu'ils soient cyclistes ou chauffeurs), des règles pour alimenter le compte personnel de formation et des garanties en cas de rupture de la relation entre le travailleur et la plateforme. La contrepartie, pour les plateformes qui acceptaient de se doter d'une telle charte, était une présomption qui limitait le pouvoir de requalification des juges, puisque son établissement ne pouvait « caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». Mais ce dispositif a été considéré comme un « cavalier législatif » et censuré par le Conseil constitutionnel, le 4 septembre 2018 (décision n° 2018-769 DC ; *JORF*, n° 0205, 6 septembre 2018). Présenté le 26 novembre 2018, le projet de loi « Mobilités » prévoyait également de reprendre intégralement ce texte censuré qui privait un contentieux de l'essentiel de son intérêt mais conduisait indirectement à la construction d'un troisième statut – à l'instar du « *worker* » britannique, du travailleur parasubordonné italien ou du travailleur autonome économiquement dépendant espagnol –, statut intermédiaire qui risquait surtout de déstabiliser les deux autres et ne réglait pas la question des frontières, nécessairement poreuses, entre les différentes catégories.

Le droit espagnol reconnaît en effet le statut de travailleur autonome économiquement dépendant (TRADE) (Leclerc & Valdés Dal-Ré, 2008 ; Peskine, 2008). C'est celui qu'a choisi Deliveroo Espagne pour les membres de sa « flotte » afin d'échapper au risque de requalification de ses conventions en contrats de travail (Gomes, 2018). Le droit italien a, lui, créé le statut de travailleur parasubordonné (Perulli, 2011) et le droit anglais celui de *worker*, catégorie

située entre le travailleur salarié (*employee*) et le travailleur indépendant (*self–employed*) (Perulli, 2003), la protection du droit du travail étant reconnue aux seuls *employees*. Sans plus de précision sur la délimitation entre les statuts, les tribunaux utilisent des indices qui leur permettent d'établir si un travailleur peut être qualifié d'employé (Gomes, 2017). En 2016, le tribunal du travail de Londres a requalifié les conducteurs de VTC en *workers*, ce qui oblige Uber à respecter la loi sur le salaire minimum, la limitation du temps de travail et les congés payés[6]. En France également, le pouvoir des juges de requalifier les travailleurs en salariés a été conforté par le Conseil constitutionnel.

2. L'impossibilité constitutionnelle d'une autolimitation du législateur et d'une limitation du pouvoir du juge

De nouveau, par sa décision du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel a censuré partiellement des dispositions de la loi d'orientation des mobilités[7], qui visait à apporter davantage de sécurité juridique aux plateformes numériques et à éviter les requalifications en contrat de travail par les juges relatives aux chartes de responsabilité sociale des plateformes électroniques. En effet, l'article 44 prévoyait les conditions dans lesquelles une entreprise qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation par voie électronique des personnes en vue de la fourniture des services de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues peut établir une charte précisant les conditions et les modalités d'exercice de sa responsabilité sociale. Une fois établie, cette charte pouvait être homologuée par l'autorité administrative à la demande de la plateforme, après consultation des travailleurs indépendants

6 Affaire « *Aslam v Uber BV* », 28 octobre 2016.
7 Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, *JORF*, n° 0299, 26 décembre 2019.

avec lesquels elle est en relation. En cas d'homologation, l'établissement de la charte et le respect des engagements prévus ne pouvaient caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. Par ailleurs, tout litige relatif à cette homologation relevait de la compétence du tribunal de grande instance.

Le Conseil constitutionnel a rappelé qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, en particulier son article 34, 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. Il y a lieu de ranger au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, qui comme tels relèvent du domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail. Selon ces exigences constitutionnelles, le Conseil a relevé que, si, en principe, les travailleurs exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale, il appartient au juge, conformément au Code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise, en réalité, par l'existence d'un lien de subordination juridique. Les dispositions contestées visaient à faire échec à cette requalification lorsqu'elle repose sur le respect d'engagements pris par la plateforme et que la charte a été homologuée. En effet, il était bien précisé que, « lorsqu'elle est homologuée, 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 ». Or, pour les juges constitutionnels, ces engagements sont susceptibles de recouvrir tant les droits consentis aux travailleurs par la plateforme que les obligations auxquelles elle les soumet en contrepartie et qu'elle définit, de manière unilatérale, dans la charte. En particulier, la charte doit préciser « la qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent

conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ». Ainsi, elle peut porter sur des droits et des obligations pouvant constituer des indices de nature à caractériser un lien de subordination du travailleur à l'égard de la plateforme. Par ailleurs, lorsqu'elle est saisie par la plateforme d'une demande d'homologation de sa charte, l'administration est seule chargée de vérifier la conformité de celle-ci à des dispositions déterminées du Code du travail. Le Conseil constitutionnel en a déduit que 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, ainsi, celle d'un contrat de travail. Elles leur permettaient donc de fixer des règles qui relèvent de la loi. En conséquence, le Conseil constitutionnel a censuré les mots « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article » figurant à l'alinéa 39 de l'article 44. Ces limites étant posées, les juges ont alors la possibilité, malgré la dénomination des parties et à l'épreuve des faits, de procéder à des requalifications et d'asseoir la vocation protectrice du droit social à l'égard des travailleurs de plateformes.

B. La vocation protectrice du droit social

La complexité des montages du *crowdworking* explique les possibles difficultés à démontrer qu'il relève bien du droit du travail et, partant, du droit de la protection sociale, l'opérateur de plateforme ayant alors la qualité d'employeur et ceux qui travaillent par son intermédiaire celle de salariés. En effet, à première vue, ce n'est pas la plateforme qui fait une demande de service, pas elle non plus qui affecte un travailleur à telle ou telle tâche, qui évalue et contrôle la prestation, en fixe le prix, sanctionne le travailleur ou rompt la relation contractuelle : tout cela semble relever

du client et du marché, du jeu de l'offre et de la demande. Quant aux travailleurs, ils sont apparemment libres de se connecter et de se déconnecter de l'application, d'accepter ou de refuser un travail. Cependant, les juges ont la possibilité de requalifier leur situation contractuelle au vu de la réalité des faits (1), et ce dans le sens d'une évolution vers le statut de salarié, surtout depuis que la Cour de cassation s'est prononcée (2).

1. Au-delà des apparences : le pouvoir de (re)qualification du juge

Pour appréhender le véritable rôle des plateformes, il faut s'intéresser aux conditions concrètes d'exécution de la relation qu'elles entretiennent avec leurs travailleurs. C'est d'ailleurs ce qui est requis par la Cour de cassation quand les juges du fond sont saisis d'une demande de requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail. En effet, le principe est ici l'indisponibilité de la qualification de « contrat de travail »[8], ce qui signifie que, nonobstant la dénomination du contrat, il convient d'analyser la situation concrète en se référant aux éléments constitutifs d'un contrat de travail qui, seuls, peuvent permettre de qualifier la nature de la relation contractuelle entre les parties : soit le travail relève de la relation subordonnée et dépend du droit du travail, soit il découle d'une prestation de services et la relation s'inscrit alors dans le cadre du droit commercial.

Le « contrat de travail » est défini par la doctrine comme un contrat par lequel une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne sous la subordination de laquelle elle se place moyen-

8 « 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 » (Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, arrêt « Labbane » ; *Bull. civ.*, V, n° 437 ; *D.*, 2001, p. 355 et les obs. ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note A. Jeammaud).

nant une rémunération. Cette définition implique donc la coexistence d'un travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination. Depuis 1996, la chambre sociale de la Cour de cassation retient, quant à elle, une acception plus restrictive de la relation de travail subordonnée : elle est, précise-t-elle, « caractérisée par 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 de son subordonné[9] ». Les juges recherchent alors si le travailleur est soumis à des ordres, à des directives, à un contrôle dans l'exécution de la prestation, pour décider s'il est placé dans un lien de subordination. De même, la qualification de « contrat de travail » implique un certain nombre d'obligations : l'employeur doit confier des tâches au salarié et lui verser un salaire, et celui-ci doit se tenir à disposition pour fournir une prestation de travail. Que peut-on en déduire quant à la relation qui se noue entre une plateforme et les travailleurs qui y ont recours ? La plateforme joue un rôle clé entre le client et le travailleur. Elle peut utiliser des algorithmes prédictifs et de tarification qui lui permettent d'exercer un contrôle intense sur le travail fourni, tout en laissant, en apparence, une marge d'autonomie et de décision au travailleur (non-exclusivité, choix des horaires de travail, etc.). La tarification dynamique par algorithme, l'analyse prédictive et les messages d'alerte sur l'évolution des conditions du marché, la géolocalisation, le système de notation orientent et déterminent l'exécution de l'activité de chaque travailleur. Son activité est constamment surveillée et évaluée par le client, le pouvoir de la plateforme lui étant largement délégué. La prestation se déroule ainsi dans des conditions de forte subordination. Par ailleurs, le travailleur doit se tenir

9 Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187 ; *Bull. civ.*, V, n° 386 ; *D.*, 1996, p. 268 ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, note J.-J. Dupeyroux.

teseopress.com

à disposition de la plateforme[10]. Le chauffeur Uber, par exemple, n'est pas maître de la prestation, il ne maîtrise que ce que la plateforme lui propose. On en déduit que la teneur de l'engagement du *crowdworker*, au-delà des obligations de faire qui en découlent, est bien une mise à disposition : il ne promet pas un ouvrage, il met sa force de travail à la disposition de la plateforme. Cette dernière ne joue pas simplement un rôle de coordinateur de système, elle exerce un pouvoir sur des travailleurs qui se placent sous son contrôle sans être maîtres de leur prestation. En cela, les juges ont plus d'une fois déduit que les éléments du contrat de travail étaient bien présents dans la relation entre les plateformes et les travailleurs, requalifiant celle-ci en relation de travail. Cette qualification de contrat de travail donne alors aux travailleurs la qualité de salarié et aux plateformes celle d'employeur, rendant ainsi applicables les règles du Code du travail. Dans un contexte contentieux, le *crowdworker* doit cependant renverser la présomption de non-salariat que l'article L. 8221-6 I instaure pour les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou, pour l'autoentrepreneur ou micro-entrepreneur, la présomption de la qualité de travailleur indépendant défini selon l'article L. 8221-6-1. Ce dernier dispose qu'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 ». Cette présomption peut être renversée s'il est établi que les travailleurs « fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de

10 Les plateformes utilisent des mécanismes importés des sciences comportementales pour maintenir les travailleurs à disposition. En s'inscrivant dans un univers de « gamification », l'application, élaborée sur le modèle des jeux vidéo, incite à se connecter souvent et/ou longtemps et à toujours chercher à obtenir une meilleure notation.

celui-ci[11] ». Le travailleur de plateforme qui parvient à opérer ce renversement bénéficie alors de l'application du Code du travail, ce qui le protège à posteriori des excès du modèle d'affaires des plateformes. Il peut obtenir, par exemple, des rappels de salaire ou des indemnités de licenciement, s'il a été radié de la plateforme. En France, un certain nombre de litiges ont été tranchés par des juridictions de première instance puis portés devant une cour d'appel. Des procédures ont été engagées contre Uber par l'Urssaf d'Île-de-France, l'une devant le tribunal des affaires de sécurité sociale – l'entreprise ayant refusé de verser les cotisations sociales dans le cadre d'un redressement –, l'autre, de nature pénale, pour travail dissimulé « fondé sur le principe du détournement de statut ». Ces décisions allaient parfois dans le sens d'une requalification en contrat de travail et parfois non[12]. Les analystes attendaient donc la position de la juridiction judiciaire suprême pour trancher la question.

2. La légitimation de la requalification en salarié par la Cour de cassation

La chambre sociale de la Cour de Cassation s'est prononcée, pour la première fois, dans un arrêt « Take Eat Easy » du 28 novembre 2018, sur la base de l'article L. 8221-6-2. Les juges ont considéré que la société utilisait une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un

---

11 Pour des exemples d'application : Cass. civ., 2e, 7 juillet 2016, n° 15-16.110 ; *D.*, 2016, p. 1574 ; *Dr. soc.*, 2016, p. 859 ; *JCP S*, 2017, p. 1017, note A. Derue ; *RDC*, 2016, p. 730, note G. Loiseau.

12 Dans un jugement du 20 décembre 2016, un conseil de prud'hommes a procédé à la requalification en contrat de travail, à la lumière des indices de subordination rapportés par le chauffeur (CPH Paris, 20 décembre 2016, n° 14/16389 ; *Cah. soc.*, 2017, n° 293, p. 61, note O. Rupp et R. de Lagarde). La requalification n'a en revanche pas été retenue contre Le Cab (CA Paris, 7 janvier 2016, n° 15/06489) ou Deliveroo (CA Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875), le travailleur n'apportant pas la preuve de la subordination.

statut d'indépendant. Le requérant a postulé et s'est inscrit en qualité d'autoentrepreneur. Il a conclu avec la plateforme, en janvier 2016, un contrat de prestation de services qu'il a demandé à la juridiction prud'homale, en avril 2016, de requalifier en contrat de travail. L'arrêt de la cour d'appel retenait que les documents non contractuels remis au livreur présentaient un système de bonus et de pénalités. Ces dernières étaient appliquées « en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles » ; « de désinscription tardive d'un "shift" » ; « de connexion partielle au "shift" » ; « d'absence de réponse à son téléphone "wiko" ou "perso" pendant le "shift" » ; « d'incapacité de réparer une crevaison ou de refus de faire une livraison ». Dans la foire aux questions (« FAQ ») uniquement, on pouvait lire qu'« en cas de circulation sans casque ou de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier », un « strike » (pénalité) était appliqué ; deux, « en cas de "no-show" (inscrit à un "shift" mais non connecté) » ; trois, « en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées d'un client », « de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur » ou « de tout autre comportement grave ». Si, sur une période d'un mois, un « strike » était sans conséquence, en revanche, deux « strikes » entraînaient une perte de bonus, trois la convocation du coursier « pour discuter de la situation et de sa motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy » et quatre « la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés ». Ce système de sanction était appliqué au requérant. L'arrêt d'appel estimait que, « si, de prime abord, un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas, dans les faits, à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, n'empêchent pas sa liberté de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou

non sur un "shift" proposé par la plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion ». Pour les juges, cette liberté totale de travailler permettait au requérant, « 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 ou journalier mais aussi, par voie de conséquence, de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée », ce qui exclut une relation salariale.

Les juges de cassation ont rappelé que « 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[13] ». Ils ont alors recherché, *in concreto*, le lien de subordination qui se caractérise, on l'a vu, par « 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 de son subordonné ». Pour la chambre sociale, l'application était dotée d'un système de géolocalisation qui permettait à la société Take Eat Easy de suivre en temps réel la position du coursier et de comptabiliser le nombre total de kilomètres qu'il parcourait. Par ailleurs, elle disposait d'un pouvoir de sanction à son encontre. Ces deux éléments permettent d'établir « l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination » et entraîne la requalification de la relation en contrat de travail. Pour certains, « il ne faut pas surestimer la portée de cet arrêt » (Ray, 2018) et le juge ne doit pas forcément reconnaître le statut de salarié à chaque travailleur ni ignorer que pour produire collectivement un bien ou un service une « organisation » est nécessaire : un centre de décision et des contrôles n'impliquent pas pour autant que toutes les personnes qui

13 Ass. plén., 4 mars 2003.

participent à cette activité économique soient des salariés subordonnés. En l'occurrence, les circonstances avaient joué : dans les deux mois précédents, le cycliste avait eu deux accidents de la circulation avec un mois d'arrêt sans pouvoir bénéficier, compte tenu de son statut, du régime général de la sécurité sociale.

L'arrêt « Uber » prononcé le 4 mars 2020 par la chambre sociale de la Cour de Cassation va dans le même sens et scelle la jurisprudence en la matière. En l'espèce, un chauffeur, après la clôture définitive de son compte par Uber, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. La cour d'appel, par un arrêt infirmatif, avait alors jugé que le contrat de partenariat signé par le chauffeur et la société Uber s'analysait en un contrat de travail, et elle avait renvoyé l'affaire devant le conseil de prud'hommes afin qu'il statue au fond sur les demandes du chauffeur au titre de rappel d'indemnités, rappel de salaires, dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, travail dissimulé et licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a, pour sa part, estimé qu'il n'était pas possible de s'écarter de la définition traditionnelle du contrat de travail et des trois éléments caractérisant le lien de subordination : le pouvoir de donner des instructions, le pouvoir d'en contrôler l'exécution et le pouvoir de sanctionner le non-respect des instructions données.

Elle a par ailleurs refusé d'adopter le critère de la dépendance économique suggéré par certains auteurs. Pour elle, le travail indépendant se caractérise par la possibilité de se constituer une clientèle propre et la liberté de fixer ses tarifs et les conditions d'exécution de la prestation de services. Or la cour d'appel a notamment constaté que le chauffeur en question avait intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plateforme et qui ne permet au chauffeur ni de se constituer une clientèle propre ni de fixer librement ses tarifs ou les conditions d'exercice

de sa prestation. Par ailleurs, celui-ci se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées s'il ne s'y conforme pas. En outre, la destination finale de la course lui étant parfois inconnue, il ne peut réellement choisir librement – comme le ferait un chauffeur indépendant – la course qui lui convient le mieux. Enfin, la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de course et celui-ci peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un certain taux d'annulation de commande ou de signalement de « comportements problématiques ». Tous ces éléments caractérisent bien un lien de subordination emportant la qualification de contrat de travail.

En réalité, ces arrêts remettent en cause le modèle économique de ce type de plateforme de livraison qui repose sur le refus global du droit du travail et de la protection sociale (cotisations sociales, assurance-chômage). Il s'agit d'une requalification aux effets financiers, voire pénaux en cas de travail dissimulé, considérables, mais elle est légitime au vu de l'intense subordination du travailleur œuvrant sur une plateforme qui utilise notamment des algorithmes d'affectation et de tarification ainsi que des systèmes de notation et d'évaluation. Cette requalification pourrait aussi résulter de la reconnaissance et de la sanction d'une fraude à la loi, précisément d'une fraude au droit du travail normalement applicable (Jeammaud, 2017)[14]. C'est bien dans ce sens que doit être appréciée la décision du Conseil de prud'hommes de Paris du 4 février 2020 qui a reconnu que le fait d'obliger le coursier à avoir un contrat de prestation de services caractérisait une volonté de frauder le

[14] L'auteur précise les raisons de dénoncer une fraude au droit du travail « normalement applicable », branche conçue et construite pour régir le recours à la main-d'œuvre d'autrui dans les rapports capitalistes de production de biens et de services : les montages juridiques en cause n'ayant d'autre but que de se soustraire au régime du travail salarié, ils altèrent son utilité économico-sociale autant que sa légitimité.

Code du travail de la part de Deliveroo et qui a condamné l'entreprise à verser 30 000 euros au livreur. C'était, pour Deliveroo, le premier cas de requalification en France. Ce qu'il faut souligner ici, c'est que ce travail des juges s'inscrit en opposition avec les tentatives législatives de limiter leur pouvoir de requalification.

Grâce à la vigilance des juges, tant judiciaires que constitutionnels, les modèles d'affaires des plateformes classiques ont de fortes chances d'être remis en cause. En effet, pourvu que le lien de subordination soit établi, les critères habituels de la relation de travail sont réunis. La question de la rémunération et de la prestation ne pose pas de problème particulier. En revanche, pour d'autres plateformes, notamment celles qui proposent des micro-tâches de travail, une telle requalification peut sembler difficile car la discussion porte également, et peut-être davantage, sur ces deux éléments du contrat de travail. Pour ces micro-travailleurs, il faut donc envisager une protection au-delà du droit du travail. La situation de dépendance économique et l'extrême précarité de certains *crowdworkers*, dans un contexte de forte asymétrie contractuelle, le justifient. Mais quelles sont alors les autres pistes possibles de protection juridique ?

II. La protection juridique des micro-travailleurs de plateformes

Certaines catégories d'opérateurs, qui reposent sur des types différents d'organisation, jouent sur un brouillage des frontières, non plus pour ce qui touche à la question de la subordination mais en ce qui concerne les autres critères de la relation de travail, à savoir la rémunération et la notion même de prestation de travail (A). Pour ces plateformes, une requalification en contrat de travail paraît difficile. Ce sont des plateformes de « *crowdsourcing* », qui exter-

nalisent des opérations que seule l'intelligence humaine est capable de réaliser (traduction de textes, retranscription d'enregistrements, réponse à des sondages, classement d'images, de fichiers ou de vidéos, rédaction de contenus, etc.) et qui ont recours à des travailleurs s'apparentant à des « cyber-tâcherons » (Fabre, 2017), chargés d'exécuter des micro-tâches contre une micro-rémunération[15]. Des évolutions normatives semblent ici nécessaires (B).

A. Plateformes de micro-travail : le brouillage des schémas de la relation de travail

Ce type de plateforme présente deux caractéristiques majeures : une absence d'éléments clairement rattachables à une relation de travail (1) et le fait que les collectifs qui permettraient de rendre visibles une communauté de travailleurs ne sont qu'en cours de construction, ou bien en butte avec les opérateurs (2).

1. La recherche des éléments constitutifs d'une relation de travail

Les micro-tâches de travail numérique engendrent une « invisibilisation » des éléments qui caractérisent une relation de travail : prestation, rémunération et subordination. De plus, elles se réalisent en dehors des cadres habituels, à savoir : un lieu de travail identifié, ici dématérialisé[16] ; une

---

15 La plus connue est Amazon Mechanical Turk, le « Turc mécanique d'Amazon ». Foule Factory en a importé le modèle d'affaires en France. Elle se présente comme une plateforme relevant de l'économie sociale et solidaire et ne déclare aucun salarié, alors qu'elle est l'émanation d'une société par actions simplifiée (SAS), Lotomate, implantée à Paris dans le secteur des « portails internet ».

16 Ainsi, BeMyEye, dont l'objet est de faire mener des enquêtes sur le terrain pour des entreprises, est une société italienne enregistrée dans le secteur des « études de marché et sondages » dont le siège parisien fait état de dix à dix-neuf salariés en France mais qui est qualifiée de « plus grosse société de *crowdsourcing* mobile d'Europe », avec 500 000 « yeux » basés dans dix-neuf pays. En pratique, BeMyEye se présente sous la forme d'une application téléchargeable sur mobile et tablette, et propose à des particuliers (« yeux »)

hiérarchie, qui n'apparaît pas ; des organisations verticales, remplacées par un réseau horizontal et global ; une communauté de travailleurs, éclatée ; une rémunération, parfois non monétaire ou extrêmement faible. Ces activités sont pour l'instant pratiquées « hors du droit », ce qui permet toutes sortes d'excès en matière de conditions contractuelles et de conditions de travail.

Concernant la prestation de travail, toute activité exercée via une plateforme ou une application n'est évidemment pas assimilable à un travail. Une plateforme comme le « commun » Wikipédia[17], qui s'appuie sur les contributions d'internautes volontaires, a vocation à permettre une large diffusion du savoir. Dans ce cas, on ne peut nier qu'il y a bien un travail, mais celui-ci résulte d'un engagement de type bénévolat. Pour les plateformes de *crowdsourcing*, la question est d'abord de savoir si les intervenants fournissent un « travail ». Ces plateformes permettent, grâce à l'outil numérique, la mobilisation d'une armée d'internautes afin de répondre à un sondage, de donner un avis, ou même de créer un nouveau design. L'éventail des tâches est large, allant d'activités simples, répétitives, faiblement rémunérées, dont l'exécution est très fortement standardisée ou automatisée, à des activités qualifiées et complexes. Elles peuvent être envisagées comme source de satisfaction, de plaisir, d'amusement pour celui qui s'y adonne, ne pas donner lieu à compensation financière et ne relever alors ni du bénévolat ni du travail mais davantage d'une forme de loisir. La valeur générée et captée par les industries numériques ne fait donc pas automatiquement de l'activité réalisée via une plateforme un travail.

---

d'être rémunérés entre 4 et 10 euros par mission pour contrôler la présence de produits, leur emplacement ou leur prix.

17 Qui se caractérise par une négation de la propriété privée et fonctionne sur un mode de contribution collective et participative sans revendication de droits d'auteur. Pour plus d'éléments sur la notion de « communs », voir, par exemple, Benjamin Coriat (2013).

Certaines plateformes s'adressent ainsi au « citoyen digital » – qui donne son avis dans le cadre de sondages ou résout un problème complexe sous un format ludique – ou au « consommateur numérique » – qui se prononce gratuitement sur un produit ou un service dans le cadre d'enquêtes de satisfaction. Ces tâches effectuées ont bien une valeur économiquement quantifiable dont la plateforme tire bénéfice. La difficulté vient ici du brouillage des frontières entre les statuts de travailleur, de consommateur et de citoyen, voire de joueur. Elles sont devenues floues, du fait de la digitalisation et de la dématérialisation des activités. Ces plateformes sont ainsi parvenues à faire entrer le marché dans la sphère privée[18], mais ce type d'activité ne concerne pas la personne en tant que travailleur. Pour un tempérament sur la fine frontière entre jouer et travailler, il faut se rappeler toutefois l'affaire de « L'Île de la tentation »[19], qui avait permis de considérer la participation à cette émission de télé-réalité comme une réelle activité de travail.

On peut en effet estimer qu'une activité qui produit de la valeur – valeur qui échappe à ceux qui l'ont générée au bénéfice de la société propriétaire de la plateforme – doit être vue comme un travail. Ces personnes participent à l'activité de l'entreprise et réalisent bien un travail qui aurait pu être effectué en interne par des salariés mais qui est morcelé dans une forme de taylorisme digital. Il suffirait donc de considérer que l'activité en question permet la réalisation d'un produit générateur de profits pour l'opérateur exploitant la plateforme pour étudier la nécessité d'assurer une protection à celui qui exerce cette activité.

---

18 Même en admettant la supercherie dont peuvent être victimes ceux qui s'adonnent à l'exercice, la plateforme et le bénéficiaire de l'activité retirant un avantage financier et n'agissant pas de manière désintéressée, cette activité ne peut être considérée comme un loisir.

19 Voir Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981 à 08-40.983 et n° 08-41.712 à 08-41.714.

teseopress.com

Autre élément essentiel de la relation de travail qui la différencie du bénévolat : la rémunération. Ici, le micro-travail numérique donne lieu très souvent à une rétribution parfois non monétaire (la « récompense » peut se présenter sous forme de bons d'achat ou de « cagnotte » ou « portefeuille » virtuels) ou tellement minime que l'on peine à y voir une rémunération[20]. Ainsi, Foule Factory annonce sur son site que le revenu mensuel qu'elle prétend offrir à ses « fouleurs » est limité à 300 euros. Cependant, le montant de la rémunération ne constitue pas un motif d'exclusion d'une relation de travail. Aussi, au-delà de l'apparence d'une micro-rémunération, si minime qu'elle ne saurait emporter la qualification de contrat de travail, il nous faut rechercher la cause initiale du contrat : pourquoi le micro-travailleur réalise-t-il une micro-tâche ? Si le micro-travailleur recherche une rémunération en échange de la prestation réalisée, que celle-ci soit sa source de revenus principale ou non, la question de la nature du contrat se pose. Les plateformes indiquent que les tâches effectuées sont rémunérées ou récompensées d'une manière ou d'une autre[21]. Les qualifications de bénévolat ou d'activité ludique semblent dès lors impossibles. Pourtant, ces particuliers ne sont pas forcément inscrits comme travailleurs indépendants ou autoentrepreneurs, et les plateformes ne contrôlent pas leur statut. Le dénominateur commun à toutes les plateformes de micro-tâches réside en fait dans une forme de mise en compétition des travailleurs : le « *crowdsourcer* » s'engage souvent *ex post*, sur la base du travail déjà réalisé, et se réserve le droit de rejeter la prestation et de refuser de rémunérer le travail fourni, ce qui va à l'encontre du but recherché par le micro-travailleur.

20 Selon les estimations disponibles, le salaire horaire moyen au niveau mondial serait de 2 euros de l'heure, ce qui pose la question du respect des conditions minimales de travail et du travail décent. Voir Janine Berg (2016).

21 Voir gaddin.com, panel.opinea.fr, moolineo.com, loonea.com.

Enfin, concernant plus classiquement la subordination du travailleur à la plateforme, elle peut se révéler très forte et ne pas présenter énormément de difficultés à être établie. Éliminons d'emblée, parmi celles qui ont un but lucratif et qui impliquent une prestation unique de travail, les plateformes de freelance. Les travailleurs indépendants n'y ont recours que pour obtenir un référencement – comme ils le feraient avec un support papier – et ne s'inscrivent pas dans une relation de travail à l'égard de l'opérateur numérique. Il en va de même pour les plateformes de « *jobbing* », qui mettent en relation des particuliers pour effectuer des travaux domestiques. Dans les deux cas, la plateforme n'est qu'un intermédiaire entre le client et le prestataire pour l'exécution d'un travail qui sera réalisé dans le cadre d'un contrat de prestation de services établis entre eux. La « neutralité » de la plateforme est ici réelle. En ce qui concerne les plateformes de micro-tâches de travail, certaines conditions contractuelles sont manifestement déséquilibrées et les montages semblent passibles des délits de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre[22]. Une relaxe avait été prononcée en la matière, le 24 mai 2018, par le tribunal correctionnel de Lille, pour la société Click and Walk, une application mobile qui rémunère ses « clic-walkers » contre des missions géolocalisées pour le compte de grandes marques (référencement de produits en magasin, avis sur les marques, etc.). Le tribunal de première instance avait refusé de reconnaître l'existence d'un travail dissimulé en estimant qu'il n'y avait pas de lien de subordination établi. La cour d'appel de Douai a au contraire

22 Le fait de fournir de la main-d'œuvre à titre exclusif peut constituer deux infractions : le délit de prêt de main-d'œuvre illicite et le délit de marchandage, si cela a pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application du droit du travail. L'article L. 8241-1 du Code du travail pose le principe de l'interdiction du prêt de main-d'œuvre à but lucratif à titre exclusif, à l'exception des prêts de main-d'œuvre réalisés dans le cadre de dispositifs spécifiques autorisés par la loi : travail temporaire, portage salarial, entreprise de travail à temps partagé, etc.

teseopress.com

condamné la société, dans un arrêt du 10 février 2020, à 50 000 euros d'amende pour travail dissimulé.

Par ailleurs, sur le plan du droit commun des contrats et des obligations (Sénéchal, 2016), si l'on envisage de réguler le micro-travail numérique, l'unilatéralité dans les pratiques et relations contractuelles entre ces plateformes et les micro-travailleurs pose la question de leur conformité avec les règles relatives à l'interdiction des clauses créatrices d'un déséquilibre significatif[23] dans les contrats d'adhésion[24]. De fait, le rapport de dépendance que ces acteurs entretiennent ne pourrait-il pas être assimilé à de la violence économique, dès lors que, exploitant l'état de nécessité dans lequel se trouvent certains travailleurs, ils en profitent pour leur imposer des conditions qu'ils ne sont pas en mesure de refuser et en tirent un avantage manifestement excessif[25] ?

2. Vers la reconnaissance de (droits) collectifs de travail ?

Le propre du micro-travail numérique est d'« invisibiliser » les collectifs de travailleurs en atomisant la communauté de travail. Pourtant, 50 000 « fouleurs » sont revendiqués par Foule Factory en France, et 500 000 « yeux » par BeMyEye dans dix-neuf pays. Ces collectifs existent bel et bien, même s'ils sont pour l'heure éclatés et « invisibilisés ». Pourrait-on alors imaginer recréer des droits collectifs au bénéfice de ces micro-travailleurs, qui paraissent aussi isolés que les

---

23 C. civ., art. 1171 : « Dans un contrat d'adhésion, toute clause non négociable, déterminée à l'avance par l'une des parties, qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat est réputée non écrite. L'appréciation du déséquilibre significatif ne porte ni sur l'objet principal du contrat ni sur l'adéquation du prix à la prestation ».

24 C. civ., art. 1110 : « Le contrat de gré à gré est celui dont les stipulations sont négociables entre les parties. Le contrat d'adhésion est celui qui comporte un ensemble de clauses non négociables, déterminées à l'avance par l'une des parties ».

25 C. civ., art. 1143 : « Il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif ».

couturières du XIXe siècle ? On assiste en fait à l'avènement de nouvelles solidarités pour la défense de leurs intérêts, avec d'autres formes de manifestations et de revendications. En 2015, le syndicat IG Metall a créé une plateforme (Fair Crowd Work Watch) qui permet aux micro-travailleurs de noter les plateformes pour lesquelles ils travaillent. Des conseils juridiques leur sont offerts. Turkopticon, un outil collectif développé pour la plateforme Amazon Mechanical Turk (AMT), permet aux travailleurs d'évaluer les clients qui postent des tâches à effectuer. Des directives éthiques ont été rédigées sur le site Dynamo pour les demandeurs universitaires de cette plateforme d'Amazon. De même, en Allemagne, un code de conduite du *crowdsourcing* a été établi par des plateformes participatives. Concernant les plateformes « classiques », certaines ont ouvert, en coopération avec IG Metall, un bureau de médiation grâce auquel les travailleurs peuvent faire état des différends qui les opposent aux opérateurs de plateforme. En Italie, les organisations syndicales ont créé des structures pour défendre les intérêts des travailleurs économiquement dépendants. Par ailleurs, une vingtaine d'organisations patronales et les syndicats Filt-CGIL, Fit-CISL et Uiltrasporti ont signé, en décembre 2017, un accord sur le renouvellement de la convention collective nationale de la logistique qui couvre le transport de marchandises et les expéditions de colis. L'accord définit pour la première fois un statut pour les livreurs à vélo en matière de rémunération, d'horaires et d'organisation du travail. En France, les chauffeurs VTC se sont mobilisés pour lutter contre la baisse des tarifs exigée par Uber et ont créé une association sous l'égide de l'UNSA. On constate également que les créations de sections syndicales CGT de coursiers à vélo se sont multipliées ; on en trouve maintenant à Bordeaux, Lyon, Paris, Nantes ou Mulhouse. Parallèlement cependant, des pratiques antisyndicales de la part des plateformes ont été constatées. Notamment, les discussions avec la direction de Deliveroo, qui use

de tactiques dolosives, s'avèrent difficiles[26]. En novembre 2019, la CGT l'a accusée de « court-circuiter » les syndicats avec son « forum des livreurs », dont l'indépendance vis-à-vis de la direction ne serait pas, selon elle, garantie. Deliveroo, qui déclare faire travailler 11 000 livreurs dans plus de 300 communes en France, a créé ce forum comme une « instance de consultation » réunissant « des représentants élus par les livreurs et la direction » pour « échanger autour de sujets stratégiques » allant « de la sécurité aux avantages sociaux en passant par le design des équipements et kits »[27]. Le but est de discuter de l'amélioration de l'application, mais les questions concernant la rémunération des coursiers, leurs conditions de travail, leur statut, ou même leur protection sociale ne sont pas évoquées. Rien, non plus, ne garantit l'indépendance de ces élus en l'absence de protection syndicale, car les livreurs ne peuvent pas s'exprimer librement si leur contrat peut être rompu. De fait, les médias ont apporté la preuve que la direction avait tenté de monter des dossiers contre ceux qui manifestaient, afin de les « désactiver »[28]. Quelles pistes peuvent être alors envisagées pour endiguer les abus et la précarité sociale qu'ils engendrent ?

B. Quelles évolutions pour la protection juridique des micro-travailleurs ?

Le micro-travail via les plateformes numériques renouvelle la réflexion sur les besoins de protection des travailleurs exclus du droit du travail, mais économiquement

---

26 Les rencontres ont lieu dans un hôtel pour empêcher d'identifier le siège social et dissimuler ainsi le lien de subordination entre l'entreprise et les coursiers.

27 http://frontsyndical-classe.over-blog.com/2019/11/l-a-plate-forme-dliveroo-veut-contourner-les-syndicats.html, consulté le 4 aout 2020.

28 https://www.francetvinfo.fr/replay-magazine/france-2/cash-investigation/videos-six-sequences-a-retenir-de-cash-investigation-sur-les-geants-de-l-economie-numerique_3631063.html, consulté le 4 août 2020.

dépendants et dont l'activité génère une valeur captée par les plateformes (Antonmattei & Sciberras, 2008). Des évolutions normatives semblent nécessaires afin de protéger les micro-travailleurs numériques de certaines pratiques qui semblent indécentes selon le Bureau international du travail (BIT) (1) et de respecter des normes européennes minimales en matière de conditions de travail et de protection sociale (2).

1. Des pratiques de travail et de rémunération indécentes

Le rapport du BIT du 20 septembre 2018 a révélé les carences les plus manifestes en matière de travail décent des micro-travailleurs, grâce à une enquête menée auprès de 3 500 travailleurs opérant sur cinq plateformes anglophones de micro-travail dans soixante-quinze pays à travers le monde. Ce rapport pointe certaines réalités qui viennent en partie contredire les éléments mis en avant par les plateformes dans leurs stratégies communicationnelles. Ainsi, pour 32 % des travailleurs, le micro-travail constitue la principale source de revenus (59 % des revenus globaux du foyer). De nombreux micro-travailleurs ont des horaires atypiques : 36 % travaillent régulièrement sept jours par semaine, 43 % travaillent la nuit et 68 % le soir, soit pour les besoins de la tâche, soit parce qu'ils ont d'autres obligations. De nombreuses femmes conjuguent micro-travail et responsabilités familiales en passant vingt heures par semaine sur une plateforme, soit cinq heures seulement de moins que l'échantillon global, et ce souvent le soir et la nuit. Le point le plus important concerne la protection sociale de ces micro-travailleurs. En 2017, seuls 60 % étaient couverts par une assurance maladie et 35 % affiliés à un régime de retraite. Pour une majorité d'entre eux, cette couverture provient de leur emploi principal dans l'économie « hors ligne », des prestations liées à l'emploi dont bénéficient les membres de leur famille ou des prestations universelles versées par l'État. On note également que la protection sociale

est inversement proportionnelle au degré de dépendance de l'individu au micro-travail : les travailleurs essentiellement tributaires du micro-travail sont davantage susceptibles de ne pas être protégés. Ainsi, 16 % seulement de ceux pour lesquels le micro-travail constitue la principale source de revenus sont affiliés à un régime de retraite, alors qu'ils sont 44 % à l'être lorsque la majorité de leurs revenus provient d'une autre source.

Concernant les modalités juridiques d'exécution contractuelle, on constate que près de 90 % des travailleurs ayant répondu à l'enquête ont vu, à un moment ou à un autre, leur travail non validé ou leur paiement refusé. Seuls 12 % estimaient que ces décisions étaient à chaque fois justifiées. Les plateformes de micro-travail ont en effet des systèmes d'évaluation unilatéraux permettant d'évaluer le micro-travailleur mais ne mettent en général pas en place de dispositif permettant d'évaluer en retour le client ou le donneur d'ordre. De plus, de nombreux travailleurs disent ne pas être en mesure de pouvoir exercer un recours contre des refus qui leur sembleraient injustes. Ils ont d'ailleurs le plus grand mal à communiquer avec les donneurs d'ordre et les plateformes. Beaucoup d'entre eux, entre 28 % et 60 % selon la plateforme, ont dû se tourner vers des forums de discussion gérés par les travailleurs ou vers des sites de médias sociaux pour demander conseil ou simplement confronter leurs expériences à propos des difficultés qu'ils rencontrent. On note donc un fort besoin de leur part que soient mis en place des collectifs et des mécanismes transparents de règlement des différends.

Cette analyse révèle, de fait, de nombreuses insuffisances juridiques au regard de la situation : des conditions de travail flexibles et précaires concernant les horaires et les rémunérations ; un unilatéralisme des décisions sans mécanisme transparent de règlement des différends ; une protection sociale très faible ; des tâches qui constituent la source principale des revenus (contrairement au discours véhiculé par les plateformes) ; des travailleurs isolés, sans perspective

d'avancement ou de reconnaissance de leurs qualifications. Pour remédier à ces dérives, les experts qui ont rédigé le rapport du BIT concluent en formulant dix-huit préconisations, parmi lesquelles on peut mentionner : permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective ; appliquer le salaire minimum en vigueur dans la région du monde où ils se trouvent ; assurer la transparence des paiements et des redevances fixés par les plateformes ; veiller à ce que les travailleurs indépendants aient la possibilité de refuser des tâches ; indemniser le travail perdu en cas de problème technique lié à la tâche ou à la plateforme ; établir des règles strictes et justes qui régissent le non-paiement ; s'assurer que les conditions de service soient présentées de manière lisible, explicite et concise.

2. L'impact des normes sociales européennes visant à garantir des droits sociaux à tous les travailleurs

Le droit de l'Union européenne s'est saisi de nouvelles questions qui peuvent engendrer des évolutions normatives pour le micro-travail de plateforme. Ainsi, la directive du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles révise celle d'octobre 1991 sur l'obligation pour l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la relation de travail. Cette dernière accordait aux travailleurs le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de leur relation de travail au plus tard deux mois après le début du travail. Cependant, la nécessité d'améliorer les informations qui leur étaient fournies individuellement a été mise en évidence. De plus, elle ne s'appliquait pas à tous les travailleurs puisqu'elle donnait aux États membres une certaine latitude pour définir la notion de « travailleur salarié ». Il était difficile de savoir si certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs domestiques, ou certaines nouvelles formes de travail, comme le travail à la demande ou le travail mobile fondé sur les nouvelles technologies, relevaient de son champ

d'application. Il était par ailleurs nécessaire d'améliorer cette directive en repensant les voies de recours et les sanctions en cas d'infraction. À cet égard, la possibilité pour le salarié d'exiger un dédommagement lorsqu'il ne reçoit pas de déclaration écrite n'était, en pratique, pas utilisée. Enfin, le délai de deux mois à compter du début du travail durant lequel l'employeur n'était pas tenu de fournir des informations à ses salariés était un élément qui ne concourait pas à l'objectif d'amélioration de la transparence et qui pouvait en fait accroître le risque de travail non déclaré ou de violation des droits des salariés. La nouvelle directive instaure des droits pour « tous les travailleurs », notamment ceux qui occupent des emplois précaires. Elle prévoit que tous ont le droit de recevoir à l'avance par écrit des informations détaillées sur les aspects essentiels de leur travail ; de savoir dans un délai raisonnable, lorsque les horaires de travail sont très variables – comme c'est le cas pour le travail à la demande –, quand le travail devra être effectué ; d'être protégés par la législation contre les pratiques frauduleuses dans le cadre des contrats « zéro heure » ; de recevoir gratuitement les formations que l'employeur est tenu de fournir.

Cette directive a donc un large champ d'application et concerne tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les plus souples et les plus atypiques, ou celles apparues récemment, tels le travail occasionnel, le travail domestique, le travail basé sur des dispositifs tels que les « chèques emploi services » ou le travail via une plateforme. Elle adopte une définition uniforme de la notion de travailleur (« *worker* ») et s'applique à tous ceux qui ont un contrat ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre de l'Union. Cependant, la question de savoir si ce concept permet d'inclure les travailleurs de plateformes dont le statut professionnel est ambivalent laisse place à l'interprétation (Mazuyer, 2011). Bien que le terme « travailleur », plutôt que « salarié » ou « employé »,

soit utilisé, la directive fait toujours référence à une « relation de travail telle que définie par la loi ». Par ailleurs, les États membres peuvent décider de ne pas l'appliquer à ceux qui travaillent en moyenne moins de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives (soit douze heures par mois). Ce seuil est inférieur à celui fixé par l'ancienne directive, qui permettait l'exclusion des travailleurs ayant une relation de travail dont la durée n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures. De plus, cette nouvelle directive impose une certaine prévisibilité pour les travailleurs à la demande (« *on-call worker* »), en établissant notamment un délai de convocation raisonnable. Elle exige également des États membres qu'ils prennent des mesures pour éviter les abus vis-à-vis de ces travailleurs, en fixant par exemple des limites à l'utilisation et à la durée des contrats de travail à la demande ou des contrats similaires. Sur ces aspects, le droit français n'est pas en conformité avec les exigences de la directive car il autorise des exceptions à ces droits minimaux pour les travailleurs de plateformes. Ainsi, depuis la loi El Khomri, l'article L. 7342-3 du Code du travail précise que « le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2 » et que « la contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme ». Cependant, l'article L. 7342-4 prévoit une exception « lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret ». Dans ce cas, le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et celui de la contribution à la formation professionnelle sont basés sur le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme[29]. Or le montant de ce chiffre

[29] Voir l'article D. 7342-1 du Code du travail et l'article 1 du décret n° 2017-774 du 4 mai 2017, qui prévoient que « la cotisation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 7342-2 et la contribution mentionnée au pre-

d'affaires laisse bon nombre de travailleurs en dehors du droit à la formation, ce qui n'est pas conforme à la directive, et rien n'est précisé sur le fait que la formation doit être effectuée pendant les heures de travail.

Par ailleurs, la loi d'orientation des mobilités a mis en place un compte personnel de formation pour les travailleurs de plateformes avec la même limite de seuil du chiffre d'affaires excluant certains du champ d'application de la directive. De fait, la loi semble, sur de nombreux points, ne pas respecter les éléments essentiels de cette dernière. Ainsi, l'article L. 7342-8 édicte que « dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés […] la plateforme 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 avec lesquels elle est en relation. Cette charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs ». Est-ce suffisant ? Outre le fait qu'elle est facultative, cette charte ne prévoit que des éléments très basiques parmi ceux qui doivent être portés à la connaissance des travailleurs. Elle ne fait que préciser les conditions d'exercice de leur activité professionnelle, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec les utilisateurs de la plateforme, ainsi que celles qui peuvent être appliquées pour réguler le nombre de connexions simultanées des travailleurs afin de répondre, le cas échéant, à une faible demande de prestations. Ces règles garantissent à la fois le caractère non exclusif de la relation entre la plateforme et les travailleurs, et la liberté pour ces derniers d'avoir recours à la

---

mier alinéa de l'article L. 7342-3 sont prises en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution ont été acquittées, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Les frais d'accompagnement et l'indemnité mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 7342-3 sont pris en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de la dernière année civile écoulée, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale ».

teseopress.com

plateforme et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité. De même, la charte ne fait qu'indiquer les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation et non un tarif expressément défini. Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels sont bien évoquées mais sans autre précision. La charte peut toutefois comporter des mesures ayant pour but d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés, notamment en cas de dommages causés à des tiers. Cependant, on peut noter l'imprécision des termes tout comme le flou concernant d'autres éléments importants de la relation de travail, tels que les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle, ou celles selon lesquelles ceux-ci sont informés de tout changement relatif à ces conditions. Ces modalités et leur communication sont entièrement laissées au libre arbitre de la plateforme. Plus encore dépendent aussi de la charte les éléments concernant la qualité de service attendue, les modalités de contrôle de l'activité et de sa réalisation par la plateforme, les circonstances pouvant conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur selon les exigences de l'article L. 442-1 du Code de commerce, ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas.

Pour parvenir à une affiliation aux systèmes de sécurité sociale de tous les travailleurs, salariés ou non – la Commission européenne estimant qu'environ 40 % des travailleurs de l'Union ont un emploi atypique –, il faudrait garantir une meilleure portabilité des droits. À cet effet, la Commission a présenté une proposition de recommandation[30], afin que les travailleurs aient une meilleure connaissance de leurs droits

30 Proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale, Strasbourg, COM (2018) 132 final, 2018/0059, 13 mars 2018.

teseopress.com

et obligations en matière de sécurité sociale. À l'exception des allocations chômage, qui restent du ressors des États membres, l'ensemble des prestations sociales (allocations maternité et paternité, vieillesse, invalidité, maladie et accident du travail) doit être garanti à tous les actifs. La Commission a accordé dix-huit mois aux États membres, à compter du 13 mars 2018, pour lui fournir des données fiables sur le statut des travailleurs, salariés ou indépendants, afin d'établir un cadre de référence et des indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de ses recommandations. Elle s'octroie également le droit d'intervenir en proposant l'adoption de textes législatifs sur le sujet.

En France, il serait possible d'envisager l'adoption de règles qui répondent aux problématiques particulières des micro-travailleurs numériques. En 2016, le rapport Terrasse sur l'économie collaborative et celui de l'Inspection générale des affaires sociales sur les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale ont d'ailleurs préconisé la création d'un cadre spécifique pour les travailleurs du numérique. Les travailleurs les plus dépendants seraient assimilés à des salariés et un statut spécial d'« entreprise porteuse collaborative » serait instauré, ainsi qu'un système de médiation entre travailleurs et plateformes. Dans la mesure où des parallèles peuvent être faits entre les conditions de travail des *crowdworkers* et celles des télétravailleurs ou des travailleurs à domicile, on pourrait aussi s'inspirer de certaines garanties octroyées aux premiers, comme le droit à la déconnexion (Rey, 2001), la protection de la santé et de la sécurité, la protection de la vie privée et la séparation entre vie professionnelle et vie familiale, ou la prise en charge des frais nécessaires à l'accomplissement des prestations de travail.

En conclusion, concernant le rôle que peut jouer le droit dans la protection des travailleurs de plateformes, il convient de distinguer deux types de plateformes et de relations de travail. D'une part, les plateformes « classiques » que sont les plateformes de livraison et de transport, telles Uber, Take Eat Easy ou Deliveroo, qui, bien qu'elles fondent

leurs stratégies sur l'exploitation des zones grises entre emploi salarié et emploi indépendant, présentent des éléments constitutifs d'une relation de travail classique, à savoir une figure patronale et une communauté de travailleurs, sous réserve que l'existence d'un lien de subordination puisse être établie. Les travailleurs de ce type de plateforme ont alors vocation à être protégés par le droit du travail et à bénéficier de la protection sociale des salariés, malgré certaines tentatives législatives jugées inconstitutionnelles de les y soustraire. D'autre part, les plateformes qui proposent des micro-tâches de travail. Celles-ci brouillent les éléments classiques d'une relation de travail (rémunération, activité de travail, lien de subordination) et « invisibilisent » la communauté des micro-travailleurs. Pour cette dernière catégorie, des évolutions normatives seront nécessaires, afin notamment de limiter les abus les plus manifestes et d'harmoniser le droit français avec certaines normes européennes.

Bibliographie

Amar, N. & L.-C. Viossat (2016) *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport de l'IGAS, 2015-121R, mai.

Antonmattei, P.-H & J.-C. Sciberras (2008) *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, rapport à M. le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Barbezieux, P., C. Herody & O. Montiel (2017) *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, l'emploi, le travail et les politiques publiques*, Document d'études, 213, DARES.

Berg, J. (2016), *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowd-*

workers, International Labor Organisation, Conditions of Work and Employment Series, 74, Genève.
Coriat, B. (2013) 'Le retour des communs', *Revue de la régulation*, 14 | 2e semestre / automne 2013, mis en ligne le 14 février 2014, consulté le 4 août 2020. http://journals.openedition.org/regulation/10463
Desbarats, I. (2017) 'Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi', *Droit social*, 11: 971-987.
Fabre, A. (2017) 'Plateformes numériques : gare au tropisme *travailliste* !', *Revue du droit du travail*, 3: 166-170.
Frouin, C. (2016) 'L'entreprise face au numérique : incidences de la loi travail et de la loi pour une République numérique', *Gazette du Palais*, 81.
Gomes, B. (2017) *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, rapport pour l'Organisation internationale du travail, 41.
Gomes, B. (2018) 'Les plateformes en droit social : l'apport de l'arrêt *Elite Taxi contre Uber*', *Revue de droit du travail*, 2: 150-156.
Jeammaud, A. (2017) 'Uber, Deliveroo : requalification des contrats de travail ou dénonciation d'une fraude à la loi ?', *Semaine sociale Lamy*, 1802: 43-46.
Julien, M. & E. Mazuyer (2018) 'Le droit à l'épreuve des plateformes numériques : quels droits pour les travailleurs ?', *Revue de droit du travail*, 3: 189-198.
Leclerc, O. & F. Valdés Dal-Ré (2008) 'Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol', *Revue de droit du travail*, 5: 296-303.
Loiseau, G. (2017) 'La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées', *Droit social*, 5: 463-470.
Mazuyer, E. (2011) 'Les mutations des figures du *travailleur* en droit européen', dossier spécial *Les périmètres du droit*

du travail, *Semaine sociale Lamy*, supplément 1494, mai, 52-67.
Perulli, A. (2003) *Travail économiquement dépendant et parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques*, rapport pour la Commission européenne, 69.
Perulli, A. (2011) 'Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries', *in* G. Casale (dir.), *The Employment Relationship A Comparative Overview*, OIT.
Peskine, E. (2008) 'Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie', *Revue de droit du travail*, 6: 371-377.
Ray, J.-E. (2018) 'Coursiers des plateformes numériques : comment interpréter l'arrêt de la Cour de cassation ?', blog.leclubdesjuristes.com, consulté le 4 aout 2020. https://blog.leclubdesjuristes.com/coursiers-des-plateformes-numeriques-comment-interpreter-larret-de-la-cour-de-cassation/
Rey, C. (2001) 'Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication', *Innovations*, 1 (13): 173-193.
Sénéchal, J. (2016) 'La diversité des services fournis par les plateformes en ligne et la spécificité de leur rémunération, un double défi pour le droit des contrats', *AJ Contrats d'affaires*, 79.
Terrasse, P. (2016) *Rapport sur l'économie collaborative*.

La loi sur les plateformes de transport et le contrat de travail au Portugal : sujets, relations et présomption de salariat

João Leal Amado[1] et Teresa Coelho Moreira[2]

The status of Uber drivers has been the subject of a heated debate recently. This transportation service – which ingeniously connects drivers with customers through an online app – is highly popular especially with residents of big cities, both those (customers) who use it as a cheap and efficient taxicab, and those (drivers) who enjoy the opportunities it creates for extra income. There is little doubt that such a service offers some gains to society. At the same time, it is quite obvious that the use of new technologies cannot be a valid excuse for evading the law. […]. The same is true with regard to the status of drivers – the question of whether they are independent contractors (as argued by Uber) or employees. If the protection of labour law is needed in such cases, the use of new technologies such as an online platform should not matter; it cannot be a valid excuse for evading the law.

Guy Davidov,
« The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach ».

1 João Leal Amado est professeur associé à la faculté de droit de l'université de Coimbra. jlamado@fd.uc.pt.
2 Teresa Coelho Moreira est professeure assistante à la faculté de droit de l'université du Minho. tmoreira@direito.uminho.pt.

I. Droit du travail et travail salarié

On admet communément que l'expression « droit du travail » a un sens trop large pour ne pas être trompeuse. De fait, les formes de travail dans nos sociétés actuelles ne sont pas toutes réglementées par cette branche du droit. Le droit du travail ne s'applique, en principe, qu'aux relations de travail caractérisées par une subordination juridique, par le devoir d'obéissance du travailleur aux directives de l'employeur et par le pouvoir exercé par celui qui commande une tâche sur celui qui l'exécute. C'est donc le travail salarié, dépendant, subordonné qui constitue l'objet principal du droit du travail. Par ailleurs, on sait que cette branche du droit s'est essentiellement construite à partir de la figure de l'ouvrier, indissociable du monde de l'usine, de l'industrie et du prolétariat.

Ce qu'il convient surtout de souligner, c'est que le contrat de travail n'est pas défini par ce que l'on promet de faire, c'est-à-dire par le type d'activité exercée, mais par la manière dont on le promet, c'est-à-dire par le fait que cette activité est exercée sous l'autorité et la direction d'un employeur. Produit tardif de la révolution industrielle, et avec elle du monde ouvrier de l'usine[3], le droit du travail a beaucoup évolué tout au long du xxe siècle. Il s'est ouvert à de nouvelles réalités, s'est « tertiarisé », et a subi le choc de la révolution numérique. Dans ce processus, le champ d'application du droit du travail, sa portée subjective, relative aux sujets du droit, s'est considérablement élargie – l'usine

3 « Travail de masse, soumis au rythme des machines, effectué en usine – espace et outil dont l'employeur détient la propriété –, travail dont le fruit est propriété de l'employeur, et travail facturé par unité de temps. Et d'un temps lui-même de plus en plus uniforme et standardisé – l'usine exprime aussi le triomphe de l'horloge –, qui permet de concevoir cet échange comme la "vente" d'une force de travail par unité de temps » (Gomes, 2007, p. 104).

a été remplacée par l'entreprise, l'ouvrier par le travailleur, la dépendance économique par la subordination juridique –, allant bien au-delà des limites définies par son prototype originel, celui du modèle industriel. Cette expansion subjective, en incorporant une réglementation diverse, a mis en crise la cohésion, sinon l'unité du droit du travail. De fait, la diversité normative est assurément l'une des principales caractéristiques du droit du travail. Aussi, alors que le monde du travail salarié apparaît de plus en plus comme une réalité multiforme et hétérogène, on comprend que le droit qui s'y rattache ne puisse se présenter comme un bloc monolithique.

Il en ressort que si le droit du travail vise à réglementer une relation qui repose sur le libre consentement de deux parties contractantes formalisé par la signature volontaire d'un contrat de travail (en ce sens, le contrat exprime toujours l'effectivité de la liberté personnelle), ce contrat apparaît également comme une relation contractuelle fortement asymétrique mais dans laquelle le salarié, en tant que personne, est profondément impliqué. Cette branche du droit présente en effet un caractère protecteur de la partie contractante la plus faible, c'est-à-dire de celui qui fournit le travail en se soumettant à l'autorité et au contrôle d'un autre, au sein de l'organisation de l'entreprise.

Le droit du travail traite donc essentiellement du travail salarié, subordonné et effectué pour le compte d'autrui, et placé sous le régime juridique du contrat individuel du travail. Rappelons la définition qu'en donne, en 2009, le Code du travail portugais dans son article 11 : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne physique s'engage, moyennant rémunération, à fournir une activité au profit d'une ou de plusieurs personnes, dans le cadre d'une organisation et sous leur autorité ».

Si nous comparons cette définition avec celle du Code civil de 1966, nous constatons quelques diffé-

rences, dont certaines très importantes. Quatre méritent d'être signalées :

- Le Code du travail indique très explicitement que le travailleur est nécessairement une personne physique, « de chair et de sang », jamais une personne morale (l'employeur, comme on le sait, pouvant être, lui, soit une personne physique, soit une personne morale) ;
- Alors que le Code civil fait référence à la fourniture d'une activité intellectuelle ou manuelle, le Code du travail s'abstient de qualifier en ces termes l'activité exercée (ce qui peut se justifier à la fois par le respect du principe d'égalité et par la tendance à l'homogénéisation du travail inhérente à la révolution technologique, qui rend la distinction traditionnelle entre travail manuel et travail intellectuel quelque peu obsolète) ;
- Dans le Code civil, l'employeur est toujours désigné au singulier (pas au sens où il désignerait une personne physique mais au sens où il n'y en a qu'un), alors que le Code du travail admet, même si c'est dans des cas particuliers, qu'un contrat de travail puisse lier un travailleur à plusieurs employeurs (hypothèse d'une pluralité d'employeurs prévue à l'article 101 du Code du travail) ;
- Le Code civil indique que le travailleur exerce son activité « sous l'autorité et la direction » de l'employeur, tandis que le Code du travail précise qu'elle est exercée « dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité » de l'employeur. Cette nuance législative pointe l'aspect organisationnel de l'entreprise, caractéristique du contrat de travail. L'accent est mis sur l'« hétéro-organisation » du travail, sur l'insertion fonctionnelle du travailleur dans une structure préétablie et dirigée par d'autres. On a alors dit que la composante

organisationnelle du contrat de travail, auparavant implicite, avait été rendue explicite par le législateur[4].

Nous pouvons donc conclure de l'analyse de la notion juridique de contrat de travail que, aujourd'hui comme hier, celui-ci se compose essentiellement de trois éléments : la fourniture d'un travail, la rémunération et, surtout, la subordination juridique ; cette dernière résultant de ce que le salarié s'engage à exercer son activité « sous l'autorité et la direction » de l'employeur (ou, selon la nouvelle formulation, « dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité » de l'employeur), étant admis que c'est cet élément qui constitue le critère principal de qualification du contrat de travail – et de sa distinction des contrats voisins. Mais la subordination juridique encadre également le pouvoir directionnel de l'employeur. Celui-ci, par les ordres et les instructions qu'il donne, se doit de définir comment, quand, où et avec quels moyens le salarié est tenu de réaliser la tâche demandée. Ainsi, le Code du travail précise qu'« il appartient à l'employeur de fixer les conditions dans lesquelles le travail doit être rendu, dans les limites résultant du contrat et des règles qui le régissent » (art. 97). Et c'est aussi pour cette raison que la même loi ajoute que le travailleur doit « se conformer aux ordres et instructions de l'employeur concernant l'exécution du travail, le respect de la discipline,

4 Francisco Liberal Fernandes (2017) va même plus loin en suggérant que le remplacement du terme « direction » par « dans le cadre de l'organisation » constitue un changement capable de faire évoluer le sens donné à la notion de subordination, en rendant son acception plus souple, de sorte que celle-ci puisse correspondre aux nouvelles formes d'organisation du travail, susceptible alors de s'appliquer aux travailleurs économiquement dépendants. António Monteiro Fernandes (2018) considère également qu'il existe actuellement une tendance à passer du critère formel de subordination juridique (fondée sur l'existence d'une position d'autorité juridique d'un sujet par rapport à un autre) au critère matériel de dépendance économique (fondée sur une situation de suprématie de fait découlant de la position d'un des sujets face au marché et au processus de production).

teseopress.com

la sécurité et la santé, lorsqu'ils ne sont pas contraires à ses droits ou garanties » (art. 128, § 1, al. e).

Comme on peut le constater, la subordination juridique est soumise à certaines limites (sans lesquelles la condition du travailleur serait ramenée à une condition servile), à quoi il faut ajouter qu'elle comporte aussi différents degrés, à la fois très marqués mais exprimés de manière voilée, voire sur le mode de la potentialité (la subordination juridique n'est pas fondamentalement incompatible avec l'autonomie technique de l'exécution, comme nous montre l'exemple des professions dites « libérales »). Enfin, il convient de souligner qu'il s'agit là d'une subordination de nature juridique, qui ne saurait être confondue avec la dépendance économique du travailleur (c'est-à-dire le fait que celui-ci a besoin des revenus de son travail pour vivre). Mais en général, les deux vont de pair, le travailleur cumulant à la fois les conditions de sujet juridiquement subordonné et économiquement dépendant – et le droit, bien entendu, ne peut et ne doit ignorer cette double sujétion. Cependant, il n'y a pas toujours coïncidence, car la dépendance économique peut exister sans subordination juridique (on pense, par exemple, à certains cas de « travail parasubordonné »)[5], l'inverse étant vrai également.

II. La question de la qualification du contrat

Si un travail peut s'exercer dans le cadre d'un contrat de travail, on sait également que d'autres formes d'activités professionnelles en sont exclues. La vérité est qu'il existe

5 L'article 10 du Code du travail étend le champ d'application de certaines normes (celles relatives aux droits de la personne, à l'égalité et à la non-discrimination, à la sécurité et à la santé au travail) aux situations dans lesquelles le travail est fourni par une personne au profit d'une autre sans subordination juridique, chaque fois que celui qui fournit le travail peut être considéré comme dépendant économiquement du bénéficiaire de l'activité.

de nombreux contrats similaires ou voisins, et que le plus fréquemment sollicité en pratique, qui est aussi le plus difficile à cerner, est le « contrat de prestation de services ». Le Code civil en présente une définition : « Le contrat de prestation de services est celui par lequel une des deux parties s'engage à fournir à l'autre un certain résultat comme fruit de son travail intellectuel ou manuel, avec ou sans rétribution » (art. 1154). Comme on peut le constater, ce type de contrat couvre un champ très large, incluant le mandat social, le dépôt et le travail à façon (art. 1155), mais il suppose l'existence de modalités atypiques de prestation de services (art. 1156)[6].

Si l'on compare la notion juridique de contrat de travail telle que définie par l'article 1152 du Code civil (et reproduite, avec les modifications déjà mentionnées, dans l'article 11 du Code du travail) avec la notion de contrat de prestation de services proposée à son article 1154, on peut déjà relever quelques signes distinctifs essentiels : 1) concernant le contenu de l'obligation, le contrat de prestation de services vise à fournir au client le résultat d'un travail, alors que pour le contrat de travail, c'est la fourniture d'une activité qui est en jeu (le salarié promet une activité, le prestataire de services s'engage à fournir un résultat) ; 2) la rémunération constitue un élément essentiel du contrat de travail (« à titre onéreux »), le contrat de prestation de services considérant seulement cet élément comme une possibilité (« avec ou sans rémunération ») ; 3) quant aux instructions données au travailleur, il n'en est pas fait mention dans le contrat de prestation de services, alors que dans le contrat de travail l'employé exerce son activité « sous l'autorité et la direction » ou « dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité » de l'employeur.

6 Il est souvent très difficile de distinguer entre les contrats de travail et les contrats d'entreprise ou de mandat. Mais des problèmes apparaissent aussi parfois avec d'autres types de contrat (contrat par mission, contrat d'agence, contrat de partenariat, etc.).

En théorie, il semble facile de faire la différence mais, en pratique, la distinction entre les deux contrats est souvent assez compliquée. On observe en effet que, dans les deux types de contrat, la rémunération du travailleur est mentionnée : obligatoire dans l'un, facultative dans l'autre. De même, l'opposition activité/résultat n'est pas très éclairante : toute activité vise à obtenir un certain résultat, et tout résultat est le produit d'une activité… C'est pourquoi on admet que le véritable critère de distinction réside essentiellement dans l'existence ou non d'une subordination juridique : s'il y a subordination juridique, alors il s'agit d'un contrat de travail ; s'il n'y en a pas, d'un contrat de prestation de services.

Mais les problèmes liés à la qualification des contrats ne disparaissent pas pour autant. La diversité des situations concrètes laisse apparaître un grand nombre de zones d'ombre où il est parfois difficile de trancher, difficulté renforcée par le fait que la subordination juridique est, comme nous l'avons montré, une notion à géométrie variable, qui autorise des différences de degré, et que le contrat de prestation de services, par ailleurs, n'interdit pas au client de donner certaines instructions au prestataire. On a même dit que, au cours du siècle passé, la subordination juridique était devenue plus flexible, la jurisprudence ayant eu tendance à la détecter sous des formes de moins en moins liées à l'exercice du pouvoir de l'employeur.

Dans ces conditions, et sans la possibilité de recourir à une « échelle de subordination » (Sousa Ribeiro, 2007)[7], interpréter la loi pour la faire appliquer constitue une tâche particulièrement délicate. À cela s'ajoute le fait qu'il n'existe pas de lien formel entre la nature de l'activité exercée et la qualification contractuelle qui lui est associée, puisque,

7 Joaquim de Sousa Ribeiro souligne en effet que la subordination juridique, critère qui permet de caractériser et de qualifier un contrat de travail, « est en même temps un concept dont l'application pratique est extrêmement complexe ».

comme le note Joaquim de Sousa Ribeiro, « pratiquement tout travail humain pour le compte d'autrui peut être fourni de manière autonome ou subordonnée ». De plus, il y a parfois la volonté – le plus souvent de la part du prestataire de services – de masquer le caractère subordonné de la relation entre les contractants. On comprend, dès lors, que cette question constitue l'un des grands défis auxquels le droit du travail est actuellement confronté.

Répétons-le, depuis ses origines, le droit du travail ne vise pas à réglementer toute forme de travail mais seulement le travail juridiquement subordonné et hiérarchiquement contraint. On sait aussi que cette branche du droit remplit une fonction protectrice : l'autorité et la dépendance sous lesquelles se place le salarié (touchant à la fois à sa personne et à son emploi) sont contrebalancées par la limitation des pouvoirs de l'employeur. On peut penser alors, s'il existe un droit du travail protecteur des travailleurs mais contraignant pour l'employeur, qu'il vaudrait mieux pour celui-ci qu'il n'y ait plus, au moins en apparence, de travailleur dépendant – même si ce raisonnement peut paraître un peu simpliste. Et de fait, on assiste actuellement à un phénomène que certains qualifient d'« évasion du droit du travail » ou d'« évasion illicite vers le travail autonome » dû à la multiplication des dissimulations frauduleuses de travail subordonné, présenté comme un travail indépendant fourni dans le cadre d'un prétendu « contrat de prestation de services ».

Cette manipulation abusive de la qualification des contrats est d'ailleurs bien connue des juristes et résulte d'une simulation frauduleuse de la nature de l'entreprise pratiquée dans le but de contourner la législation du travail[8]. Simulation car l'entreprise tente de se faire passer pour ce qu'elle n'est pas et de présenter le contrat de travail comme un contrat de prestation de services. Cette dissimulation de la nature réelle du contrat, dont

8 À propos de ces notions, voir Mota Pinto (2005), p. 466 et suiv.

teseopress.com

le salarié se fait complice, lui est en général imposée par l'employeur comme condition nécessaire à son admission dans l'entreprise. La simulation est donc double puisque le travailleur est en quelque sorte contraint de coopérer à l'établissement d'un accord fallacieux et qu'il est également (même s'il n'est pas le seul) celui qui, en définitive, se trouve lésé par cette opération[9].

III. Le *nomen iuris* et le «principe de primauté du réel »

« Les contrats sont ce qu'ils sont et non ce que les parties disent qu'ils sont. » C'est ce principe de droit que les tribunaux du travail sont chargés de faire appliquer. En effet, si les parties sont libres de conclure tel ou tel contrat, elles ne le sont pas d'en conclure un en prétendant en avoir conclu un autre. Leur liberté contractuelle, consacrée par l'article 405 du Code civil se limite à pouvoir choisir entre les contrats[10].

Cette liberté ne doit donc pas être confondue avec la manipulation illicite de la qualification de la relation qui lie les contractants : comme le souligne Orlando de Carvalho, « la liberté contractuelle est la liberté d'entreprendre et de conclure des affaires, non la liberté de décider arbitrairement de la loi à laquelle elles doivent se soumettre (surtout si le *nomen* choisi ne correspond pas aux stipulations) » (Carvalho, 1998, p. 22-23). Par conséquent, si une activité s'exerce sous un régime d'« hétérodétermination » et en échange d'une rétribution, on devra considérer qu'elle

9 Sur les virtualités et les difficultés inhérentes au recours à la simulation dans le cadre d'un contrat de travail, notamment l'importance accordée à la phase d'exécution lorsqu'il s'agit d'interpréter et de qualifier celui-ci, voir Nunes Vicente (2008), p. 57-122.

10 Code civil, art. 405, § 1 : « Dans les limites de la loi, les parties sont libres de déterminer le contenu des contrats, de conclure des contrats autres que ceux prévus dans le présent code ou d'y inclure les clauses qu'elles jugent appropriées. »

s'exerce dans le cadre d'un contrat de travail et non d'un contrat de prestation de services, même si les parties ont adopté cette désignation contractuelle. Après tout, il s'agit de faire primer la volonté réelle des parties – révélée par l'exécution contractuelle – sur celle qui est déclarée. La doctrine brésilienne fait, à cet égard, allusion au supposé « principe de primauté du réel », précisément pour souligner que les relations juridiques de travail sont définies par la situation de fait, c'est-à-dire par la manière dont la prestation de services est exécutée, indépendamment du nom que lui donnent les parties. En fait, pour le droit du travail, ce que disent les parties importe moins que ce qu'elles font, car c'est ce qu'elles font dans le cadre de la relation qu'elles ont elles-mêmes établie qui reflète leur volonté réelle. Par ailleurs, ce qu'elles déclarent ou écrivent est presque toujours dicté par l'une seulement des deux parties, l'autre devant se contenter de l'accepter et d'y souscrire.

IV. La qualification contractuelle et la présomption de salariat

Il ressort de ce qui précède que les questions liées à la qualification du contrat, notamment en ce qui concerne la preuve de l'existence d'une relation de travail subordonnée, sont d'une importance décisive pour donner au droit du travail toute son effectivité. En principe, si le salarié souhaite faire valoir des droits découlant de la législation du travail, et si la question préalable de la qualification de la relation se pose, il lui incombe, en l'espèce, de prouver l'existence d'un contrat de travail (rappelons que, selon l'article 342, al. 1 du Code civil, « Il appartient à la personne qui invoque un droit de prouver les faits constitutifs du droit allégué »). En d'autres termes, c'est au salarié de démontrer la présence des éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir une rémunération, l'exécution d'une

tâche et tout élément permettant au tribunal de conclure à la réalité d'un lien de subordination juridique. En cas de doute, il était fréquent de recourir à la méthode dite « indicative », basée sur des contrôles multiples, afin de pouvoir se prononcer sur la qualification du contrat. Aussi la Cour avait-elle recours à une batterie d'indicateurs permettant de juger si le travail est exécuté en situation d'autonomie ou de subordination. Ceux-ci pouvaient porter sur : le lieu de travail (par qui est-il déterminé et contrôlé ?) ; les horaires (la tâche doit-elle être exécutée dans un temps défini ?) ; la rémunération (est-elle fixe ou variable ?) ; l'outil de travail (propriété de celui qui effectue le travail ou de celui pour qui il est effectué ?) ; le degré de dépendance économique (le prestataire est-il lié au bénéficiaire par une forme d'exclusivité ?) ; le régime fiscal et le régime de protection sociale (quels sont-ils ?) ; le choix du *nomen iuris*, etc.

Il s'agissait uniquement, répétons-le, d'indicateurs permettant à l'employé d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination juridique. Cependant, les éléments constitutifs d'un contrat de travail n'étant pas toujours faciles à faire valoir, on pourrait envisager qu'une simple présomption suffise. C'est ce que suggère l'Organisation internationale du travail qui, dans sa recommandation n° 198 sur les relations de travail adoptée le 15 juin 2006, invite les États membres à introduire dans leur législation une présomption de salariat fondée sur des preuves pertinentes (art. 11, al. b). Le législateur portugais avait, dès 2003, suivi cette démarche en l'inscrivant dans le Code du travail, afin de contrer « l'évasion du droit du travail » évoquée plus haut. Cette présomption visant à faciliter l'établissement de la preuve de l'existence d'un contrat de travail apparaissait alors comme un outil efficace de lutte contre les dissimulations illicites de la nature réelle des relations de travail.

Après deux procès non concluants, en 2003 et 2006[11], le Code du travail consacre désormais la présomption de salariat, mentionnée dans son article 12, § 1, dans les termes suivants :

« L'existence d'un contrat de travail est présumée lorsque la relation établie entre la personne qui exerce une activité et celle(s) qui en bénéficie(nt) présente certaines des caractéristiques suivantes :

a. l'activité est exercée dans un lieu appartenant au bénéficiaire ou choisi par lui ;
b. les équipements et outils de travail utilisés appartiennent au bénéficiaire de l'activité ;
c. la personne qui exerce l'activité observe les horaires déterminés par le bénéficiaire ;
d. une rétribution financière est versée régulièrement à la personne qui exerce l'activité ;
e. la personne qui exerce l'activité occupe des fonctions de direction ou de gestion au sein de la structure de l'entreprise ».

Le nouvel article 12 du Code du travail, en tant que norme à appliquer, est loin d'être parfait, comme nous le montrerons dans la dernière partie. Toutefois, il est indéniable que le législateur, après deux tentatives infructueuses, a finalement réussi à donner corps à la présomption de salariat. Ainsi, la loi avance que si, parmi les indicateurs qu'elle propose, un certain nombre (deux ?) est vérifié, alors il y a bien subordination juridique. L'établissement de la preuve semble donc grandement facilité pour la personne qui exerce l'activité. Désormais, il suffira que certaines caractéristiques de la relation de travail soient validées pour que la loi la considère comme un contrat de travail, à charge pour l'autre partie d'apporter la preuve du contraire. S'il est

11 Pour une présentation critique des deux premières versions de la présomption de salariat, voir Leal Amado (2018), p. 64-66.

teseopress.com

prouvé, par exemple, que l'activité est effectuée dans un lieu appartenant au bénéficiaire et selon un horaire déterminé par lui-même, ou que l'outil de travail lui appartient et qu'il verse une rémunération régulière à la personne qui exerce l'activité, la loi présume alors l'existence d'un contrat de travail. S'agissant d'une présomption *juris tantum* (art. 350 du Code civil), rien n'empêche le bénéficiaire de l'activité de la réfuter en invoquant le fait que, malgré les éléments avancés, les parties n'ont conclu aucun contrat de travail. Mais la charge de la preuve lui incombant alors, la présomption ne sera pas levée pour autant et le tribunal qualifiera le contrat en contrat de travail, synonyme d'une relation de travail subordonnée.

Par conséquent, pour le juge également, la présomption facilite grandement l'examen qu'il doit effectuer puisque, au moins dans un premier temps, il peut limiter son évaluation aux points précisés par la loi. En le dispensant d'avoir à procéder à une appréciation globale de toutes les caractéristiques pertinentes pour pouvoir statuer sur la relation de subordination, elle constitue, d'une certaine manière, une simplification de la méthode indicative traditionnelle. Mais il s'agit, comme nous le verrons, d'une présomption fondée sur une organisation du travail datée, celle du siècle passé. L'émergence du travail dit « 4.0 » a créé de nouveaux défis auxquels il est probable que la présomption de salariat telle qu'elle est inscrite dans le Code du travail ne puisse apporter une réponse satisfaisante.

V. Le travail « via une application » et les plateformes numériques : une jurisprudence flottante, la loi 45/2018 du 10 août et la présomption de salariat

Les systèmes juridiques qui, contrairement au système portugais, ne connaissent pas de présomption légale de salariat ont vu, ces dernières années, de nombreuses décisions être

prises sur le sujet. Partout dans le monde, les tribunaux ont éprouvé de grandes difficultés à encadrer juridiquement le travail fourni par les plateformes technologiques, naviguant, quant à sa qualification, entre travail subordonné, travail autonome et travail « parasubordonné ». Cependant, quelles que soient les décisions de justice prononcées, elles se fondent toujours en prenant en compte trois éléments : la plateforme, le travailleur et le client. La discussion porte alors sur la qualification de la relation juridique établie entre l'entreprise qui opère à travers la plateforme et ceux qui lui fournissent des services rémunérés, de manière autonome ou subordonnée (par exemple, entre Uber et ses chauffeurs)[12]. À cet égard, le droit portugais présente une certaine originalité.

Le législateur portugais, comme on l'a vu, a en effet récemment réglementé cette question d'une manière assez particulière. En fait, comme l'indique l'exposé des motifs de la proposition de loi 50/XIII – qui visait à définir le régime juridique des différents acteurs du secteur des plateformes de transport individuel de personnes, ou TVDE (*Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica*) –, « les entreprises technologiques qui établissent et organisent, à partir de plateformes numériques, des marchés de services de transport agissent en tant qu'intermédiaires d'entreprises de ce type et non en tant que prestataires de services contractuels de ces plateformes ». En conséquence, « outre qu'elles n'attribuent pas les contrats de transport eux-mêmes, ces plateformes ne sont pas tenues de fournir le service, ou

12 Voir Davidov (2017). L'auteur, tout en reconnaissant aux chauffeurs Uber une certaine marge d'autonomie (« ils disposent d'une assez grande liberté dans le choix de leurs horaires de travail », et sont en outre propriétaires de leur véhicule), conclut que, au vu du contrôle – donc de la subordination – auquel ils sont soumis et de leur dépendance économique à l'égard de l'entreprise, ceux-ci doivent pouvoir bénéficier, compte tenu de leur vulnérabilité, de la protection des juges, et ce quelle que soit la qualification de leur relation de travail, qu'ils soient considérés comme salariés ou comme travailleurs parasubordonnés.

teseopress.com

ne se caractérisent pas par la mise à disposition des ressources humaines et matérielles nécessaires à la fourniture du service ».

C'est sur la base de ce principe que la loi 45/2018 du 10 août a entre-temps été promulguée. Celle-ci distingue l'opérateur TVDE, personne morale qui effectue le transport individuel de personnes à titre onéreux, de l'opérateur de plateforme technologique, les plateformes étant définies comme des « infrastructures électroniques détenues ou exploitées par des personnes morales qui fournissent, selon leur propre modèle commercial, le service d'intermédiaire entre les utilisateurs et les opérateurs TVDE qui adhèrent à la plateforme, après [réservation] par l'utilisateur au moyen d'une application informatique dédiée » (art. 16). Ainsi, les opérateurs de plateformes numériques sont essentiellement chargés de fournir un service d'intermédiation entre l'utilisateur *(i. e.* le passager)[13] et l'opérateur TVDE, et de procéder au paiement de ce dernier (en prélevant au passage une commission ne pouvant dépasser 25 % du prix de la course, conformément à l'article 15, § 3)[14].

Le chauffeur, quant à lui, passe un contrat avec l'opérateur TVDE et non avec l'opérateur de la plateforme. Comme il est stipulé à l'article 2, § 3, « la prestation d'un

---

13 Selon l'article 5, § 1, « l'utilisateur ne peut recourir au service TVDE qu'au moyen d'un abonnement préalable et d'une réservation effectuée sur une plateforme numérique ».

14 Concernant les services fournis par les opérateurs de plateformes numériques, voir les dispositions de l'article 19. Ces services comprennent la mise en place de mécanismes transparents, crédibles et fiables pour l'évaluation de la qualité du service par l'utilisateur, notamment au moyen des boutons d'évaluation et de réclamation présents sur l'application (§ 1, al. d), ainsi que les informations relatives à l'identité du chauffeur, y compris son numéro d'immatriculation TVDE et sa photographie (§ 1, al. e). En revanche, la création et l'utilisation de mécanismes d'évaluation des utilisateurs par les chauffeurs TVDE ou les opérateurs de plateformes sont expressément interdites (art. 19, § 5). Par ailleurs, l'activité des opérateurs de plateformes numériques est soumise à l'octroi d'une licence (art. 17), et la loi vise à établir des garanties quant à l'aptitude de ces opérateurs (art. 18). Au Portugal, il y a, à ce jour, quatre plateformes sous licence : Uber, Cabify, Taxify et Kapten (anciennement Chauffeur Privé).

teseopress.com

service TVDE commence avec l'acceptation par un chauffeur au service de l'opérateur d'une demande de transport entre deux points faite par un ou plusieurs utilisateurs sur une plateforme numérique, et se termine quand l'utilisateur quitte le véhicule, ayant atteint sa destination ou pour toute autre raison impliquant l'interruption de l'usage du véhicule » Par ailleurs, il résulte des dispositions de l'article 10 que « seuls les chauffeurs enregistrés auprès d'une plateforme numérique sont habilités à conduire des véhicules TVDE » (§ 1) et qu'ils doivent, de surcroît, satisfaire à plusieurs exigences, dont celle de « disposer d'un contrat écrit qui fixe la relation entre les parties » (§ 2, al. e). Et il est ajouté que l'opérateur TVDE doit respecter toutes les obligations légales et réglementaires pertinentes pour l'exercice de son activité, y compris celles qui découlent de la législation sur le travail, la sécurité et la santé au travail et sur la sécurité sociale (art. 9, § 2)[15].

La loi indique donc que le contrat signé entre le chauffeur et l'opérateur TVDE peut, mais pas nécessairement, être un contrat de travail. En fait, elle prévoit les deux cas, celui du chauffeur lié par un contrat de travail et celui du chauffeur indépendant (c'est ce qui ressort clairement de l'article 10, § 12 concernant l'aménagement du temps de travail). Toutefois, à l'article 10, § 10, il est précisé que « les dispositions de l'article 12 du Code du travail sont applicables au lien juridique établi entre l'opérateur TVDE et le chauffeur affecté à l'activité, fixé par un contrat signé par les parties, et ce quelle que soit la dénomination que celles-ci ont adoptée dans le contrat ». En d'autres termes, la loi fait expressément référence à la présomption de salariat instituée par le Code du travail et confirme, en ce cas, son application. Mais attention ! – et c'est un point décisif pour

15 Cette règle est reprise par la loi dans les mêmes termes pour l'opérateur de plateforme numérique à l'article 17, § 11. De même, l'activité d'un opérateur TVDE est soumise à l'obtention d'une licence garantie par des règles établies par la loi (art. 3 et 4).

teseopress.com

comprendre la portée de cette règle : la loi ne fait référence qu'au lien contractuel existant entre l'opérateur TVDE et le chauffeur ; elle ne fait pas référence à un tel lien entre l'opérateur de la plateforme numérique et le chauffeur, car elle suppose qu'il n'y en a pas.

Ainsi, selon la loi portugaise, des sociétés telle Uber seront considérées comme des opérateurs de plateforme numériques types, offrant des services d'intermédiation entre les utilisateurs/passagers et les opérateurs TVDE. Et ces derniers, en tant que personnes morales dont la mission est de fournir un service de transport individuel payant, auront recours à des chauffeurs dédiés à cette tâche dans le cadre, ou non, d'un contrat de travail. Le chauffeur, quant à lui, ne passera aucun contrat avec l'opérateur de la plateforme, même s'il doit être enregistré auprès de celui-ci pour pouvoir exercer son activité. Pourtant, la loi impose à l'opérateur de la plateforme des obligations comparables à celles d'un employeur, notamment en ce qui concerne le contrôle du temps de travail du chauffeur et le respect des limites fixées. Il suffit, pour s'en convaincre, d'examiner les dispositions de l'article 13, intitulé « Durée de l'activité » : « Les chauffeurs TVDE ne peuvent être en service plus de 10 heures sur une période de 24 heures, quel que soit le nombre de plateformes qu'ils utilisent pour exercer leur activité, sans préjudice de l'application des règles obligatoires édictées par le Code du travail si la période de référence fixée est plus courte » (§ 1) ; « Les opérateurs de plateformes numériques doivent mettre en place des mécanismes garantissant le respect des limites visées au paragraphe précédent » (§ 2) ; « Les plateformes numériques doivent conserver pendant deux ans les registres d'activité des opérateurs, des chauffeurs et des véhicules TVDE établis à partir du numéro d'enregistrement individuel des chauffeurs TVDE » (§ 3). En outre, en vertu de l'article 20, § 3 sur les obligations générales des opérateurs de plateformes, « le système informatique doit enregistrer le temps

de travail du chauffeur et le respect des temps de conduite et de repos »[16].

C'est là une façon de procéder tout à fait innovante et même assez surprenante[17], si l'on se réfère à la jurisprudence en la matière dans le reste du monde : le droit portugais fait en effet intervenir un acteur supplémentaire entre l'opérateur de plateforme numérique et le chauffeur. En règle générale, ils ne sont que trois : la plateforme, le chauffeur et l'utilisateur du service. Au Portugal, ils sont quatre[18]. Car celui qui fournit le service de transport de personnes n'est pas le chauffeur mais une entreprise, distincte de l'opérateur de plateforme, qualifiée alors d'« opérateur TVDE ». Et c'est cet opérateur qui, en tant que personne morale, passe contrat avec les chauffeurs…

---

16 Sur ces questions, voir aussi l'article 14, qui souligne le rôle central joué par les opérateurs de plateforme, même si, à notre avis, il s'agit davantage d'une répartition des tâches entre les opérateurs de plateforme et les opérateurs TVDE. Ainsi, concernant le contrôle et la limitation de l'activité, il appartient à l'opérateur de la plateforme d'assurer le respect total et permanent des exigences prévues par la loi (§ 1), et celui-ci doit, à l'égard des opérateurs, chauffeurs ou véhicules TVDE qui ne respectent pas l'une des exigences visées par la loi, refuser l'accès aux services qu'il fournit, chaque fois qu'il en a ou qu'il aurait dû en avoir connaissance (§ 2). Cependant, selon le paragraphe 3 du même article, l'accès à la plateforme des chauffeurs TVDE qui ne respectent pas les exigences visées au paragraphe précédent, ou qui ont cessé de les respecter après avoir exercé leur activité en utilisant ses services, est de la responsabilité de *l'opérateur concerné* (la formulation est suffisamment ambigüe pour qu'on puisse se demander si la loi fait ici référence à l'opérateur de la plateforme ou à l'opérateur TVDE ; nous pensons néanmoins qu'il s'agit du second), sans préjudice des compétences de l'Institut public de la mobilité et des transports ou de tout autre organisme de contrôle.

17 Cette répartition des rôles était déjà présente dans la proposition de loi 50/XIII et avait suscité un certain nombre d'inquiétudes chez les spécialistes du droit du travail, car elle tend à ignorer l'éventuelle subordination du chauffeur/opérateur TVDE à l'égard de l'opérateur de plateforme. Voir Leal Amado & Gomes Santos (2016) et Nunes Vicente (2018).

18 Il convient toutefois de noter que la reconnaissance de quatre acteurs au lieu de trois ne concerne que cette activité, car la loi en question ne traite que du secteur du transport individuel de personnes. Pour les plateformes qui fournissent d'autres types de services – telle Glovo, qui propose la livraison de repas à domicile –, c'est le régime général qui s'applique.

teseopress.com

Méfions-nous cependant de tout jugement hâtif quant à une supposée bienveillance dont le droit portugais ferait preuve en reconnaissant une présomption de salariat. Oui, la loi portugaise, en matière de transport individuel de personnes par la médiation d'une plateforme numérique, n'exige pas que les chauffeurs aient un contrat de travail. Elle prévoit même que la présomption de salariat de l'article 12 du Code du travail s'appliquera à tout contrat, quel que soit le nom que les parties lui donnent. Mais attention !, le contrat en question ne concerne pas l'opérateur de plateforme. Il s'agit ici du contrat passé entre le chauffeur et l'opérateur TVDE. Et cela fait toute la différence, car cela signifie que des sociétés comme Uber ne seront liées, semble-t-il, par aucun contrat avec les chauffeurs enregistrés sur leur plateforme ! Une autre entité – l'opérateur TVDE – vient ici s'interposer « au nom de la loi », et c'est elle qui, dès lors, assumera le statut d'employeur.

L'avenir nous dira comment les choses s'organiseront, et nous verrons alors si la réalité des faits correspond au cadre fixé par la loi 45/2018. Mais nous pouvons d'ores et déjà avancer que les opérateurs, aussi bien, sans doute, que les personnes morales, semblent ici en surnombre pour une telle activité. L'opérateur TVDE et le chauffeur seront-ils réellement des personnes distinctes ayant passé entre elles un contrat (pouvant éventuellement être un contrat de travail) ? Ou, au contraire, dans certains cas (plus ou moins nombreux, on verra), le chauffeur pourra-t-il être considéré, avec sa famille, comme une personne morale, ou bien même comme une entreprise individuelle dont il serait l'unique associé et qui aurait conclu avec lui-même un contrat de travail pour exercer son activité – ce qui pourrait alors laisser l'opérateur de la plateforme libre de tout lien contractuel[19] ?

[19] C'est ce qu'on appelle au Brésil la « *pejotização* », un « moyen légal de commettre une illégalité », qui se caractérise par « la condition posée par le prestataire de services au travailleur de se constituer en entité légale afin de pou-

L'introduction par le droit portugais d'un acteur supplémentaire dans la relation tripartite initiale pourrait, en effet, inciter certains à créer une entité fictive. Et dans ce cas, c'est-à-dire si, contrairement à ce que le législateur suppose, une relation contractuelle entre l'opérateur de la plateforme et le chauffeur existe réellement (en raison du fait que celui-ci et l'opérateur TVDE ne font qu'un : le « chauffeur-entreprise »), la présomption énoncée à l'article 12 du Code du travail sera également applicable.

Cependant, il faut bien admettre que la présomption de salariat, telle qu'elle est actuellement établie par le Code du travail, ne semble pas pouvoir répondre aux problèmes posés par les nouveaux modes de travail apparus avec les plateformes numériques. Les indicateurs habituels qui permettent d'identifier une subordination juridique, tels la fixation des horaires de travail par le bénéficiaire de l'activité, le versement d'une rémunération ou la propriété des équipements et des outils de travail[20], ne sont plus opérants pour juger des nouveaux types de dépendance qui accompagnent la prestation de services via une application.

En résumé, la nouvelle loi, qui établit le régime juridique de l'activité de transport individuel de personnes via une application, fait expressément référence à la présomption de salariat inscrite à l'article 12 du Code du travail. Cet article, sous son aspect juridique, soulève deux questions fondamentales : la première, celle de savoir dans quelle

---

voir exercer son activité » (voir Franco Filho G. de S., 2013). On peut s'interroger, à cet égard, sur la façon dont, au Portugal, les opérateurs TVDE se comporteront.

20 Le Code du travail exige que les équipements et outils de travail utilisés appartiennent au bénéficiaire de l'activité (art. 12, al. b). La loi 45/2018, quant à elle, précise que sont considérés comme équipements et outils de travail tous ceux qui appartiennent au bénéficiaire ou dont il dispose par location ou tout autre type de bail (art. 10, § 11). Reste que la question se pose de savoir si, dans le cas des plateformes numériques de transport individuel, c'est le véhicule ou la plateforme elle-même qui constitue l'outil de travail, puisque la mise en relation du chauffeur et du client ne peut se faire sans cette dernière.

teseopress.com

mesure le modèle conçu par la loi peut s'appliquer concrètement, car il présuppose l'absence de tout contrat de travail entre la société d'exploitation de la plateforme numérique et le chauffeur, en raison de l'apparition d'un autre acteur, l'opérateur TVDE ; la seconde, celle de la nécessité probable d'une mise à jour des indicateurs de subordination juridique énoncés dans l'article 12 du Code du travail, indicateurs qui correspondaient sans doute aux formes de travail du XXe siècle, mais qui, à l'heure du numérique, ne semblent plus adaptés à celles qui se développent aujourd'hui.

En conséquence, il apparaît nécessaire que l'article 12 soit réactualisé pour prendre en compte cette nouvelle réalité, notamment par l'introduction de nouveaux indicateurs qui permettraient de renverser la charge de la preuve, en soulignant en particulier le fait que la plateforme peut s'appuyer sur son image de marque pour s'imposer sur le marché, qu'elle fixe ou encadre elle-même le prix des prestations, qu'elle en assure le paiement par le client, qu'elle utilise un système de géolocalisation pour contrôler les déplacements du chauffeur et qu'elle fournit à l'utilisateur les moyens d'évaluer ce dernier[21].

Bibliographie

Carvalho, O. (de) (1998) Escritos, Páginas de Direito, vol. I, Coimbra: Almedina.

Davidov, G. (2017) 'The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach', *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Forthcoming.

Franco Filho, G. de S. (2013) *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 317.

Gomes, J. (2007) *Direito do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.

21 Voir Todolí Signes (2017), Mercader Uguina (2018) et Heredia Ruiz (2019).

Heredia Ruiz, I. B. (de) (2019) *Work in the Platform Economy: Arguments for an Employment Relationship*, Barcelona: Huygens Editorial.

Leal Amado, J. (2018) *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 2e éd., Coimbra: Almedina.

Leal Amado, J. & C. Gomes Santos (2016) 'A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap', *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, 4001, nov.-dez., 111-127 [n. 18].

Liberal Fernandes, F. (2017) 'A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?', *Questões laborais*, 51: 113-122.

Mercader Uguina, J. R. (2018) 'La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad' *in* M. Hernández Bejarano & A. Todolí Signes (dir.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, 155 et suiv.

Monteiro Fernandes, A. (2018) 'Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador', J. J. Abrantes (coord.), *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, FDUNL, 97-107.

Mota Pinto, C. (2005) Teoria Geral do Direito Civil, 4e éd., Coimbra: Coimbra Editora.

Nunes Vicente, J. (2008) *A* Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei, Coimbra: Coimbra Editora.

Nunes Vicente, J. (2018) 'Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de plataformas virtuais – breves notas' *in* P. R. Fernandes da Silva (dir.), *A Reforma Trabalhista*, São Paulo: LTr, 86-92 [n. 30].

Sousa Ribeiro, J. (2007) 'As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho', Direito dos Contratos – Estudos, Coimbra: Coimbra Editora, 345-408 (355).

Todolí Signes, A. (2017) *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Todolí Signes, A. (2017) 'Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales' *in* M. C. Rodrigues-Piñero Royo & M. Hernández Bejarano (dir.), *Economia colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desfios*, Albacete: Editorial Bomarzo, 223-241.

Places de marché numériques : nouveaux travailleurs et continuité du capitalisme néolibéral

Le cas du bricolage en France

Marie-Anne Dujarier[1]

« Ça y est, vous y êtes.
Vous avez fait votre premier pas sur la planète YoupiJob.
C'est pour vous une nouvelle vie qui commence !
Aller chercher vos vêtements au pressing,
faire votre ménage deux fois par semaine
ou passer vos week-ends à bricoler plutôt que de voir vos amis ?
Ça, c'était avant !
Vous pouvez désormais faire appel à un jobeur,
chaque jour ils facilitent la vie à des milliers de personnes.
À vous de choisir entre Paul, Émilie, Roger, ils sont certifiés. »

(Message reçu à l'inscription sur Youpijob)[2]

1 Marie-Anne Dujarier est professeure de sociologie à l'Université de Paris, membre du Laboratoire de changement social et politique (LCSP) et membre associé du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE, UMR, CNAM-CNRS). marie-anne.dujarier@wanadoo.fr.

2 Depuis l'enquête, le site a changé de nom et s'appelle désormais Yoojo.

Introduction : l'extension des places de marché numériques

Depuis la fin des années 2000, nous assistons à la multiplication des places de marché numériques (*marketplaces*) et de leurs usages sociaux. Elles permettent, par l'intermédiaire d'un dispositif utilisant des technologies numériques (Web 2.0, géolocalisation, algorithmes de *matching*, etc.), « à des vendeurs de mettre leur offre de produits et de services à la vente en ligne » et « à des acheteurs d'acheter des produits ou des services en ligne »[3]. Ce que produisent et commercialisent ces places de marché, leur produit, c'est donc *le marché* lui-même. Des secteurs d'activité aussi divers que la rencontre sexuelle ou amoureuse (Meetic, Adopteunmec, par exemple), les microtâches numériques (Amazon Mechanical Turk, Foule Factory), le transport de personnes (Uber, Lyft), de repas (Deliveroo, Uber Eats) ou d'objets (Glovo), la location de logements (Airbnb), les services à la personne (Youpijob, NeedHelp, TaskRabbit) ou la vente d'objets (eBay, Leboncoin, Etsy) sont concernés. Sur ce marché biface, les liens sont commerciaux, comme le stipulent explicitement les Conditions générales d'utilisation (CGU) que s'engagent à respecter les deux types de clients (offreurs et vendeurs) de cet intermédiaire marchand.

Les recherches quantitatives ou qualitatives centrées sur le cas français[4] ou considérant le phénomène à l'échelle internationale[5] signalent d'importantes variations sociologiques en fonction du secteur d'activité, mais aussi de l'intensité relative en capital et en force de travail[6], du carac-

3 Définition juridique sur le site Litige.fr, consulté le 3 décembre 2020.

4 Voir Abdelnour & Méda (2020) ; Jourdain (2018) ; Abdelnour & Bernard (2019) ; Jan (2018) ; Aguilera, Dablanc & Rallet (2018).

5 Voir Huws (2016 et 2019) ; Graham & Anwar (2019) ; Casilli (2019) ; Carelli, & Kesselman (2019) ; O'Neil & Frayssé (2015) ; Berg (2016).

6 Farell & Greig (2016) distinguent les places de marché de « travail » et celles de « capital », sous-estimant sans doute qu'ils sont l'un et l'autre systémati-

tère marchand ou non de l'échange, du type d'intermédiaire (capitaliste, coopératif, public ou associatif) et de leur nombre, en ce que celui-ci détermine s'il y a situation d'oligopole, voire de monopole, ou non (Dujarier, 2016 a). Les places de marché qui orchestrent la vente et l'achat de force de travail connaissent des situations contrastées selon la nature de la tâche. En effet, celle-ci se prête plus ou moins à la rationalisation, standardisation, taylorisation, subordination managériale[7] et délocalisation. La garde d'enfant n'a, de ce point de vue, rien à voir avec des tâches de modération en ligne, par exemple. De même, la sociologie des offreurs de travail invite à porter l'attention sur la diversité des situations : les usages qu'ils font des places de marché varient considérablement selon les trajectoires sociales, leur place dans les rapports sociaux (selon leur âge, leur nationalité, leur qualification, etc.) et surtout selon leur niveau de dépendance économique. Ainsi, derrière l'arbre de l'« ubérisation », se cache en réalité une forêt de secteurs, de pratiques et de rapports sociaux (Dujarier, 2018). Ces recherches soulignent que la nouveauté technologique masque une forte continuité sociologique, notoirement en termes de rapports de classe, de genre (Huws, 2019), mais aussi de racialisation (Doorn, 2017).

Les recherches pluridisciplinaires consacrées aux places de marché numériques portent essentiellement sur les problématiques de l'emploi, de la protection sociale et de leurs régulations[8], alors que cette forme de mise au travail fait reposer tous les risques sur les travailleurs (Woodcock & Graham, 2019). Le travail à la tâche via ces places de

quement présents. Leur importance relative varie cependant considérablement selon le secteur d'activité, dessinant alors une sociologie des offreurs plus ou moins dotés en capitaux scolaires et sociaux, et surtout économiques, et, conséquemment, plus ou moins pris dans un processus d'endettement.

7 Par l'imposition de procédures, d'une certaine disponibilité, de tarifs, statuts, outils de production, uniformes et comportements.

8 Voir Cherri (2016) ; Montel (2017) ; Nirello (2018) ; Kesselman & Casagrande (2019) ; Dirringer (2016).

marché numériques y est régulièrement comparé au salariat, avec les droits et protections qui lui sont associés en France. L'avenir de ce dernier en tant que pratique et norme sociale est alors questionné.

De manière complémentaire à cette littérature, cet article propose l'étude d'un cas empirique dans un secteur peu exploré, où les questions de subordination juridique ou de salariat déguisé ne semblent pas devoir se poser : les prestations de bricolage. L'attention va porter sur les statuts d'emploi, mais aussi sur l'activité de deux nouveaux types de travailleurs que cette configuration fait apparaître : ceux qui utilisent ces places de marché pour accéder à des tâches rémunérées (les bricoleurs), et celles et ceux qui sont employés par les entreprises pour les construire et les faire fonctionner. Tout au long de cette incursion détaillée sur ces deux scènes, nous tenterons de cerner les caractéristiques propres à ces deux nouvelles figures de travailleurs, sachant qu'elles sont liées dans un rapport social étroit.

Cet article s'inscrit dans une épistémologie clinique et s'appuie sur les sciences pluridisciplinaires de l'activité (Dujarier, 2016 b). Puisqu'il porte sur la construction sociale d'un marché, il s'adosse aux apports théoriques de la sociologie économique.

J'ai mené une enquête empirique durant trois années (de 2016 à 2019) *sur* mais aussi *avec* des acteurs de places de marché de bricolage en France[9]. Elle a consisté en une analyse documentaire des discours adressés aux clients et aux bricoleurs sur dix sites internet, suivie d'une enquête sur les statuts, trajectoires et ressources des principaux acteurs (actionnaires, dirigeants et salariés des places de marché, bricoleurs) et sur ces entreprises elles-mêmes. J'ai réalisé des statistiques sur des échantillons de bricoleurs afin de saisir la distribution de leurs statut, âge, sexe, lieu d'habitation déclaré, disponibilité, diplômes et tarifs.

9 Stootie, SuperMano, Les Débrouilleurs, Youpijob, Frizbiz, FamiHero, NeedHelp, AlloVoisins, Jemepropose, etc.

Surtout, j'ai fait de l'observation participante et dialoguante, en faisant venir chez moi, via ces places de marché, dix bricoleurs, pour changer un interrupteur, réparer une porte de lave-vaisselle ou fixer des crémaillères, afin d'observer le processus d'achat et de coproduction. Au cours de leur intervention, ou après, je leur proposais de réfléchir avec moi au fait social que nous expérimentions. Ces entretiens cliniques[10], fondés sur l'observation de l'activité réelle, ont duré entre 45 minutes et deux heures. En outre, j'ai réalisé des entretiens cliniques avec des fondateurs et dirigeants de places de marché (4), leurs salariés (11), des bricoleurs (15[11]), des clients (6, dont 3 femmes), cinq syndicats (CGT cadres, CGT services à la personne, FO, UNSA, CFDT) et la CAPEB[12].

Cet article procède en trois étapes : après avoir caractérisé le dispositif de place de marché dans le secteur du bricolage, nous chercherons, dans la seconde partie, à rendre compte du statut d'emploi et d'activité de celles et ceux qui inventent et mettent en œuvre ces dispositifs de places de marché. Enfin, nous nous intéresserons aux statuts et activités des bricoleurs qui les utilisent. Nous montrerons que des salariés diplômés œuvrent avec « passion » à développer l'entrepreneuriat d'hommes moins qualifiés qui vendent ici librement, sans droit ni protection, une force de travail bradée.

---

10 L'approche clinique en sociologie (Gaulejac, Hanique & Roche, 2007) associe celles et ceux qui (re)produisent des faits sociaux à leur interprétation sociologique, en créant un cadre dialogique permettant de croiser leur connaissance vécue des faits sociaux avec l'outillage conceptuel du sociologue.

11 Dont trois artisans qui n'utilisent pas ces places de marché à la demande.

12 Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment, syndicat patronal représentant l'artisanat du bâtiment.

teseopress.com

I. Places de marché dans le secteur du bricolage : un cas

Les places de marché dans le secteur du bricolage sont caractérisées par trois faits principaux : tout d'abord, elles surgissent sur un marché existant ; ensuite, la problématique de la subordination, au sens juridique, n'est pas centrale ; enfin, la prestation de service est marquée au sceau de l'incertitude radicale.

A. Le marché des coups de main

Réaliser des tâches de bricolage chez des particuliers contre une rémunération est une pratique ancienne, banale. Aux marges du marché des artisans professionnels qui disent ne pas répondre à ces « petites prestations » jugées « non rentables », le bricolage est caractérisé par l'informalité et la débrouille. Il combine les pratiques de don/contre-don de services, du « travail à-côté » (Weber, 1989 ; Beauvisage *et al.*, 2018) et du marché informel des services aux particuliers. Comme le dit un dirigeant d'une des places de marché, « c'est le marché des copains et cousins qui donnent un coup de main contre un billet[13] ».

Ces tâches de bricolage sont ponctuelles et de courte durée. Aussi, les longs déplacements n'étant pas économiquement rentables, est-ce un marché caractérisé par la proximité géographique entre clients et fournisseurs de services. Bien que les tâches supposent des compétences et un outillage précis – dont sont généralement dépourvus les clients, qui sont donc prêts à payer pour en bénéficier –, elles ne relèvent ni d'une profession constituée ni d'un marché formel et structuré.

---

13 Ce qui lui fait dire aussi qu'il « déblackise le marché ». Les places de marché participeraient donc de la formalisation d'une économie informelle existante (Huws, 2016).

Les prescripteurs et intermédiaires de marché pour ce type de service sont traditionnellement les gardiens d'immeuble, les proches (famille, voisins, amis), les petites annonces – dans les boulangeries comme sur internet –, les annuaires et les vendeurs de fournitures.

B. Un nouvel intermédiaire de marché

Les places de marché numériques de bricolage, si elles sont récentes (années 2010), arrivent donc sur deux vieux marchés préexistants : celui du bricolage, d'une part, et celui des prescripteurs, d'autre part. Actionnaires, entrepreneurs et salariés diplômés entendent, à la place des concierges et du bouche-à-oreille, prendre un rôle d'intermédiaire et de prescripteur rémunéré, modifiant donc profondément la sociologie des acteurs de ce marché.

Les actionnaires des entreprises de place de marché de bricolage sont en effet des fonds d'investissement et des investisseurs de premier plan (Xavier Niel, par exemple), de grandes entreprises (Leroy Merlin, MAIF, Axa, Allianz, etc.), la BPI et enfin, plus marginalement, des fondateurs et dirigeants.

Ces derniers sont, à une exception près, des hommes blancs issus d'écoles ou d'universités élitistes. Ils ont eu une première expérience dans le conseil, la finance ou le secteur commercial ; ils se déclarent incompétents en bricolage. Ils disent d'eux-mêmes qu'ils sont « atypiques », « aventuriers », « passionnés ». Ils font l'apologie de l'entrepreneuriat, auquel ils attribuent une connotation morale positive. Défendant explicitement la morale de l'effort et du mérite, ils analysent cependant que leur réussite est essentiellement due à leur capital social et scolaire, ainsi qu'aux aides qu'ils ont reçus de « coachs », des accélérateurs, des *business angels*, de l'État et des collectivités locales, notamment pour lever des fonds.

Les dirigeants embauchent des salariés chargés de construire les conditions matérielles et idéologiques néces-

saires au développement d'une place de marché pour des bricoleurs. Ils ont moins de 35 ans, sont diplômés à bac + 5, majoritairement issus d'écoles de commerce ou d'ingénieurs sélectives, et sont à parité sexuelle. Ils et elles se flattent de travailler intensément, sans compter leurs heures, dans des entreprises qui revendiquent un management ludique et horizontal. Ils et elles affichent leur enthousiasme d'être ainsi embarqués dans une aventure entrepreneuriale antibureaucratique qui leur offre le sentiment de changer le monde en mieux. Et ce avec la sécurité et le confort qu'offre le salariat.

C. Pas de présomption de subordination : des liens commerciaux

Les places de marché numériques proposent de mettre en relation des bricoleurs en quête de revenus avec des demandeurs de services. Dans les années 2010, les nouveaux intermédiaires sont nombreux dans ce secteur. Aussi, faut-il écarter d'emblée toute suspicion de dépendance économique des bricoleurs à une seule place de marché. En outre, les tâches de bricolage sont impossibles à standardiser et à tayloriser de manière poussée, ce qui éloigne toute présomption de subordination juridique[14] : les bricoleurs sont en effet libres d'accepter une prestation (ils ne sont pas sanctionnés dans le cas contraire) et ne reçoivent pas d'instruction concernant l'exécution, l'horaire, le lieu de travail ou l'uniforme ; ils ne sont ni contrôlés ni sanctionnés par la place de marché sur la prestation elle-même ; ils fixent le prix de la prestation, sont propriétaires de leurs outils de production et ne signent pas de clause d'exclusivité.

Notons enfin qu'ils ne se sont généralement pas endettés pour acquérir les outils nécessaires aux tâches de brico-

14 Telle qu'elle est définie par l'arrêt de la cour de Cassation du 13 novembre 1996 (« Sté Générale »).

lage. En somme, les places de marché sont dans des rapports commerciaux – et non d'emploi déguisé – avec les bricoleurs comme avec les consommateurs. C'est ainsi que les bricoleurs l'interprètent également : s'ils viennent sur ces sites, disent-ils, c'est en effet « pour trouver de nouveaux clients » sur un marché caractérisé par l'incertitude.

D. Des services « singuliers »

Lorsqu'un bricoleur vient monter un meuble en kit, peindre un mur ou accrocher une étagère au domicile d'un particulier, le service est coproduit avec le client : ils s'engagent donc dans une transaction à propos d'une marchandise qui, contrairement aux biens, n'est pas achevée avant l'achat.

Trois types d'incertitudes cernent cette transaction. Elles correspondent aux trois registres d'une relation de service (Goffman, 1968) : civile (rencontre de deux inconnus dans un espace privé), technique (la tâche[15], ses conditions de réalisation, les compétences, outils et consommables requis) et marchande (devis, accord sur la qualité et la facture).

En outre, des risques sont présents : le bricoleur peut échouer à réaliser les travaux. Pire : il peut abîmer, casser ou dégrader le domicile, se faire mal ou se blesser. Les plaintes de clients sur les forums d'associations de défense des consommateurs font ainsi état d'expériences malheureuses, de bricoleur « malhonnête », « mal intentionné », qui « cause des dégâts », « pose des lapins », « monte une tringle à rideau qui tombe deux jours après », etc. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques permettant d'apprécier la fréquence de ces situations critiques, la possibilité qu'elles

15 Un exemple d'incertitude citée par un bricoleur : « lorsqu'un client vous fait venir parce qu'une lampe ne fonctionne pas, la tâche à réaliser peut être de changer l'ampoule, de réparer la lampe ou bien encore d'intervenir sur l'installation électrique. Et pour le savoir, il faut être sur place et examiner de près les objets avec compétence ».

teseopress.com

surviennent fait planer une suspicion sur l'ensemble du marché.

Le bricolage relève donc d'une intervention sur mesure, personnalisée, prise dans une incertitude radicale. À cet égard, il relève des services « singuliers » (Karpik, 2007) : des services multidimensionnels, difficilement commensurables et comparables, à propos desquels le prix n'est pas l'indice de la qualité. En outre, celle-ci ne peut pas être constatée au moment de l'engagement dans la transaction. Plus qu'une décision rationnelle, l'achat résulte donc d'un *jugement de confiance* qui permet de faire des choix entre des entités incommensurables (*idem*).

Les nouveaux intermédiaires de marché œuvrent alors à construire les conditions sociales qui permettent le déploiement de la transaction, alors que ces incertitudes sont exacerbées par l'impersonnalité du marché qu'ils construisent.

II. Fabriquer du marché

Derrière l'apparente naturalité de l'offre et de la demande, et de leur rencontre, le marché numérique des services de bricolage est le résultat d'une activité de façonnage du marché. Il est réalisé par des jeunes diplômés salariés.

A. Une activité réalisée par des salariés protégés

Les places de marché sont produites par des entreprises privées capitalistes. Elles vendent le service qui consiste à faire se rencontrer rapidement et avec pertinence des offres et des demandes de prestations, qui sont elles-mêmes payantes[16]. Elles construisent aussi la confiance indispensable à la réalisation d'une valeur d'usage (le bricolage)

16 Il existe divers modes de rémunération de l'intermédiaire. Il peut s'agir d'un abonnement forfaitaire ou d'une commission fixe (à la tâche), ou propor-

contre une valeur d'échange (le prix de la prestation) à établir.

Les places de marché numériques sont alors comparables aux hyper et supermarchés, centres commerciaux ou grands magasins qui vendent l'accès à un marché en libre-service. Lors de leur invention, raconte Franck Cochoy (1999 a, p. 50), « le contact entre l'offre et la demande était enfin direct, le marché devenait enfin parfait, mais ce marché n'était qu'une entreprise géante qui se jouait de l'atomicité ». Il en est de même des places de marché numériques qui produisent la mise en marché des prestations de bricolage : elles référencent des produits (la force de travail des bricoleurs) préalablement « packagés », qu'elles labellisent ; elles les mettent en vitrine sur l'espace numérique d'une manière stratégique et font en cela une forme de merchandising[17] ; elles affichent des prix, mettent en concurrence visible des offres équivalentes, aident à leur comparaison et accompagnent, autant qu'elles incitent, le client à passer à l'acte d'achat.

De même que le supermarché a contribué à extraire la relation marchande des relations sociales d'interconnaissances (Grandclément, 2008), les places de marché numériques opèrent une intermédiation marchande impersonnelle. Elles proposent aux offreurs de service de bricolage de devenir des marchandises exposées sur les rayonnages des sites et applications numériques. En désencastrant cette relation de service des liens sociaux personnalisés, elles allègent des obligations sociales liées à l'interconnaissance et à la proximité temporelle. Les clients peuvent acheter à un inconnu le service de débouchage

tionnelle au prix de la prestation. Majoritairement imputé au bricoleur plus qu'au client, ce coût peut être répercuté ou non sur le prix de vente.

17 « Le merchandising distribution regroupe l'ensemble des techniques d'optimisation ayant trait à l'allocation des surfaces d'exposition des produits dans les points de vente et à la présentation de ces produits. L'objectif étant de maximiser les ventes ou les marges » (site internet *Définition Marketing. L'encyclopédie illustrée du marketing*, consulté le 30 mai 2020).

teseopress.com

de leurs toilettes, le montage d'une armoire ou la réparation d'un plafonnier sans avoir de dette morale, d'affect ou d'obligation à son égard. Comme dans les supermarchés, la suppression de la relation peut devenir un argument de vente[18]. En revanche, elle prive le consommateur de la possibilité de s'appuyer sur des liens sociaux pour construire un jugement de confiance sur un prestataire. En outre, si le consommateur est mécontent de la transaction, il ne pourra agir que par la voie bureaucratique, elle aussi impersonnelle.

Dans ce cas, donc, les « travailleurs du marché » ont, eux aussi, « pour tâche principale de définir les objets de l'échange, de les qualifier, de construire les nomenclatures et les critères qui permettent de les situer et de les apprécier » (Cochoy & Dubuisson, 2000, p. 361), et ainsi d'équiper en l'orientant le choix des consommateurs. Pour cela, ils fabriquent des dispositifs de confiance et de qualification (Karpik, 2007) à l'attention des demandeurs et des bricoleurs qui sont éloignés socialement et géographiquement les uns des autres. Détaillons cette activité peu connue.

---

18 C'est au point que les consommateurs finaux acceptent de réaliser par eux-mêmes de nombreuses tâches productives et même profitables à l'intermédiaire. Bien qu'il ne soit pas possible de développer cet aspect dans le cadre de cet article, retenons que l'achat de services de bricolage via ces places de marché suppose que les consommateurs réalisent de nombreuses tâches prescrites par elles, avec des compétences et des équipements spécifiques. Certaines demandent même à leurs clients de « signaler » (dénoncer) les bricoleurs qui tenteraient de les contacter hors de la plateforme. L'une d'elle illustre son message de deux émoticons : l'un représente un policier, l'autre un clin d'œil. Ici, le consommateur est sollicité pour surveiller les pratiques des offreurs au profit de l'intermédiaire. Il s'agit d'un cas de travail du consommateur sous forme de « coproduction collaborative » (Dujarier, 2008).

teseopress.com

B. « Demandez-nous l'impossible » : produire une demande en enchantant l'offre

Ce slogan commercial de Stootie fait écho à ceux de ses concurrents : « Moins cher, plus sûr, plus proche » (SuperMano) ; « Trouvez dès aujourd'hui la personne qu'il vous faut au meilleur prix » (Stootie) ; « Confiez vos petits travaux de bricolage rapidement et en toute sérénité » (Frizbiz). Les promesses faites aux consommateurs de services de bricolage, qui sont aussi ceux des places de marché, visent à les inciter à se tourner vers ce nouveau mode d'achat et à le faire sur leur site en particulier[19]. Les clientes et clients des services de bricolage comme des services d'intermédiation sont majoritairement des urbains en emploi dotés en capitaux scolaires et économiques, qui achètent aux bricoleurs ce dont ils manquent le plus : du temps et de la compétence. Recruter de nouveaux clients et les fidéliser est la difficulté principale que rencontrent ces entreprises. Et elles ne lésinent pas sur les promesses qui leur sont faites.

En substance, le discours commercial adressé aux potentiels clients est qu'il est possible de convoquer un bricoleur compétent, fiable, sympathique et heureux de travailler, facilement, rapidement, à un prix très bas, et ce en toute impersonnalité. Les places de marché promettent de pouvoir faire venir sans délai une personne compétente pour réaliser n'importe quelle tâche de bricolage – y compris celles qui sont ingrates et dangereuses – chez soi, pour des tarifs dérisoires ; de trouver des travailleurs héroïques, en somme, comme le dit explicitement cette place de marché : « Nous voulions une marque forte, facile à retenir, qui évoque une notion de héros qui viennent sauver la famille. FamiHero, c'est prendre soin de

[19] Ces places de marché étant nombreuses, le consommateur doit choisir l'une d'elles avant d'avoir à choisir un bricoleur : la problématique du choix est donc redoublée.

ceux qu'on aime, grâce à une armée de héros prêts à aider les familles dans le besoin ! », explique son PDG[20]. Observons que cette promesse concerne les deux services : celui du bricolage (rapide, fiable, pas cher), mais aussi celui de d'intermédiation marchande (tout de suite, choix, meilleure offre).

L'analyse des commentaires déposés par les clients permet, en miroir, de cerner leurs attentes et exigences. Ils y valorisent le bricoleur au tempérament agréable (« travaille avec le sourire », « bonne humeur », « cool », « à l'écoute », avec qui « on passe un bon moment », « drôle », « arrangeant », qui « sait rester détendu face aux difficultés »), mais aussi le fait qu'il soit « très serviable » et « ponctuel » ; le bon bricoleur, d'après eux, est « réactif », « rapide » et « disponible », même la nuit. Il est aussi, écrivent les clients, « efficace », « au top », « pro ou même mieux qu'un pro » (fut-il embauché comme bricoleur) et surtout, « fiable ». Il « trouve des solutions face à la difficulté » et s'adapte aux nombreux aléas. Il est « consciencieux », « soigné », « précis » et « aime le travail bien fait ». Certains clients précisent même qu'ils ont apprécié que le bricoleur « en fasse plus que prévu » pour le même prix.

D'après les bricoleurs, la promesse commerciale induit en effet des exigences peu réalistes : « les clients veulent tout pour rien » dit cet électricien ; « les gens s'attendent au père Noël ! », d'après cet artisan de 50 ans. « Samedi, je vais passer le Karcher sur le toit d'une maison. Ils savent le faire, mais ils m'appellent parce qu'ils ont peur de tomber de l'échelle. On sert à faire les trucs dangereux pour quelques euros », explique ce trentenaire sans statut ni diplôme. Pourtant, les bricoleurs eux-mêmes renforcent le discours idéal, puisqu'ils sont une majorité à se présenter sur les places de marché comme « passionnés » et « amoureux du travail bien fait », suggérant même régulièrement qu'ils font

20 « Comment Zennany est devenu FamiHero », interview parue dans le magazine en ligne *Maddyness*, le 30 janvier 2013.

teseopress.com

cela pour le plaisir. Car parallèlement à la production de la demande en prestations de bricolage, les places de marché façonnent également l'offre.

C. Attirer les bons bricoleurs et les « packager »

Les bricoleurs sont les clients des places de marché mais leur force de travail est aussi la marchandise vendue au client final. Leurs qualité, fiabilité et prix déterminent donc la valeur de la place de marché sur son propre marché, puisqu'il s'agit bien, dans ce modèle économique, de « transférer la confiance attribuée aux travailleurs vers la plateforme » (Holtgrewe, 2016, p. 104).

Des salariés sont donc embauchés pour sélectionner les offreurs de service, les aider à s'inscrire et surtout à se présenter comme marchandise[21], c'est-à-dire à « s'autopackager ». Ils le font grâce, ou malgré, les formats imposés par la place de marché, qui visent à permettre leur comparaison algorithmique. D'autres salariés de la place de marché sont embauchés pour répondre par téléphone aux questions des bricoleurs et « créer du lien avec eux », disent-ils. Ils enquêtent et « gèrent » les cas de mauvaises notes, comme les conflits éventuels avec les clients. Ils « blacklistent » les bricoleurs « à problème ».

La fabrication de l'offre relève donc ici encore d'une activité précise, réalisée dans les entreprises de place de marché par des jeunes diplômés férus de marketing. Cet encadrement subtil des bricoleurs se fait essentiellement à distance via des outils numériques.

21 Jusqu'à les conseiller sur leur statut, fiscal en particulier.

D. Orchestrer la rencontre au profit de la place de marché

Une fois que la demande et l'offre de services de bricolage sont mises en forme, leur rencontre est encadrée par trois dispositifs principaux.

Tout d'abord, celui qui accompagne l'expression de la demande des clients sur le site internet. Pas à pas, avec un souci de précision poussé, il s'agit d'obtenir que tous les consommateurs, en dépit de leur diversité et de la variété de leurs demandes, arrivent à décrire au mieux leurs besoins. Cette pratique est sans cesse prise dans une tension entre personnalisation et standardisation de l'expression.

Ensuite, un dispositif par « *matching* », ou appel d'offres, met les demandes en rapport avec des offres. Il permet au client de constater la diversité et la quantité des bricoleurs a priori capables et volontaires pour venir réaliser une tâche.

Enfin, des dispositifs aident le demandeur à sortir de « l'embarras du choix » ainsi fabriqué, équipent sa rationalité et l'aident à se décider (Cochoy, 1999 b) par la mise en scène des « profils », des « *books* » et des tarifs des bricoleurs, de leur réactivité commerciale et des statistiques sur leur activité (nombre de missions, rapidité et taux de réponse, heure de la dernière connexion, etc.), mais aussi et surtout par l'exposition publique des notes et commentaires produits par les clients. Cet « outil gratuit d'information sur les produits » (Beauvisage *et al.*, 2013, p. 133) est complété par les évaluations réalisées par la place de marché elle-même. Elles prennent la forme de « labels », « badges », « certifications » ou recommandations apposés comme des médailles sur les profils des bricoleurs. Enfin, les algorithmes commerciaux envoient régulièrement des courriels plus ou moins personnalisés d'encouragement à conclure la transaction, tandis qu'un « *chat* » en ligne est disponible pour les clients indécis. Il arrive même que les salariés des places de marché appellent ces derniers, comme j'ai pu

l'expérimenter. L'encadrement de l'activité des clients et des bricoleurs par les places de marché se fait donc à distance via des dispositifs numériques qui instaurent un rapport social sans relation.

Outre la production et l'entretien de ces dispositifs opérationnels de fabrication du marché, les salariés doivent les promouvoir et les légitimer.

E. Justifier le modèle économique et le développer

Des spécialistes de la communication publicitaire, institutionnelle, financière ou interne[22] sont chargés de fabriquer une justification et une promotion des produits, de la marque, mais aussi de ce nouveau modèle socio-économique.

Les arguments mobilisés signalent une forte dimension normative (Lambrecht, 2016) qui recoupe le discours dominant des fondateurs des places de marché : ces derniers ont la conviction ou le sentiment, disent-ils, d'œuvrer en faveur de l'environnement, du lien social, de la suppression des hiérarchies et des bureaucraties ; ils affirment que les places de marché créent des emplois pour les non qualifiés, tout en donnant plus de pouvoir (*empowerment*) aux consommateurs ; l'innovation radicale (la « disruption »), qui rompt avec l'ancien monde des entreprises bureaucratiques, offrirait le « bonheur de travailler ». Actionnaires, salariés, consommateurs, bricoleurs et citoyens en général seraient donc tous bénéficiaires de l'entreprise et de ce nouveau modèle socio-économique.

À côté de ces chargés de communication, proches de la direction, nous trouvons, enfin, les salariés chargés de *business development* et ceux dédiés aux partenariats, qui relaient ces propos enthousiastes dans les *think tanks* et autres cénacles publics où ils sont régulièrement conviés.

22 Ce sont bien souvent des femmes.

F. Des salariés protégés porteurs de la norme néolibérale

En somme, la construction des places de marché est confiée à des jeunes diplômés qui, au nom de leur passion pour l'entrepreneuriat, œuvrent pour des actionnaires institutionnels de premier plan, tout en bénéficiant des droits et protections du salariat. Ils et elles disent apprécier à la fois leur activité (polyvalente, formatrice, excitante, valorisante), son utilité sociale, comme leur statut d'emploi. Ainsi, ces salariés épousent et promeuvent les normes du néolibéralisme[23] – valorisation de l'entrepreneuriat de soi, extension sociale du marché, amour de la compétition et croyance dans le mérite individuel – sans toutefois aller jusqu'à renoncer aux ressources fournies par l'État (subventions, défiscalisation) et à la sécurité sociale.

Cette vie trépidante ne semble pas laisser de place aux questions relatives aux statuts d'emploi et à l'accès à la protection sociale pour les bricoleurs, pas plus qu'à celle des rapports sociaux entre ces salariés et leur employeur. Sur ces points, j'ai pu juger de la solidité d'une défense collective et individuelle, en me heurtant à un arrêt de la pensée. Par exemple, juste après avoir commencé à aborder ce sujet, une des salariées, jusque-là intéressée par ma recherche et y participant depuis des semaines, a brutalement fermé son ordinateur portable et est sortie de la pièce en prétextant un rendez-vous. Elle a coupé net et définitivement la communication avec moi au moment où je lui proposais de penser la question des droits et protections pour les bricoleurs. Visiblement, cette question était impensable. Pourtant, ces salariés sont inscrits dans un rapport social avec les bricoleurs, dont les trajectoires, statuts et activités sont, eux, bien différents.

---

23 J'entends ici le courant tôt identifié par Foucault (2004), et dont les formes historiques et contemporaines ont été analysées en particulier par Dardot & Laval (2009), Brown (2015) et Chamayou (2018).

III. Les bricoleurs, entrepreneurs aux conditions de travail dégradées

Les places de marché engendrent une seconde catégorie de nouveaux travailleurs : ceux qui, entrepreneurs individuels, les utilisent pour trouver des clients et des demandes. Leurs conditions d'emploi et d'activité contrastent avec les précédents.

A. Bricoleurs sur les places de marché : pauvres entrepreneurs

Les nombreux bricoleurs qui affluent sur ces places de marché du bricolage à la tâche ont des statuts variables : quelques salariés et fonctionnaires y cherchent un complément de revenu, à l'instar des chômeurs – bénéficiaires ou non de l'assurance chômage ou du RSA – et des retraités. Des étudiants pauvres côtoient de jeunes migrants sans statut, voire sans papiers. D'autres sont des artisans indépendants autoentrepreneurs qui utilisent ces places de marché ponctuellement pour remplir les trous de leur carnet de commandes. Exclus *de facto* ou *de jure* du marché du salariat, dégoûtés des rapports hiérarchiques, ou encore, jeunes désireux d'être « leur propre patron », ils sont entrepreneurs d'eux-mêmes. Ils se situent dans les « zones grises de l'emploi » (Supiot, 2000 ; Azaïs, Dieuaide & Kesselman, 2017).

La situation des bricoleurs résulte de leur trajectoire professionnelle, sociale et migratoire, comme de leur place actuelle dans les rapports sociaux d'âge, de qualification et de racialisation. Ils en répondent par cette pratique. Plus ou moins intensive, elle prend un sens différent pour chacun. Mais derrière cette variété, des constantes sont partagées : ils sont peu qualifiés[24] et recherchent avant tout, dans ces

[24] À quelques exceptions près, ils se déclarent autodidactes, de niveau BEP, CAP ou bac pro.

tâches de bricolage, des revenus principaux ou complémentaires pour arriver à vivre ou à survivre (Dujarier, 2019). La pratique marchande qu'ils opèrent via ces places de marché n'est pas salariée. Aussi, les bricoleurs, dans ce contexte, sont-ils « désencastrés des protections sociales » (Wood *et al.*, 2019) et plus largement du droit du travail et des régulations de l'emploi.

Si l'on porte maintenant l'attention sur leur activité concrète, un autre fait apparaît, qui fragilise encore leur situation : leur travail réel, ce qu'ils font vraiment, déborde considérablement la tâche pour laquelle ils sont payés. En effet, aux activités invisibles propres à ce secteur[25], s'ajoutent, lorsqu'ils passent par les places de marché, au moins quatre autres tâches qu'elles leur prescrivent.

B. Marketing de soi pour un marché impersonnel en libre-service

Vendre ses services de bricoleur nécessite, dans tous les cas de figure, de réaliser une tâche de présentation de soi et de ses compétences. Lorsque le bricoleur passe par une place de marché, cette tâche prend une forme spécifique.

Les places de marché mettent de manière explicite les offreurs en concurrence sur chaque tâche. Afin de devenir, aux yeux d'inconnus et dans un rapport social sans relation, un fournisseur de service visible, désirable, rassurant

[25] Se former (avec des tutoriels, des notices techniques, des formations formelles et des échanges avec des pairs) et constituer son outil de production et de transport de manière judicieuse sur le plan technique, économique et logistique (puisqu'il faut transporter ces outils à chaque mission). Ces outils réclament d'être entretenus, réparés, rangés et régulièrement remplacés. Les bricoleurs doivent également anticiper les besoins de consommables (vis, chevilles et autres joints) pour les tâches à venir et se les procurer dans les lieux qui offrent de bons rapports qualité/prix. Enfin, ils tentent de prévenir les pathologies qui pourraient les rendre inaptes. Il leur faut aussi construire des dispositifs administratifs originaux, s'ils veulent se prémunir des risques de sous-charge, de maladie, d'accident et de vieillissement (contracter des assurances, s'arranger avec un conjoint, investir dans l'immobilier à l'étranger, etc.).

et compétitif sur les étagères virtuelles de ce supermarché numérique, ils doivent réaliser un « marketing d'eux-mêmes » – ou *self branding* (O'Neil & Frayssé, 2015). La compétence à faire de soi une marchandise est indépendante de la compétence à bricoler, mais elle est ici déterminante pour décrocher des missions.

Les places de marché, nous l'avons vu, encadrent cette marchandisation de soi par des prescriptions explicites. Lorsque le bricoleur s'inscrit, il doit tout d'abord scanner et envoyer des papiers d'identité, mais aussi rédiger un texte de présentation de lui-même, poster sa photo et, si possible, mettre en ligne un « *book* », c'est-à-dire des images avantageuses de chantiers déjà réalisés – ce qui suppose parfois de retourner sur les lieux. La plupart d'entre eux réalisent ces tâches pour la première fois. Elles supposent d'être équipé d'outils spécifiques (ordinateur, scanner, appareil photo, liaison internet) et de déployer des compétences rédactionnelles, informatiques, réflexives et surtout marketing. À cet égard, les inégalités entre offreurs sont flagrantes : à côté de textes approximatifs, trop humbles ou aux arguments fragiles, assortis de *selfies* peu engageants, voire effrayants, on trouve des annonces tirées au cordeau, quasiment professionnelles. Certains bricoleurs, et notamment les non francophones, qui sont les plus isolés, ou ceux qui pensent « ne pas savoir se vendre », jugent la tâche insurmontable et renoncent à s'inscrire. Dans tous les cas, cette tâche est vécue comme un « gros boulot ». L'aide de proches est évidemment une ressource importante dans cette première étape[26].

Au-delà de la présentation de soi sur le site internet, il convient, tout au long de l'interaction numérique puis téléphonique et, pour finir, en face-à-face, d'être attrayant,

26 Certains disent d'ailleurs « confier » cette tâche à leur épouse, à domicile. D'autres deviennent les sous-traitants de ceux qui maîtrisent cette fonction commerciale, au risque de voir réapparaître les formes de tâcheronnat pratiquées au XIXe siècle, comme cela s'observe sur d'autres places de marché (Abdelnour & Méda, 2020).

teseopress.com

rassurant et sympathique. La norme qu'impose la mise en concurrence par les places de marché est d'afficher une présentation de soi comme d'un sujet heureux de réaliser ces tâches, fût-ce pour presque rien, en étant continûment performant, compétent, adaptable et fiable. Dans les annonces comme dans les interactions avec les clients, les bricoleurs les plus dépendants économiquement[27] font donc l'effort de taire et cacher leurs douleurs, la fatigue, les coûts, la pénibilité et les risques qu'ils prennent. Plus ils sont fragiles, plus ils doivent être et paraître forts, en quelque sorte.

Cette pratique de construction sociale de soi comme un produit constamment remis en compétition avec une foule d'autres hommes-produits s'accompagne d'une subjectivation particulière, propre au néolibéralisme (Foucault, 2004 ; Dardot & Laval, 2009). Cette activité exigeante et sélective, qui exige des efforts continus, n'est qu'un préalable pour accéder au marché des tâches rémunérées. Encore faut-il arriver à en « décrocher ».

C. Répondre « du tac au tac »

À chaque demande de tâche postée par un potentiel client, les places de marché mettent en concurrence explicite et formelle les bricoleurs. Pour décrocher les missions rentables, ceux-ci doivent donc répondre avant qu'un autre n'emporte l'affaire, non sans que cela affecte l'activité concrète et le rapport à la temporalité.

Un bricoleur venu réparer la porte de mon lave-vaisselle était courbé et concentré sur le ressort de la poignée. Mais je remarquai qu'il avait posé son smartphone à la verticale, juste devant ses yeux. Dès qu'un message arrivait, il interrompait son activité de réparation pour le consulter et y répondre parfois après une seconde de réflexion. Son activité de production était constamment interrompue par

[27] Les artisans qui utilisent ces places de marché de manière complémentaire sont plus critiques.

l'irruption de messages signalant la mise aux enchères d'une demande. Lorsque je l'ai interrogé à ce sujet, il m'a expliqué que cette réactivité se justifiait aussi par un autre enjeu : d'après lui, répondre immédiatement permettait « d'être bien vu par la place de marché », et donc d'être sans doute mieux référencé par elle. Ainsi, la tâche de bricolage à proprement parler est-elle sans cesse traversée par la quête de la tâche suivante.

L'activité commerciale est incessante. Elle se poursuit le soir, le week-end et même parfois la nuit. Elle est d'autant plus intense qu'elle est guidée par la quête des « bonnes » tâches : celles qui sont potentiellement pourvoyeuses de revenus pour vivre en présentant un ratio temps de travail/chiffre d'affaires correct.

D. Décrocher des tâches rentables dans l'incertitude : le penchant à l'autodumping

À la réception d'une demande, le travail marchand du bricoleur ne fait que commencer. S'il y répond, il entre dans une coproduction avec le client pour établir un devis, réaliser les travaux, puis les facturer. Lorsqu'elles sont encadrées par une place de marché, ces tâches classiques prennent un tour singulier à trois égards.

Premièrement, et contrairement aux modes de prescriptions encastrés dans des liens de proximité, les demandes qui arrivent via les places de marché proviennent de lieux éparpillés géographiquement. Or, le déplacement du bricoleur détermine grandement la rentabilité de la mission. Le réel de celui-ci est évidemment dépendant des embouteillages ou de l'existence, ou non, de transports publics, et du temps de marche entre la station et le domicile du client. Avant de répondre à une demande, il est donc indispensable, d'après le témoignage des bricoleurs, d'anticiper le détail et la réalité physique du déplacement requis, et son coût. Les plus demandés cherchent à « optimiser » leurs déplacements sur des zones, ce qui suppose

d'arriver à imposer aux prospects des contraintes d'agenda ; au risque de les perdre dans cette subtile négociation.

Deuxièmement, les demandes sont formulées par un demandeur que le bricoleur ne connaît pas, au moyen du dispositif impersonnel fourni par la place de marché. D'après mon expérience, lorsque cette dernière guide l'élaboration de la demande à l'aide de questionnaires standard, le besoin singulier est difficile à exprimer. Par exemple, on peut changer un interrupteur, mais il n'est pas possible d'en réparer un ; il est possible de « fixer des étagères », mais pas des crémaillères, etc. Aussi, la demande, telle qu'elle se présente sur l'écran du bricoleur, résulte d'un compromis entre la manière dont un client néophyte se représente les travaux à faire et un dispositif numérique réducteur de complexité. Lorsque l'expression de la demande est littérale et donc moins guidée, la difficulté tient à ce que le client est a priori peu compétent pour décrire son besoin en des termes techniques fiables. La demande exprimée via la place de marché est alors régulièrement assez éloignée de ce qu'il s'agira de faire réellement, constatent les bricoleurs. C'est néanmoins à partir d'elle qu'ils doivent décider de s'engager dans la tâche complexe et chronophage, et tenter de décrocher la mission. À l'instar des travailleurs du « *microtasking* » (Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2018), qui répondent à des tâches immatérielles proposées par des clients via des places de marché, accéder aux tâches vraiment rentables suppose une activité invisible mais consistante.

Troisièmement, les offreurs de services de bricolage doivent établir un devis pour des clients qu'ils ne connaissent pas, à distance, sans pouvoir voir, sentir et toucher les éléments matériels qu'il s'agit de transformer. Un déplacement sans frais pour établir un devis ne se justifie par pour des tâches faiblement rémunérées. Les bricoleurs doivent alors l'établir à distance, dans une interaction délicate : ils posent des questions par écrit via la place de marché et demandent parfois des photos au demandeur – ce qui

peut les amener à le « perdre ». Certaines places de marché permettent l'interaction téléphonique avant l'engagement ; il est alors possible d'échanger de vive voix avec le prospect pour mieux comprendre son besoin. Mais « encore faut-il qu'il décroche, ce qui est une autre histoire », observe l'un d'eux. Pour chaque tâche, le bricoleur doit vérifier qu'il se sent assez compétent et outillé pour réaliser la tâche. Le cas échéant, il négocie avec le client un montant qui, idéalement, couvre les frais de déplacement, le temps de travail estimé et le coût probable des consommables.

Dans le cadre des places de marché, l'établissement du devis est donc pris dans cette forte incertitude quant aux réalités concrètes de l'activité. Simultanément, il est influencé par l'estimation proposée par l'intermédiaire[28]. Il est réalisé sur fond de mise en concurrence en temps réel qui induit une incitation à la baisse des tarifs, voire à l'*autodumping*. L'expérience montre que les plus dépendants économiquement y cèdent régulièrement, tel cet homme de 53 ans, en fin de droits, qui a passé 1 heure 30 dans les embouteillages de la région parisienne, pour une tâche dont le devis était de 20 euros et qu'il a échoué à réaliser. Il arrive, dans ce cas, que le client ne le paye pas et lui attribue la pire des notes[29].

L'*autodumping* est également favorisé par le système de notation. En effet, ce capital commercial doit être construit, posant la problématique de l'amorçage en début d'activité. À l'instar de ce que font les *crowdworkers* (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2018 ; Schörpf *et al.*, 2017), les nouveaux inscrits acceptent régulièrement des tâches non rentables et difficiles, pour construire un capital de notation qui leur permette d'accéder à des tâches intéressantes et correctement payées.

---

28 Un dispositif d'aide à l'établissement du devis est généralement proposé sur le site avec des barèmes à la tâche ou à l'heure.

29 Ce que je n'ai pas fait, je rassure le lecteur… contrairement au client suivant.

teseopress.com

Dans le cas où le bricoleur a réussi à établir un devis, il reste à aider le client à prendre une décision d'achat face aux offres concurrentes – inconnues du bricoleur. Certains trouvent la formule rassurante ou l'argument opportun, là où d'autres laissent filer l'occasion pour n'avoir pas su mener à bout cette tâche commerciale complexe à distance. Celle-ci, en somme, est profondément transformée lorsqu'il s'agit de coproduire le marché sous la houlette d'une place de marché. Enfin, elle change également les conditions sociopsychiques de la réalisation de la tâche de bricolage elle-même.

E. Coproduire sous l'œil du notateur public : ce que ça change pour le bricolage lui-même

Une fois le rendez-vous fixé et la rencontre réelle possible, les bricoleurs se présentent avec leurs outils et consommables chez le client ou la cliente, poursuivant le processus de coproduction du service.

Du fait que le service a été vendu via la place de marché, le devis est fait « à l'aveugle », sous contrainte de compétition étendue ; en outre, le client, sensible aux promesses des places de marché, a pu construire des attentes extraordinaires quant au rapport qualité/prix ; enfin, le bricoleur parle, agit, sent et réfléchit sous l'« œil » omniprésent et surplombant de la notation, qui détermine sa place sur le marché des tâches. La tâche de bricolage est donc incertaine mais chargée d'attentes idéalisées qu'un contrôle social panoptique rend exigibles.

La notation publique opérée sur ces places de marché modifie en effet les formes sociales de construction de la *réputation* sur le marché. Tout d'abord, celle-ci devient quantitative. Car avant les commentaires – lorsqu'ils existent –, c'est surtout le nombre d'étoiles attribuées via un algorithme qui sert à hiérarchiser les bricoleurs sur ces sites. Or, cette forme d'évaluation du travail et des humains réduit une qualité complexe, ambiguë et souvent

contradictoire à une forme monolithique simple (Espeland & Stevens, 1998), induisant ainsi une perte d'information et d'objectivité importante (Desrosières, 2000). Pour le bricoleur, l'indicateur devient un objectif en soi. Il s'agit alors de satisfaire à tout prix celle ou celui qui le notera. « Pour certains clients, ce qui compte, c'est que ce soit joli, même si ce n'est pas solide. D'autres n'ont qu'une idée : qu'on soit rapide, même si on bâcle. D'autres vous font venir surtout pour causer… Faut savoir deviner ce qu'ils vont noter ». Ce bricoleur ajoute : « il y a des clients qui pensent que 3 étoiles, c'est une très bonne note ; faut leur expliquer qu'en dessous de 4, 5, t'es mort ». En effet, l'« évaluation profane » (Pasquier, 2014) s'appuie sur des critères variables[30] – selon la classe, le genre, l'âge, la demande, mais aussi selon la fréquence de la pratique de notation (Beaudouin & Pasquier, 2014) et selon les notes précédentes (Moe & Trusov, 2011). Le bricoleur doit donc répondre techniquement à la demande de la cliente ou du client, mais aussi et surtout repérer, entendre et détecter quels sont ses critères de notation ; et enfin s'y plier sans céder sur tout, et notamment sur la possibilité de gagner de l'argent avec cette mission, au risque, pour les plus dépendants économiquement, d'être pris dans une forme de servilité. Centrer son attention sur la note suppose également de devoir en rabattre sur des normes qui ne « comptent » pas aux yeux du client ou de la cliente, quand bien même cela contreviendrait à l'exigence d'un travail bien fait.

F. Tenter d'esquiver l'intermédiaire

Les bricoleurs utilisent les places de marché pour trouver des clients, mais déploient également des stratégies pour arriver à mieux se passer d'elles : clients et bricoleurs y ont recours pour se rencontrer et peuvent s'arranger entre

30 Nous savons en outre que la notation n'est pas très fiable et souvent inflationniste (Overgoor *et al.*, 2012) du fait de l'incitation à la positivité.

eux – aux risques et périls du bricoleur – pour faire affaire sans leur intermédiaire. Outre le fait de ne payer la commission que sur une partie du chiffre d'affaires[31], les bricoleurs tentent de fidéliser les clients qu'ils ont rencontrés par ce moyen.

Les travailleurs des places de marché connaissent ces pratiques, évidemment, et tentent de les limiter en proposant une assurance aux clients qui passent formellement leur commande via l'application. Ce qui fait bien sûr l'objet d'une négociation (tâche supplémentaire) entre bricoleurs et clients, également.

Depuis le premier contact numérique jusqu'aux adieux sur le pas de la porte, le bricoleur se livre donc à une activité invisible mais vitale pour lui, qui vise à déterminer à la fois ce qu'il peut espérer gagner avec cette mission et sa propre valeur à venir sur le marché, et qui consiste à négocier le tarif final en fonction du déroulement effectif des travaux dans la confrontation au réel et à ses aléas. Ce travail marchand est rendu ardu par le cadrage que pose l'intermédiaire, le tarif finalement appliqué pouvant se révéler dérisoire par rapport au temps et aux moyens mis en œuvre.

En définitive, ces places de marché favorisent l'expansion d'un entrepreneuriat populaire où des hommes en quête de revenu réalisent une activité bien plus vaste que la simple tâche pour laquelle ils sont payés (Wood *et al.*, 2019). Cette forme de « travail gratuit » (Simonet, 2018) engage une subjectivation particulière qui consiste à se considérer comme une marchandise, à réagir sans délai ni limite temporelle aux demandes, et à accepter de supporter les risques et les coûts d'une mise en compétition élargie et socialement désencastrée. La plupart des bricoleurs avec

31 « Les gens demandent un petit truc, juste pour bénéficier de la mise en relation, et puis après, ils annoncent les gros travaux. D'autres mettent des énormes travaux pour 12 euros… Nous, on comprend que c'est juste pour avoir la mise en relation pour 2 euros ! »

teseopress.com

qui j'ai analysé ce processus concluent alors que leur but est de contourner autant que faire se peut cet intermédiaire, et surtout de pouvoir s'en passer en fidélisant une clientèle. C'est-à-dire en revenant à un marché d'interconnaissance.

Conclusion

En somme, cette configuration fait émerger non pas *une*, mais au moins *deux* nouvelles figures de travailleurs, qui entretiennent un rapport social. Celles et ceux qui façonnent et vendent le marché des prestations de bricolage sont des salariés jeunes, diplômés, bien rémunérés et protégés, qui trouvent dans leur emploi une marche pour construire leur carrière et une occasion de déployer une activité entrepreneuriale jugée « passionnante » ; et ce avec toutes les sécurités et les droits du salariat. Celle-ci contribue au développement d'un micro-entrepreneuriat populaire, c'est-à-dire à des activités productives et marchandes réalisées hors salariat.

Les places de marché promettent aux consommateurs d'obtenir une prestation immédiate, à un tarif très bas, réalisée par un inconnu supposément « passionné », lui aussi, et content d'être à leur service. Les conditions sociales qui permettent d'obtenir cette convocation « au sifflet » d'hommes disponibles, compétents, prêts à travailler sans protection sociale ni droits, pour des sommes dérisoires par rapport au travail réel engagé sur chaque tâche sont passées sous silence dans leur communication. Elles sont aussi déniées par les clients, et même par les travailleurs, soucieux de rester attractifs dans la compétition. Le « fétichisme de la marchandise » (Marx, 1993) joue alors ici à plein.

Cette pratique sociale participe aussi de l'extension des rapports de marché. Elle fait la promotion explicite de l'entrepreneuriat de soi, qui voit un individu-marchandise se débattre dans une compétition incessante résultant d'une

évaluation quantitative abstraite de l'activité concrète. C'est aussi une configuration qui, favorisant les mieux notés, érige le mérite personnel en modèle et renforce le sentiment de responsabilité individuelle dans l'interprétation des destins de chacun. Flux tendu, disponibilité totale, éthos héroïque du travail, imposés comme normes, vont de pair avec une subjectivation particulière dans laquelle chacun est invité à faire de lui-même un capital et produit. Loin d'être « disruptive », cette organisation prolonge donc les structures de la marchandisation en régime capitaliste, et actualise les pratiques et normes sociales néolibérales.

Bibliographie

Abdelnour, S. & S. Bernard (2019) 'Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC', *Terrains & Travaux*, 1 (34): 91-114.

Abdelnour, S. & D. Méda (2019) *Les Nouveaux travailleurs des applis*, Paris: PUF, coll. 'La vie des idées'.

Aguilera, A., L. Dablanc & A. Rallet (2018) 'L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris', *Réseaux*, 212 (6): 23-49.

Azaïs, C., P. Dieuaide & D. Kesselman (2017) 'Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber', *Relations industrielles/ Industrial Relations*, *72* (3): 433–456.

Barraud de Lagerie, P. & L. Sigalo Santos (2018) 'Et pour quelques euros de plus. Le *crowdsourcing* de microtâches et la marchandisation du temps', *Réseaux*, 212 (6): 51-84.

Beaudouin, V. & D. Pasquier (2014) 'Organisation et hiérarchisation des mondes de la critique amateur cinéphile', *Réseaux*, 183 (1): 125-159.

Beauvisage, T., J.-S. Beuscart, V. Gardon, K. Mellet & M. Trespeuch (2013) 'Notes et avis des consommateurs sur le web. Les marchés à l'épreuve de l'évaluation profane', *Réseaux*, 177 (1): 131-161.

Beauvisage, T., J.-S. Beuscart & K. Mellet (2018) 'Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative', *Sociologie du travail*, 60 (2), avril-juin, en ligne.

Berg, J. (2016) 'Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers', *International Labour Organization: Conditions of Work and Employment Series*, 74: 543-576.

Bergvall-Kåreborn, B. & D. Howcroft (2018) 'A Typology of Crowdwork Platforms', *Work and Employment and Society*, 33 (1): 21-38.

Brown, W. (2015) *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*, Boston: MIT Press, Zone Books.

Carelli, R. & D. Kesselman (2019) 'La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit', *Chronique internationale de l'IRES*, 168 (4): 29-50.

Casilli, A. (2019) *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic,* Paris: Seuil.

Chamayou, G. (2018) *La Société ingouvernable. Une généalogie du libéralisme autoritaire*, Paris: La Fabrique.

Cherri, M.-A. (2016) 'Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work', *Comparative Labor Law & Policy Journal, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper*, 2.

Cochoy, F. (1999 a) *Une Histoire du marketing. Discipliner l'économie de marché,* Paris: La Découverte.

Cochoy, F. (1999 b) 'De l'embarras du choix au conditionnement du marché. Vers une socio-économie de la décision', *Cahiers internationaux de sociologie*, juillet, 106: 145-173.

Cochoy, F. & S. Dubuisson (2000) 'Introduction. Les professionnels du marché : vers une sociologie du travail marchand', *Sociologie du Travail*, 42 (3): 359-368.
Dardot, P. & Ch. Laval (2009) *La Nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris: La Découverte.
Desrosières, A. (2000) *La Politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique,* Paris: La Découverte.
Dirringer, J. (2016) 'Social Law to the Test of Uberization', *International Labor Brief,* 14 (9).
Doorn, N. (von) (2017) 'Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the *On-Demand* Economy', *Information, Communication & Society*, Special Issue, 20 (6): 898-914.
Dujarier, M.-A. (2008) *Le Travail du consommateur,* Paris: La Découverte.
Dujarier, M.-A. (2016 a) 'Digital labor, travail du consommateur : quels usages sociaux du numérique ?', dossier Digital labor, *INA Global, La Revue des Industries Créatives et des Médias*, en ligne.
Dujarier, M.-A. (2016 b) 'Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail', *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail*, *in* M.-A. Dujarier, C. Gaudart, A. Gillet & P. Lenel (dir.), Toulouse: Octarès, 97-130.
Dujarier, M.-A. (2018) 'Les frontières entre activité, travail et emploi : le cas des bricoleurs', *in* L. Nirello (coord.), *Formes d'économie collaborative et protection sociale – Les dossiers de la DREES*, 31:64-70.
Dujarier, M.-A. (2019) 'Le sens de l'entrepreneuriat de soi sur les places de marché numériques de bricolage', *Nouvelle revue de psychosociologie*, 27 (1): 65-77.
Espeland, W. N. & M. L. Stevens (1998) 'Commensuration as a Social Process', *Annual Review of Sociology*, 24 (1): 313-343.
Farrell, D. & F. Greig (2016) *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy*, JPMorgan Chase Institute, 109: 1-40.

Foucault, M. (2004) *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France, 1978-1979*, Paris: Gallimard & Seuil.
Gaulejac, V. (de), F. Hanique & P. Roche (dir.) (2007), *La Sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques,* Toulouse: Erès, coll. 'Sociologie clinique'.
Goffman, E. (1968), *Asiles* (1961), Paris: Éditions de Minuit.
Graham, M. & M. A. Anwar (2019) 'The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?', *First Monday*, 24 (4).
Grandclément, C. (2008) Vendre sans vendeurs : sociologie des dispositifs d'achalandage en supermarché, thèse soutenue à l'École des Mines de Paris.
Holtgrewe, U. (2016) 'Working in the Low-Paid Service Sector: What is to Be Learned from the Analogue World?', *in* W. Wobbe, E. Bova & C. Dragomirescu-Gaina (dir.), *The Digital Economy And The Single Market Employment Prospects And Working Conditions In Europe*, FPSE, 93-110.
Huws, U. (2016) 'New Forms of Platform Employment', *in* W. Wobbe, E. Bova & C. Dragomirescu-Gaina (dir.), *The Digital Economy And The Single Market Employment Prospects And Working Conditions In Europe*, FPSE, 65-81.
Huws, U. (2019) 'The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour', *Feminist Review*, 123: 8-23.
Jan, A. (2018) 'Livrer à vélo… en attendant mieux', *La Nouvelle Revue du Travail*, 13, en ligne.
Jourdain, A. (2018) '*Faites de votre passion un métier* : La question des frontières du travail à l'épreuve des usages différenciés de la plateforme Etsy', *Formes d'économie collaborative et protection sociale ? Les dossiers de la DREES*, 59-64.
Karpik, L. (2007) *L'Économie des singularités*, Paris: Gallimard.
Kesselman, D. & C. L. Casagrande (2019) 'À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs', *Chronique internationale de l'IRES*, 168 (4): 123-138.
Lambrecht, M. (2016) 'L'économie des plateformes collaboratives', *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2311-2312 (26-27): 5-80.

Marx, K. (1993) *Le Capital, Livre I* (1867), Paris: PUF, coll. 'Quadrige'.
Moe, W. W. & M. Trusov (2011) 'The Value of Social Dynamics in Online Product Ratings Forums', *Journal of Marketing Research*, 48 (3): 444-456.
Montel, O. (2017) 'L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques', *Documents d'études*, Dares, 213.
Nirello, L. (dir.) (2018) 'Formes d'économie collaborative et protection sociale – Actes du séminaire de recherche de la DREES et de la DARES', *Les Dossiers de la DREES*, 31, décembre, en ligne.
O'Neil, M. & O. Frayssé (dir.) (2015) *Digital Labour and Prosumer Capitalism. The US Matrix,* Palgrave Macmillan.
Overgoor, J., E. Wulczyn &C. Potts (2012) 'Trust Propagation with Mixed-Effects Models', *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 6 (1).
Pasquier, D. (2014) 'Évaluations profanes : le jugement en ligne', *Réseaux*, 183: 9-25.
Schörpf, P., J. Flecker, A. Schönauer & H. Eichmann (2017) 'Triangular Love–Hate: Management and Control in Creative Crowdworking', *New Technology, Work and Employment*, 32: 43-58.
Simonet, M. (2018) *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris: Éditions Textuel.
Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit Social,* février, 2: 131-145.
Weber, F. (1989), *Le Travail à côté, Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris: Éditions EHESS.
Wood, A., M. Graham, A. Lehdonvirta & I. Hjorth (2019) 'Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy', Sociology, 53 (5): 931-950.
Woodcock, J. & M. Graham (2019) The Gig Economy: A Critical Introduction. Cambridge: Polity.

Deuxième partie.
La figure émergente du chauffeur VTC dans la zone grise du travail et de l'emploi

Forum.
La notion de « zone grise » du travail et de l'emploi : premiers jalons pour un débat autour de la requalification salariale des travailleurs de plateformes

Introduction

Trois regards sur la requalification salariale et les zones grises

Rodrigo Carelli[1], **Patrick Dieuaide**[2] **et Donna Kesselman**[3]

Formulée à l'origine par Alain Supiot dans un article séminal paru dans la revue *Droit Social* en 2000, la notion de zone grise renvoie au constat clairement identifié d'une confusion des genres entre salariés et travailleurs indépendants : entre « autonomie dans la subordination » pour les premiers et « allégeance dans l'indépendance » pour les seconds, le juriste français appréhende très clairement la notion de zone grise comme un problème de « dilution du lien de subordination ». À ses yeux, la notion présente également « le mérite de rompre avec une pensée en noir et blanc et d'ouvrir la voie à un nouveau type de droit du travail » (Supiot, 2000, p. 143).

Quinze ans plus tard, le programme de recherche pluridisciplinaire de l'Agence nationale de la recherche (ANR) coordonné par Christian Azaïs et Donna Kesselman, intitulé « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalité : vers une comparaison des zones

1 Rodrigo Carelli est professeur de droit du travail à l'université fédérale de Rio de Janeiro, procureur du ministère public du Travail au Brésil. rodrigolcarelli@gmail.com.

2 Patrick Dieuaide est maître de conférences-HDR à l'université Sorbonne Nouvelle, chercheur au ICEE–Sorbonne Nouvelle, chercheur associé au LISE-CNAM-CNRS. patrick.dieuaide@sorbonne-nouvelle.fr.

3 Donna Kesselman est professeure à l'université Paris-Est Créteil, chercheure à IMAGER-UPEC. dkessel11@gmail.com.

grises[4] », devait renouer avec la perspective ambitieuse et de longue haleine ouverte par Alain Supiot. Rompre avec une pensée binaire, s'interroger sur la décohérence du droit avec les réalités qu'il est censé réguler, comprendre le jeu des différents acteurs institutionnels, politiques, économiques et sociaux qui président à sa reconnexion, telles sont quelques-unes des pistes qui sous-tendent l'approche de l'emploi et des relations de travail relativement aux zones grises.

Sans aucun doute, si l'origine des zones grises remonte à loin dans l'histoire économique des pays, ce travail de recherche a été facilité par le contexte de la fin des années 2000, marqué par la multiplication des plateformes numériques et par les contentieux juridiques qui l'ont accompagnée, qu'il s'agisse du contournement des règles de concurrence, du droit fiscal, du droit du travail ou de la confidentialité des données. Par la force des choses, la notion de zone grise s'est largement imposée dans les débats et est entrée très vite dans le langage courant. En retour cependant, elle devenait polysémique et suscitait bien des interrogations.

Les plateformes numériques n'ont-elles été que le catalyseur d'un phénomène qui leur préexistait, ou bien ont-elles porté ce dernier à un niveau supérieur, systémique, en lien direct avec la montée en puissance d'un capitalisme de plateforme ? D'un autre côté, si tout le monde peut convenir qu'une zone grise est une zone où le droit n'est plus opérant (qu'il soit mal appliqué, inadapté ou contourné), cette définition négative brouille plus qu'elle n'éclaire la réalité dont elle est censée rendre compte. Pour s'en tenir aux zones grises du travail et de l'emploi, à quoi tient cette indétermination du droit face à l'effacement du lien de subordination ? À des stratégies d'entreprise de contournement délibéré des institutions du salariat ? À une obsolescence

4 Projet « Zogris » (2011-2015), dans le cadre du programme « Inégalité – Inégalités » de l'ANR.

du code du travail face à l'émergence d'une nouvelle figure de l'employeur ? À une mutation du travail et des formes d'engagements des travailleurs numériques ?

Les trois textes présentés dans le cadre de ce forum s'inscrivent dans le prolongement de ce questionnement, tout particulièrement en ce qui concerne la question juridique de la requalification de la prestation des chauffeurs VTC en contrat de travail, dont l'analyse fait l'objet d'interprétations divergentes.

Dans son texte, Patrick Dieuaide revient sur la notion de disruption attachée au fonctionnement des plateformes de travail. Très décriée par les juristes et les sociologues du travail, notamment dans les débats sur la requalification du contrat de travail, l'expression rend compte de la combinaison de trois effets : la montée du travail invisible et gratuit causée par la digitalisation du travail ; l'effacement de la figure de l'employeur ; la mise en place d'une gouvernance par les données. Pour Patrick Dieuaide, les zones grises sont le symptôme d'un capitalisme de rupture cherchant à imposer un régime de mobilisation alternatif au salariat fondé sur la figure du « *crowdworker* ». Les institutions et l'État sont mis à distance par des stratégies extraterritoriales et par une gouvernance numérique qui instrumentalise les capacités cognitives et langagières des individus. Le travail se transforme en profondeur, comme en témoigne celui du chauffeur VTC. Alors que le taylorisme sépare travail de conception et travail d'exécution dans un même espace hiérarchisé, celui de l'usine, le travail du chauffeur se déploie dans deux espaces radicalement différents : l'espace numérique de la plateforme, qui planifie son déroulement, et l'espace public, où le chauffeur agit et interagit dans un environnement pluriel (quant à la règlementation et aux parties prenantes). Pour Patrick Dieuaide, cette codétermination est un argument de fond, irréductible, conduisant à récuser l'existence d'un « salariat déguisé » formulé par certains auteurs au regard des nombreux jugements prononcés

par les tribunaux sur l'existence d'un lien de subordination entre les chauffeurs et les plateformes.

Pour Rodrigo Carelli, la perspective avancée est toute différente. À ses yeux, les plateformes de travail sont des entreprises capitalistes comme les autres. Les algorithmes sont les moyens de production du temps présent, comme la machine-outil l'était au temps du capitalisme industriel. Tout change pour que rien ne change. Les plateformes incarnent un capitalisme néolibéral, financiarisé, dont la croissance très rapide repose sur une fuite en avant dans l'endettement et la destruction du droit du travail. Dans ce monde « techno-féodal », les zones grises jouent un rôle de régulation dans la reproduction du système économique. Ce sont des zones de précarité créées de toutes pièces par les plateformes, détruisant au passage emploi et activité en privilégiant le recours à des travailleurs payés à la tâche, livrés à eux-mêmes et dépourvus de droits et de protections. Pour autant, le fonctionnement des plateformes de travail n'est pas incompatible avec le salariat, comme l'attestent certaines expériences en Europe. Pour Rodrigo Carelli, le phénomène des zones grises n'est pas réversible : il a toujours existé et existera toujours. Celles-ci sont animées d'un mouvement de flux et de reflux, certaines catégories de travailleurs sortent du salariat, d'autres y entrent, quand d'autres encore y demeurent invariablement. Les zones grises touchent au cœur même du salariat. Elles sont l'expression du jeu des acteurs sociaux et des institutions étatiques, notamment juridiques, et des nouvelles parties prenantes dans l'espace public.

L'approche développée par Donna Kesselman pointe plus spécifiquement la responsabilité des États dans l'apparition et la persistance de zones grises du travail et de l'emploi relatives à la multiplication des plateformes numériques.

Le contexte est intimement lié au cadre national de la réglementation, tout particulièrement aux différentes juridictions en charge d'établir une jurisprudence sur la

requalification salariale des travailleurs de plateformes (tribunaux, cours d'appel, Cour de cassation). Face à l'extrême hétérogénéité des arguments et des jugements avancés, la responsabilité s'est reportée sur les gouvernements qui se sont retrouvés à devoir choisir entre renforcer les institutions du travail ou rester passif, voire complaisant, face à des plateformes dont l'écosystème tend à se suffire à lui-même et à fonctionner toujours plus en vase clos.

Cette volonté de la part des plateformes de parvenir à une « autonomie structurelle » et à imposer de nouveaux modèles d'affaires a eu pour effet d'impulser un vaste mouvement de déstabilisation des institutions du salariat dans les secteurs où elles étaient implantées. Pour Donna Kesselman, les normes sociales imposées par les plateformes concurrencent ouvertement les normes publiques fixées ou encadrées par la loi, car l'État ne parvient que très difficilement à jouer son rôle de garant des droits et des protections des travailleurs. Ce sont des zones de tensions ou de défiance pouvant déboucher sur une recomposition réglementaire plus ou moins profonde, selon le degré de consensus qui s'établit, et dont l'issue et la durée ne sont pas fixées à l'avance, comme peut en témoigner la crise institutionnelle en Californie. Dans la majorité des cas, la faiblesse des États se traduit par l'impossibilité pour les travailleurs de plateformes de trouver un compromis de haute qualité qui leur procure un statut équivalent à celui du salarié en matière de droits, de revenus et de protection. Les zones grises seraient alors le résultat d'une inversion du rapport de force entre les États et les plateformes, inversion génératrice d'un espace permanent de défiance, de tensions et de conflits, tant sociaux que politiques.

Selon Donna Kesselman, on ne peut comprendre le contraste et la diversité des analyses sur la nature du travail de plateformes et son immersion dans des zones grises qu'en prenant en compte ce contexte à l'origine d'une déstabilisation durable du salariat. Cette multiplicité de points de vue tient au fait que les textes présentés ici traitent du

statut des chauffeurs VTC à l'aune des enjeux que soulève cette figure émergente de travailleur. Certains soulignent l'importance des réformes institutionnelles, quand d'autres préfèrent mettre l'accent sur l'impact des technologies numériques sur les relations de travail.

On constate, de fait, que les zones grises ne peuvent être appréhendées de façon univoque. Et ce constat est plutôt rassurant. Car la notion de zone grise est avant tout un outil conceptuel et n'a pas vocation à s'inscrire dans un cadre unique d'interprétation et d'analyse. Portée par des comportements, des représentations et des dynamiques qui s'inscrivent dans le temps présent d'une mutation profonde des économies et des sociétés, la notion de zone grise suggère aussi la possibilité d'un redécoupage des frontières disciplinaires autour d'objets d'étude qui restent à découvrir, c'est-à-dire à conceptualiser. C'est donc une pratique nouvelle de la recherche qui est requise, fondée sur l'enquête et le dialogue entre les disciplines.

Vue sous cet angle, la notion de zone grise pourrait constituer un outil-clef pour l'élaboration d'une nouvelle grammaire des rapports sociaux. Dans cet espace ouvert à la pluridisciplinarité, elle jouerait alors le rôle de garde-fou contre des approches trop pressées de ramener les dynamiques économiques et sociales observées à des normes ou à des catégories instituées. La notion de zone grise invite le chercheur à une forme d'ouverture et de pragmatisme dans la mobilisation des paradigmes et des méthodes. Face aux transformations profondes et permanentes des systèmes sociaux, le pluralisme et la circulation des savoirs est sans doute la moins mauvaise des solutions pour faire progresser l'analyse.

Disruption, emploi et travail à l'ère des plateformes numériques

Patrick Dieuaide[1]

Depuis quelques années, en France, l'emploi s'inscrit dans un contexte particulier marqué par la publication d'études plus ou moins alarmantes, évaluant entre 9 % et 15 % la part des emplois présentant à moyen terme un risque élevé de « digitalisation » (Le Ru, 2016).

Largement médiatisée sous l'appellation « ubérisation », la multiplication des plateformes de travail a beaucoup ajouté à cette inquiétude dans l'opinion publique, amenant de nombreux chercheurs à réfléchir aux perspectives d'évolution du salariat dans les économies des grands pays industrialisés, notamment à partir d'un examen des changements concrets survenus dans le monde du travail dans les secteurs des transports et de la restauration.

Une note récente d'information du Sénat indique toutefois que le phénomène d'« ubérisation » ne doit pas être surestimé (Forissier, Fournier & Puissat, 2020). Alors que les travailleurs indépendants représentaient 12 % de la population en emploi en 2017, seulement 4 % d'entre eux (soit 0,5 % des actifs occupés) dépendaient d'une plateforme de mise en relation. À cette faiblesse du nombre s'ajoutent la grande diversité des profils socio-professionnels concernés (des livreurs à vélo aux informaticiens qualifiés) et la variété des modèles d'affaires mis en évidence par de nombreuses typologies (Nicot, 2020 ; Dujarier, 2016). De sorte qu'il est difficile de dresser un portrait type du travailleur de

1 Patrick Dieuaide est maître de conférences-HDR à l'université Sorbonne Nouvelle, chercheur au ICEE–Sorbonne Nouvelle, chercheur associé au LISE-CNAM-CNRS. patrick.dieuaide@sorbonne-nouvelle.fr.

plateforme et de considérer cette figure émergente comme l'indice avant-coureur d'une transformation, voire d'une alternative au salariat.

Il paraît cependant tout aussi problématique d'ignorer les dangers d'« ubérisation » d'une frange de plus en plus importante de la population face à la dégradation des conditions de travail, d'emploi et de rémunération observée sur ces plateformes (Eurofound, 2018). Le retentissement médiatique de la « saga Uber » à l'échelle mondiale et les nombreux procès en justice auxquels la firme de San Francisco a eu à faire face peuvent en témoigner. Plus largement, le succès des plateformes de travail et de services de mobilité s'accompagne de nombreuses demandes de requalification des contrats de prestation signés par ces travailleurs et donne lieu à des réponses judiciaires très disparates selon les pays, parfois contradictoires entre elles. Ce sont là autant de facteurs qui interrogent sur les dynamiques à l'œuvre et qui font douter de la pertinence du statut de travailleur « indépendant » attaché à cette catégorie d'actifs.

Au total, la forte médiatisation mais aussi la faible lisibilité des mutations de la relation d'emploi et du travail qui accompagnent la multiplication des plateformes numériques invitent à prendre du recul et à s'interroger sur les ressorts qui sous-tendent cette dynamique. En présence de nombreuses zones grises, il semble en effet que la question posée serait moins de savoir si le modèle du salariat peut être (ou non) étendu aux travailleurs des plateformes que de comprendre les raisons pour lesquelles les plateformes marquent une disruption avec ce régime contractuel d'implication et de mobilisation des travailleurs. Pour ce faire, nous préciserons, dans un premier temps, ce qu'il faut comprendre par disruption (I). Nous poursuivrons, dans un second temps, par une analyse des liens étroits et durables entre plateformes et zones grises (II). Ces réflexions nous conduirons, dans un troisième temps, à revenir sur les interprétations qui assimilent la requalification des travailleurs des plateformes à un salariat dissimulé (III). Nous

conclurons brièvement par quelques considérations autour des défis que représente la notion de zone grise pour le droit, l'économie et la sociologie du travail.

I. Trois effets disruptifs portés par la diffusion des plateformes numériques

Sans prétendre à l'exhaustivité, trois dimensions au moins peuvent être mentionnées pour caractériser l'effet de disruption porté par les plateformes numériques.

Une première rupture renvoie à l'émergence d'une nouvelle forme de division du travail fondée sur la numérisation ou la « digitalisation » (Casilli, 2016). Numériser, c'est ouvrir le processus de travail par un clic dont l'exécution repose sur une large palette de compétences personnelles et d'engagements subjectifs, qu'il s'agisse de reconnaître des images dans le cadre d'une micro-tâche, de répondre à une demande personnalisée de prestation (chauffeur VTC), ou encore de produire ou d'échanger des informations avec un tiers sur les réseaux sociaux. Dans cette perspective, la numérisation du travail englobe un champ immense d'activités cognitives dans un cadre très général de relations établies sur la base d'une connexion et/ou d'une mise en relation des individus entre eux. Cette extension de la division cognitive du travail fondée sur l'engagement et l'implication dans la manipulation de l'information et des symboles a des implications économiques importantes : elle repose sur une forme de travail invisible et gratuit (Casilli, 2015), ce qui diminue fortement les coûts de production et de coordination pour les entreprises. C'est pourquoi cette dynamique pousse non seulement à la désintermédiation des circuits de production, mais elle tend aussi à dissoudre la relation hiérarchique en faveur de la création de micromarchés fondés sur une transformation du travail en une infinité de prestations

définies sur une base contractuelle (Autenne & De Ghellinck, 2019).

Une seconde rupture concerne la fonction d'intermédiaire des échanges entre offreurs et demandeurs, ou plus largement, entre acheteurs et fournisseurs (Spulber, 1999). Ces intermédiaires numériques sont des entreprises comme les autres, avec cette particularité qu'elles fournissent un ensemble de services informationnels « des deux côtés du marché ». En jouant « sur les deux tableaux », les plateformes facilitent et sécurisent les transactions en se portant garantes de la moralité des acheteurs et des vendeurs mais aussi de la fiabilité du système de paiement. Elles procurent aux offreurs et aux demandeurs un certain nombre d'avantages (tri et accès rapide à l'information pertinente, etc.) qui réduisent l'incertitude et leur procurent, notamment, un gain d'argent et de temps. En ce qui concerne les plateformes de travail ou de service organisé (type Uber), cette fonction de gestion des transactions s'accompagne bien souvent d'une recomposition en profondeur des fonctions de contrôle du comportement des travailleurs connectés. Cela se traduit par un transfert des fonctions support dévolues traditionnellement au management vers les clients et/ou les usagers des plateformes (ex : la notation des chauffeurs Uber par les clients, ou la prise en charge par le client du travail de la caissière dans le cadre d'une relation de e-commerce). Plus fondamentalement, cette dynamique dessine les contours d'une nouvelle gouvernance numérique d'entreprise (un e-management), décentralisée et largement socialisée, dont la figure émergente pour le moins paradoxale serait celle d'une entreprise sans employeur ou d'un employeur réduit à un algorithme.

Une troisième rupture réfère à l'architecture des plateformes comme écosystème (Bénavent, 2016), c'est-à-dire à des infrastructures (un data center, un algorithme et une application, pour l'essentiel) qui filtrent, orientent et gèrent les flux d'information produits et échangés en réseaux par l'ensemble des usagers membres des plate-

formes (clients, fournisseurs, indépendants, salariés, etc.). Cette approche intégrée des techniques et des usages rompt avec l'hypothèse d'extériorité ou de neutralité des plateformes vis-à-vis des différentes parties prenantes. Les plateformes se présentent comme des « technologies d'interfaces » qui s'imposent comme des tiers actifs partout dans l'organisation, la production et aussi la distribution de relations entre l'ensemble des clients connectés. Comme tiers actifs, elles cassent les appartenances pour mieux les recomposer (Cardon, 2019) en imposant une gestion « quasi planifiée » des relations « pair à pair ». « Diviser pour mieux relier » (Cardon, *op. cit.*), tel est le principe de la gouvernance numérique par les données (*data driven economy*), qui s'explique par le fait que les moyens de connexion sont la propriété de ceux qui possèdent les plateformes. En d'autres termes, la communication entre parties prenantes passe complètement sous le contrôle de la plateforme, qui devient un opérateur exclusif de leur mise en relation.

En résumé, trois orientations caractérisent le phénomène de disruption lié au développement des plateformes numériques : l'émergence d'une invisibilité et d'une gratuité de l'activité cognitive des travailleurs ; l'effacement de la figure de l'employeur ; la mise en place d'une gouvernance des relations par les nombres ou les données.

II. Dématérialisation des frontières de l'entreprise et zones grises : des liens étroits et durables

Des réflexions qui précèdent, il s'ensuit que les plateformes portent au plus haut point la dématérialisation des frontières physiques de l'entreprise. Le capital immatériel des plateformes (algorithme, logiciel et système d'information, données), facilement transférable et difficilement localisable par nature, réside bien souvent dans des endroits fort éloignés du lieu d'exécution et de valorisation des

transactions. En forçant (un peu) le trait, on pourrait avancer que ces entreprises (qui sont, pour beaucoup d'entre elles, des multinationales) bénéficient, en raison de cette fluidité du capital, d'une quasi-immunité juridique et fiscale dans la plupart des territoires où elles sont implantées.

De fait, le cadre institutionnel qui entoure l'activité des plateformes de travail ou de services organisés comme Deliveroo, Uber ou AMT s'avère peu ou pas contraignant. Non seulement leurs modèles d'affaires bénéficient d'une extra-territorialité en matière fiscale, mais aussi les outils numériques de contrôle et de gestion des prestations des travailleurs connectés (qualité et prix des prestations, notifications, géolocalisation, retour-client, enquête satisfaction, etc.) s'inscrivent *de facto* en dehors des institutions classiques du « salariat d'usine ».

Aussi, de cette quasi-invisibilité institutionnelle des plateformes au niveau local, il ressort une forme particulière de relation avec les marchés : le risque pour celles-ci n'est pas de mener leur activité d'intermédiation dans l'illégalité en matière de fiscalité ou de droit du travail, il est plutôt d'abuser de cette invisibilité en allant « trop loin » en matière de gouvernance numérique pour maximiser la rentabilité de leurs modèles d'affaires. En somme, les plateformes occupent une zone grise totalement ouverte au libre arbitre donnant prise à des comportements de prédation (Durand, 2020), ce qui les expose en permanence à l'éventualité de tomber sous le coup de la loi, notamment pour évasion fiscale ou requalification du contrat de prestation des travailleurs connectés en contrat de travail.

Pour ces plateformes, ces zones grises sont de véritables Eldorados : ce sont des *no man's land* qui les protègent et les conduisent à agir à la fois comme juge et partie des politiques qu'elles définissent et mettent en œuvre. En somme, les zones grises donnent aux plateformes des marges de manœuvre pour contrôler les marchés qu'elles fabriquent. Il est à noter que ces zones sont bien souvent, mais pas systématiquement, des zones de tensions quand

ces politiques heurtent les intérêts de la communauté des parties prenantes au fonctionnement des plateformes (collectivités, consommateurs, groupes socio-professionnels, etc.). C'est tout particulièrement le cas dans les services de mobilité (Brugière, 2020). Profitant d'un vide institutionnel pour prospérer, les plateformes usent et abusent de leur position dans ces « zones franches » en imposant aux travailleurs connectés des conditions d'affiliation et de prestation bien souvent synonymes de précarité et de dépendance économique.

III. La requalification du contrat de travail et la thèse du « salariat déguisé » : vrai ou faux débat ?

Ces quelques réflexions appellent un certain nombre de précisions concernant le statut d'indépendant que les travailleurs connectés doivent endosser dès lors qu'ils désirent passer contrat avec les plateformes. En effet, du fait de leur positionnement au cœur des zones grises, elles disposent d'un pouvoir d'influence ou de dissuasion exorbitant en obligeant ces travailleurs, par de multiples procédés (notification, déconnexion, géolocalisation, etc.), à accepter de travailler davantage. Les décisions de requalification en contrat de travail prises par les tribunaux, faisant suite aux nombreux recours engagés par certains d'entre eux, peuvent en témoigner.

Du point de vue des plaignants, ces démarches sont sans aucun doute l'expression d'une volonté commune de sortir de l'état de « faux indépendants », afin de bénéficier d'une rémunération décente et d'une protection sociale suffisante (Mondon-Navazo, 2017). En France, ces demandes ont été entendues par la Cour de cassation qui, récemment, a pris deux décisions importantes (arrêt « Take eat easy » du 28 novembre 2018 et arrêt « Uber » du 4 mars 2020) répondant favorablement à ces requêtes en reconnaissant l'existence d'un lien de subordination.

Face à ce constat, deux lignes d'argumentation suggérant que la relation employé-employeur sur les plateformes trahirait l'existence d'un « salariat déguisé » ont été avancées (Bernard, 2020 ; Abdelnourd, 2014) :

- les décisions de requalification prouveraient que la subordination est bien réelle : celle-ci repose sur un cadrage cognitif et matériel qui conduit à une mise au travail de la subjectivité des travailleurs connectés. C'est pourquoi rien n'a changé sur le fond : il s'agit simplement d'un durcissement et/ou d'une adaptation des chauffeurs à des formes de contrôle subtiles et innovantes, qui peuvent faire illusion pendant un certain temps mais dont le résultat est un assujettissement caractérisé des travailleurs connectés à la volonté d'un algorithme et/ou aux intérêts économiques des plateformes ;
- ces décisions de justice prouveraient que le statut de travailleur indépendant est une fiction car en pratique l'indépendance est un leurre. En d'autres termes, le contrat de prestation signé entre les parties ne serait qu'un paravent pour masquer le fait que la force de travail du chauffeur Uber ou du livreur Deliveroo a bien été, malgré les protestations des plateformes, l'objet d'une vente. Ce contrat de prestation serait la conséquence d'une externalisation des emplois sous la forme imposée de l'auto-entreprenariat. Ainsi, le chauffeur VTC endosserait le rôle et le discours de l'entrepreneur mais continuerait, en réalité, à travailler comme tout salarié travaillant sous l'autorité d'un employeur.

Or ces arguments ne vont pas de soi. Ils méritent en effet discussion car plusieurs raisons font douter de la présomption de salariat qu'ils présupposent. D'une part, les décisions de la Cour de cassation sont, dans une large mesure, contingentes et ne valent qu'au regard de circonstances particulières (Célerier & Le Minez, 2020).

D'autre part, la gouvernance des plateformes numériques est extrêmement flexible et modulaire (Saadatmand, Lindgren & Schultz, 2019). C'est là sa force. Les plateformes peuvent sans difficulté créer, ajouter ou retrancher aux algorithmes des fonctionnalités qui leur permettent de répondre aux contraintes juridiques et réglementaires locales qui s'imposent à elles (révision des procédures de déconnexion, suppression des clauses d'exclusivité, etc.). Enfin, en focalisant l'analyse sur le statut du travailleur, ces arguments font l'impasse sur la nature particulière du travail réalisé par l'intermédiaire des plateformes.

Ce dernier point est sans doute le plus décisif. Pour prendre un cas exemplaire, le métier de chauffeur VTC est inséparable mais foncièrement différent de l'activité consacrée à l'échange et au traitement d'informations visant à personnaliser une prestation de service déterminée. Quand le chauffeur communique avec le client, échange des informations avec la plateforme ou règle un paiement, il ne conduit pas. C'est pourquoi ce temps de « travail numérisé » est d'une autre nature que le temps passé à conduire : c'est un travail cognitif inscrit dans un espace fermé, contrôlé par la plateforme, et qui détermine les conditions particulières de co-production de la relation de service avec le client. Or ce travail laisse complètement ouverte la relation du chauffeur à l'espace public dans le cadre duquel il réalise la prestation qui lui sera payée.

Il serait par conséquent réducteur et même erroné de réduire le travail des chauffeurs VTC au métier de conducteur dont l'exercice serait (télé)guidé par la plateforme. Dans l'espace public, le travail des chauffeurs est co-déterminé car le service de mobilité rendu au client ne dépend pas seulement des capacités et des ressources cognitives du chauffeur mobilisées en direction de la plateforme. Cette codétermination repose sur un ensemble de contributeurs (collectivités, groupes socio-professionnels, syndicats, résidents, etc.) qui, directement ou indirectement, imposent des

règles sociales et collectives de toute nature concernant les conditions de réalisation de cette prestation.

Dans ce contexte, la demande de requalification du contrat de prestation des chauffeurs VTC n'aurait que partiellement à voir avec une demande de changement de statut pour accéder à des droits sociaux nouveaux. Elle vise également une reconnaissance des compétences en matière de communication et d'administration des relations avec l'ensemble des parties prenantes à la relation de service. La reconnaissance de ce travail déborderait sans les exclure les récriminations et les dénonciations des abus des plateformes. Car ce travail cognitif, invisible et gratuit, est une composante essentielle du travail réel du chauffeur. Il se déploie avant, pendant et après chaque course ; il est au centre des interactions du chauffeur avec les parties prenantes présentes dans l'espace public.

En d'autres termes, il semble que la mobilisation du droit du travail et de l'appareil judiciaire par les travailleurs connectés ne soit qu'une démarche entreprise « faute de mieux ». Hérité pour une large part du salariat d'usine, le droit du travail paraît impuissant à statuer sur un modèle spatial de relations sociales de travail pour lequel il n'a pas été conçu (Bargain, 2019). Si la requalification permet d'accéder à une meilleure protection sociale, elle n'offre en revanche aucune perspective de compromis stable et durable concernant la relation d'emploi, qui devrait être adossée à des garanties collectives encadrant l'organisation et la gestion des conditions de travail des chauffeurs dans l'espace public.

Conclusion

Ces quelques réflexions nous mènent à un constat : les plateformes numériques ont ouvert une brèche profonde dans la régulation du travail et de l'emploi par la formation de

zones grises où le pouvoir de l'employeur est largement et durablement mis à distance, quand ce n'est pas mis hors de portée des institutions du salariat (Azaïs & Dieuaide, 2020). Cette disruption fait des zones grises un lieu précaire et continuellement en tension où la régulation dépend directement des relations de pouvoir et des stratégies d'acteurs.

Dans ce contexte mouvant et toujours en recomposition, le droit, l'économie et la sociologie du travail éprouvent les plus grandes difficultés à identifier et comprendre les problèmes qui se posent. Face à l'ampleur et à la profondeur des mutations socio-spatiales du travail, les catégories d'analyse et la réalité économique et sociale ne coïncident plus. Le marché du travail est mis en échec et les systèmes de régulation en place ne sont plus aussi opérants. La judiciarisation devient alors la seule voie de résolution des différends : les avocats remplacent les syndicats et le juge se substitue au contrat. Chaque discipline est ainsi contrainte de revenir à ses fondamentaux pour tenter d'analyser la réalité telle qu'elle est, à partir des expériences et des comportements observés. Mais ce retour doit être aussi un moment d'ouverture et de dialogue. Pour cerner le monde des zones grises, les acteurs, les frontières et les dynamiques internes, le droit a besoin de la sociologie, la sociologie a besoin de l'économie et l'économie a besoin du droit, et ce afin de mettre en commun des outils et d'élaborer des notions transversales.

Pour autant, les tensions et les relations de pouvoir qui se nouent au cœur de ces zones grises ne sont pas condamnées à rester en l'état. Nombreux sont les cas de figure où celles-ci peuvent au contraire être le lieu d'émergence d'une dynamique d'institutionnalisation (Bureau & Dieuaide, 2018). L'expérience française de construction d'un droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants est instructive, à cet égard. Entre la loi El Khomri, votée en 2016, et la loi LOM, promulguée en décembre 2019, quatre années de débats législatifs, de rapports et de manifestations se sont

écoulées sans que pour autant la situation statutaire de ces travailleurs soit définitivement arrêtée et stabilisée. Dernièrement, la proposition avancée dans le rapport Frouin (2020) de recourir à un tiers, coopérative d'activité et d'emploi (CAE) ou entreprise de portage salarial, pour permettre aux travailleurs numériques d'accéder, sous condition, à un certain nombre de droits sociaux mérite notre attention. À sa manière, ce rapport relance le débat sur la question de savoir si, en présence d'une révolution sociotechnique, le salariat peut encore être une alternative au travail indépendant, face à la montée en puissance des plateformes numériques.

Bibliographie

Abdelnour, S. (2014) 'L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi', *La Nouvelle Revue du Travail* [En ligne], 5, consulté le 5 décembre 2020. https://doi.org/10.4000/nrt.1879

Autenne, A. & E. De Ghellinck (2019) 'L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme', *Revue internationale de droit économique*, 33 (3): 275-290.

Azaïs, C. & P. Dieuaide (2020) 'Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance, *Frontiers in Sociology*, February, 5 (2): 14. https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002

Bargain, G. (2018) Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques ? *Lien social et Politiques*, (81): 21–40. https://doi.org/10.7202/1056302ar

Bénavent, C. (2016) *Plateformes*, Limoges: FYP Éditions.

Bernard, S. (2020) 'De l'indépendance des chauffeurs *haut de gamme* à la dépendance des chauffeurs *des applis*', *Connaissance de l'emploi*, 162, Centre d'études de l'emploi et du travail.

Brugière, F. (2019) 'Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes', *La Nouvelle Revue du Travail* [En ligne], 15, mis en ligne le 1er novembre. https://doi.org/10.4000/nrt.5653

Bureau, M.-C. & P. Dieuaide (2018) 'Institutional Changes and Transformations in Labour and Employment Standards: an Analysis of *Grey Zones*', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3): 261-277. https://doi.org/10.1177/1024258918775573

Cardon, D. (2019) *Culture numérique*, Paris: Presses de Sciences Po.

Casilli, A. (2015) 'Le *Digital Labor* est conçu pour ne pas avoir l'apparence d'un travail'. http://jefklak.org/?p=1467

Casilli, A. (2016) 'Le *Digital Labor*, c'est d'abord une question de société', Propos recueillis par Isabelle Didier et Philippe Raynaud. https://larevuedesmedias.ina.fr/le-digital-labor-une-question-de-societe

Célerier, C. & S. Le Minez (2020) 'Les indépendants, témoins des transformations du travail ?', Insee, Dossier, références. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470790#onglet-1

Dujarier, M.-A. (2016) 'Digital Labor, travail du consommateur : quels usage sociaux du numérique ?' https://larevuedesmedias.ina.fr/digital-labor-travail-du-consommateur-quels-usages-sociaux-du-numerique

Durand, C. (2020) *Techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*, Paris: La Découverte.

Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Public Office of European Union, Luxembourg.

Forissier, M., C. Fournier & F. Puissat. (2020) 'Droit social applicable aux travailleurs indépendant économiquement dépendant', *Note d'information*, 452: 87.

Frouin, J.-Y. (2020) 'Réguler les plateformes numériques du travail', *Rapport au Premier Ministre*, 30 novembre.

Le Ru, N. (2016) 'L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait, ce qu'on ignore', France stratégie, *La note d'analyse*, 46, juillet.

Mondon-Navazo, M. (2017) 'Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED), *Revue interventions économiques*, [En ligne], 58, mis en ligne le 15 mai. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3545

Nicot, A.-M. (2020) 'Plateformisation : vers une économie plus collaborative ou plus polarisée ?', *in* Abel, M., H. Claret & P. Dieuaide (Eds.) (2020) *Plateformes : utopie, réforme ou révolution ?*, Col. Logiques sociales, Paris: L'Harmattan.

Saadatmand, S., R. Lindgren & U. Schultz (2019) 'Configurations of platform organizations: Implications for complementor engagement', Research Policy, 48 (8). https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.015

Spulber, D. F. (1999) *Market Microstructure: Intermediaries and the Theory of the Firm*, Cambridge: Cambridge University Press.

L'ubérisation et la création des zones grises : la subordination numérique, la requalification juridique et le rôle du judiciare

Rodrigo Carelli[1]

Le phénomène d'uberisation,, qui repose, dans une perspective néolibérale, sur l'emploi de travailleurs à la tâche (Casilli, 2019), le contrôle par algorithmes (Supiot, 2015) et l'auto-entreprenariat (Dardot & Laval, 2010), va au-delà et anticipe l'arrivée des plateformes. La numérisation et la plateformisation constituent cependant des éléments importants de ce phénomène car ils facilitent l'emploi des travailleurs selon les modalités précitées, notamment en multipliant les relations de travail possibles avec l'entreprise. Au Brésil, les exemples d'emplois qu'on peut qualifier d'uberisés, et qui existaient avant la plateformisation, sont nombreux : travailleurs des salons de beauté, des secteur de la santé et de la communication, avocats, chauffeurs routiers, etc. Tous ces cas, que ce soit selon une interprétation juridico-judiciaire ou en application de normes résultant d'un lobbying, présentent les caractéristiques de l'entrepreneuriat de soi et de la rémunération à la tâche. Concernant les travailleurs des salons de beauté, les entreprises sont fictivement transformées en plateformes sur lesquelles les travailleurs, présentés comme des « partenaires », doivent verser un certain pourcentage de leurs revenus au chef d'entreprise pour pouvoir exercer leur

1 Rodrigo Carelli est professeur de droit du travail à l'université fédérale de Rio de Janeiro, procureur du ministère public du Travail au Brésil. rodrigolcarelli@gmail.com.

activité, soulignant le caractère néoféodale des plateformes numériques (Durand, 2020).

En fait, réduire le phénomène à sa dimension technologique, c'est n'en voir que la surface, sa manifestation extérieure. S'attacher à son seul aspect technique sans prendre en compte le processus productif signifie à la fois ignorer la part de rationalité inhérente à l'action humaine et transformer cette technique en un « fantôme philosophique », personnage fantasmé de récits extravagants, idéalistes pour certains, dramatiques pour d'autres (Pinto, 2005). La technologie numérique, tout comme les machines de la première révolution industrielle, a permis l'intensification d'un processus déjà en cours dans l'organisation du travail. Les plateformes, prises dans toutes leurs dimensions, sont l'expression de l'empreinte néolibérale. Elles représentent le modèle d'organisation moderne des entreprises et illustrent le concept même d'entreprise, tel qu'on le définit aujourd'hui (Hart, 1989 ; Perulli, 2015 ; Carelli, Oliveira & Grillo, 2021). La combinaison des développements technologiques et des infrastructures physiques matérialisée par les smartphones, les data center, le GPS, les câbles optiques sous-marins, les réseaux téléphoniques, ainsi que l'application de techniques de psychologie et la capture de données, constitue une preuve supplémentaire de l'intégration des plateformes numériques au modèle néolibéral actuel.

Cependant, rien de tout cela ne pourrait se produire s'il n'y avait un environnement favorable permettant au capital d'imposer ce modèle qui, fondamentalement, cherche à détruire les garanties des travailleurs acquises au cours du XXe siècle (Dubal, 2017). Le mouvement néolibéral, qui se répand depuis maintenant quatre décennies, semble reprendre des forces à chacune des crises qu'il a lui-même créées. Actuellement dans une phase conquérante, il impose ses postulats économiques et sociaux dans des réformes de plus en plus sévères de la réglementation du travail et de la sécurité sociale, notamment (Lazzarato, 2019).

Ce n'est pas un hasard si les plateformes numériques sont apparues peu après la crise économique de 2008 dans les pays du nord et en 2014 au Brésil, lorsque celui-ci fut frappé à son tour. Les plateformes numériques profitent des périodes de chômage élevé pour proposer, comme remède, le recours massif à ces travailleurs sans emploi en leur offrant des sous-emploi sans droits, ces travailleurs étant entrepreneurs d'eux-mêmes, qui contrevienent par bien des aspects à la loi et envahissent des marchés à forte intensité de main-d'œuvre et à faible marge de profit (Benanav, 2020). La non-conformité aux normes fiscales et au droit du travail est centrale pour comprendre le fonctionnement des plateformes numériques (Carelli & Kesselman, 2019), mais ce n'est pas le seul élément. La question de leur financiarisation est aussi d'une extrême importance, consistant essentiellement en ce que l'on nomme le capital-risque (Fernandez *et al.*, 2020 ; Sadowski, 2020). La création de métaplateformes en vue de créer des plateformes numériques, comme le Vision Fund de la SoftBank composé de plus de la moitié du fonds souverain saoudien, est à cet égard essentielle pour saisir les dimensions de la financiarisation (Van Doorn & Badger, 2020). Les plateformes numériques n'ont pas démontré jusqu'à présent la viabilité de leur modèle commercial, et les analystes prévoient qu'elles ne le feront probablement jamais (Sauviat 2019 ; Sherman, 2019). Même avec plus de 20 milliards de dollars de pertes, Uber continue de recevoir le soutien de la Bourse, des gouvernements et des électeurs du monde entier, malgré un modèle non compétitif reposant sur, et aggravant, la réduction des salaires des travailleurs (Horan, 2019). Le capital-risque sert à soutenir les entreprises déficitaires en se livrant à un dumping évident, à pratiquer auprès des agences gouvernementales un intense lobbying, à subventionner des organisations civiles pour s'en faire des alliées, à financer des campagnes de marketing, à favoriser des changements de lois pour échapper au droit du travail, et à d'autres activités

encore moins nobles. En fin de compte, le capital financier achète la destruction du droit du travail.

Profitant du chômage structurel créé par l'excès d'offre industrielle dans le monde (Benanav, 2020), ces plateformes numériques ont conquis une partie de l'opinion publique et pris les décideurs politiques en otage, soit en offrant des possibilités de revenus à une population marginalisée, soit en finançant les services essentiels pour les rendre (artificiellement) bon marché (Isaac, 2019). La crise provoquée par la pandémie de Covid-19 n'a fait qu'aggraver la situation : au Brésil, il y a déjà près d'un million de travailleurs sur les plateformes de livraison (Accarini, 2020).

Mais qu'est-ce au juste que ces plateformes numériques ? Se contentent-elles de jouer le rôle de médiateur entre deux parties contractantes ? Une analyse plus précise montre que peu d'entre elles agissent réellement comme un marché pur, proche de la forme idéale d'un *marketplace*, car elles conservent des éléments forts de l'organisation hiérarchique typique des entreprises traditionnelles (Carelli, Oliveira & Grillo, 2021). Uber, par exemple, ne fait pas le lien entre deux parties, elle effectue pour son compte un service de transport de passagers et en assure la qualité et les moyens d'exécution. Pour ce faire, elle mobilise un travailleur à même de répondre à la demande du client. Les parties ne sont pas mises en relation entre elles : la plateforme se charge de tout. Mais le contrat n'est pas conclu entre elles par l'intermédiaire de la plateforme, il est conclu entre le client et l'entreprise, d'une part, et entre cette dernière et le travailleur, d'autre part, selon les termes des Conditions générales d'utilisation. Il n'y a pas de contrat entre le client et le travailleur. Par ailleurs, l'entreprise met à la disposition des clients et des travailleurs les infrastructures physiques nécessaires à l'exercice de l'activité, comme la location d'espaces physiques dans les aéroports et les centres commerciaux. Elle est de plus fortement impliquée dans l'organisation du service fourni, tant au niveau de sa qualité que des règles à observer, ainsi qu'en ce qui concerne

les prix pratiqués et la rémunération des travailleurs. Il est clair, comme l'a précisé la Cour de justice européenne, que les plateformes telle Uber ne fournissent pas un service d'information mais un service de transport : la technologie numérique qu'elles utilisent leur sert à mener une activité économique semblable à celle d'une entreprise classique. Le service fourni n'est pas dématérialisé, il consiste en la livraison de nourriture et le transport de passagers. L'image forgée par les plateformes ne correspond pas à la réalité.

Et bien sûr, ces entreprises exercent un contrôle sur leurs travailleurs. Celui-ci s'effectue au moyen d'algorithmes, qui, dans leur principe, ne sont pas très différents des machines de la révolution industrielle. L'un des principaux objectifs de la chaîne de production était alors de fixer les cadences de travail. La machine contrôlait les travailleurs en lieu et place du contremaître. Les plateformes ont, elles aussi, permis la taylorisation complète d'une activité, selon des modalités que son inventeur ne pouvait pas prévoir. Il est faux de penser que c'est l'algorithme qui commande : en fait, il n'est que le contremaître, le superviseur, le supérieur immédiat. Tous les ordres viennent d'en haut, de celui qui conçoit l'algorithme, c'est-à-dire de l'entreprise. L'algorithme, comme tout bon contremaître, se contente d'appliquer les directives du patron. Le contrôle des travailleurs par les clients n'a, lui non plus, rien de nouveau, il est déjà pratiqué dans les services clientèle et pour l'évaluation des employés dans le télémarketing. Il s'agit simplement d'une nouvelle technique de contrôle et de surveillance adaptée aux outils technologiques actuels. Imaginer qu'un ouvrier de plateforme, lorsqu'il clique sur son téléphone portable, est plus autonome qu'un ouvrier d'usine, c'est ne pas voir la réalité de la situation. Au contraire, les écrans des smartphones rendent les travailleurs plus réactifs aux directives ; ces derniers ont très peu, voire pas de marge de manœuvre ou d'autonomie dans l'exécution de leur tâche (Rosenblat & Stark, 2016). Ces directives sont même transcrites dans un langage fami-

lier, infantilisé, à l'aide de boutons colorés, pour atteindre des travailleurs ayant un faible niveau d'éducation. Il n'est pas possible de traiter comme une personne effectuant un travail cognitif un livreur dont la scolarité n'excède pas cinq ans, comme c'est le cas pour la majorité d'entre eux au Brésil, et qui effectue ses livraisons sur des vélos de location publics, en tongs et sans aucun équipement de protection (Abilio *et al.*, 2020). Il arrive d'ailleurs que des adolescents, voire des enfants, exercent cette activité via les plateformes, comme cela a été plusieurs fois signalé (Teixeira, 2020). La notion même de travailleur numérique perd tout son sens lorsqu'il s'agit de définir ces travailleurs qui travaillent dans la rue, suant à la tâche et exposés à toutes sortes de risques, pour livrer des biens et de la nourriture aux plus aisés.

Il est important de noter que les plateformes numériques n'ont pas seulement tiré opportunément profit des zones grises : elles les ont elles-mêmes créées. Les plateformes numériques de transport ont envahi des marchés fortement réglementés dans le monde entier, entrant en confrontation directe avec les acteurs traditionnels déjà présents (Dubal, 2017). Les raisons pour lesquelles elles ont, dans certains pays, remporté la lutte sont multiples, allant de la fourniture de services moins chers à la création de nombreux emplois. L'activisme du lobbying financier mentionné plus haut est également à souligner, celui-ci parvenant même à obtenir l'appui des sphères du pouvoir étatique dans certains endroits (Carelli & Kesselman, 2019). En ce qui concerne la livraison de produits alimentaires et de marchandises, il existait déjà, au Brésil, des entreprises traditionnelles établies dans ce secteur. Mais elles ont été brisées par le dumping pratiqué par les plateformes avec des prix inférieurs aux coûts, des primes aux clients et aux travailleurs, et le non-respect de la législation du travail.

De fait, la présence de zones grises dans le droit du travail au Brésil est manifeste. Depuis 2011, une disposition légale stipule que le contrôle, la supervision et le commandement par des moyens électroniques et informatisés

sont reconnus comme relevant de la subordination, ce qui caractérise l'existence d'une relation de travail salarié. Il en ressort que toute interprétation selon laquelle le contrôle effectué par un algorithme ne représente pas une forme de subordination est expressément fautive au regard de la loi. Ainsi, l'emploi de travailleurs sur les plateformes numériques en tant que travailleurs indépendants constitue une zone grise du seul fait des procès intentés contre elles par les entreprises qui tentent de leur résister. Une zone grise apparaît également dans l'application de la loi par des tribunaux qui, sous l'influence de compagnies et de consommateurs (dont font partie les juges), ne reconnaissent pas la subordination numérique. Il s'agit ici du rôle joué par les nouvelles parties prenantes dans la recomposition de la relation d'emploi dans l'espace public (Azaïs, Dieuaide & Kesselman, 2017).

La requalification des employés ne constitue en rien un phénomène nouveau, encore moins en ce qui concerne les plateformes numériques. Au contraire, elle est un instrument indispensable du droit du travail sans lequel celui-ci n'existerait pas, pour le simple fait que, dans la relation forcément asymétrique entre employeur et employé, le premier imposera toujours des conditions contractuelles, même si elles n'existent que dans le domaine formel et ne prévalent pas dans la vie réelle. La requalification est présente dans tous les systèmes juridiques du monde. Elle est d'ailleurs envisagée par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans sa Recommandation n° 198 de 2006. Le travail déguisé est très répandu dans le monde du travail (cas de figure expressement signalé dans la recommandation de l'OIT susmentionnée), car l'entrepreneur cherchera toujours à réduire ses coûts, s'il le peut ou s'il se sent encouragé à le faire (Cardoso & Lage, 2007). Ainsi, les décisions judiciaires qui, dans plusieurs pays (France, Allemagne, Suisse, Espagne, Italie, États-Unis et même Brésil et Uruguay), reconnaissent les travailleurs des plateformes comme des employés n'ont rien d'exceptionnel. Le contournement

des lois par les juges afin d'exclure les travailleurs de plateforme de la protection juridique représente, en revanche, une nouveauté. L'autre nouveauté est la multiplication des propositions legislatives visant à créer des catégories intermédiaires pour le compte des plateformes numériques et d'autres branches d'activité, qui demandent à être exemptées, même partiellement, du droit du travail, comme c'est le cas en France, aux États-Unis et au Brésil. Or il existe déjà quelques expériences de lois spécifiques s'appliquant expressément aux travailleurs des plateformes, à l'image de ce qui se fait en Espagne et en Italie. Pour ce qui est de l'Espagne, les travailleurs des plateformes ont été inclus dans la catégorie des salariés, tandis qu'en Italie, ils appartiennent désormais à une nouvelle catégorie juridique, les « travailleurs hétéro-organisés », qui leur garantit également tous les droits des salariés. Plutôt que de légaliser les zones grises, une simple intégration, à l'exemple de la loi espagnole, est probablement la meilleure solution.

On ne peut nier que nous sommes là en presence de zones grises, mais l'interprétation qu'on en fait est beaucoup plus complexe que le simple constat d'une supposée fin du salariat. On note, au contraire, que certaines plateformes numériques expérimentent déjà l'emploi de travailleurs sous le statut de salarié, comme on le voit en Allemagne (Kahmann, 2019), en Italie et au Danemark (Pitozzi, 2020), en France (Aizicovici, 2021) et même au Brésil (V1, 2020). La résistance des travailleurs devant les tribunaux et leur organisation collective dans le combat pour leurs droits dans différentes parties du monde montrent que le salariat et la lutte des classes sont encore bien vivants.

Bibliographie

Abilio, L. C. *et al.* (2020) 'Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19', *Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3.

Accarini, A. (2020) 'Brasil já tem quase um milhão de motoboys e maioria é informal, diz Dieese', *CUT*, 17 dezembro. https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080

Aizinovici, F. (2021) '*Une solution de livraison plus responsable* : Just Eat change de modèle et passe au salariat', *Le Monde*, 20 février.

Azaïs, C., P. Dieuaide & D. Kesselman (2017) 'Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber', *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 72 (3):433-456.

Benanav, A. (2020) *Automation and the Future of Work*, New York: Verso Books.

Cardoso, A & T. Lage (2007) *As normas e os fatos*, Rio de Janeiro: FGV.

Carelli, R. & D. Kesselman (2019) 'La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit', *Chronique internationale de l'IRES*, 168.

Carelli, R., M. Oliveira & S. Grillo (2021) 'Concept and criticism of digital labour platforms', *Labour & Law Issues*, 7(1), C.28-C.53. https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/

Casilli, A. (2019) *En attendant les robots*, Paris: Seuil.

Dardot, P. & C. Laval (2010) *La Nouvelle raison du monde. Essai sur la societé néoliberale*, Paris: La Découverte.

Dubal, V. (2017) 'Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities', *105 California Law Review 101*.

Durand, C. (2020) *Techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*, coll. 'Zones', Paris: La Découverte.

Fernandez, R. *et al.* (2020) 'The financialisation of Big Tech', Amsterdam: SOMO, December.

Hart, O. (1989) 'An Economist's Perspective on the Theory of the Firm', Columbia *Law Review*, 89 (7).
Horan, H. (2019) 'Uber's Path of Destruction', *American Affairs*, Summer, 3 (2). https://americanaffairsjournal.org/2019/05/ubers-path-of-destruction/
Isaac, M. (2019) 'How Uber Got Lost', *New York Times*, August 23. https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html
Kahmann, M. (2019) 'Allemagne : une réglementation qui résiste aux plateformes de VTC', *Chronique internationale de l'IRES*, 168, décembre.
Lazzarato, M. (2019) *Le Capital déteste tout le monde : fascisme ou révolution*, Paris: Amsterdam.
Perulli, A. (2015) 'Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia', *Lavoro e Diritto*, 29 (2), primavera.
Pinto, Á. (2005) *O conceito de tecnologia*, vol. 1, Rio de Janeiro: Contraponto.
Pitozzi, A. (2020) 'Anche in Italia Just Eat assumerà i rider come dipendenti', *Wired*, 9 novembre. https://www.wired.it/economia/lavoro/2020/11/09/just-eat-rider-contratto-scoober/
Rosenblat, A & L. Stark (2016) 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers', *International Journal of Communication*, 10 (27).
Sadowski, J. (2020) *Too Smart: How Digital Capitalism is Extracting Data, Controlling Our Lives, and Taking Over the World*, Cambridge, MA: The MIT Press.
Sauviat, C. (2019) 'Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain', *Chronique internationale de l'IRES*, 168.
Sherman, L. (2019) 'Can Uber Ever Deliver The Transformative, Profitable Future That Its CEO Has Promised?', *Forbes*, June 5. https://www.forbes.com/sites/lensherman/2019/06/05/can-uber-ever-deliver-the-transformative-profitable-future-that-its-ceo-has-promised/

Supiot, A. (2015) *La Gouvernance par les nombres*, Paris: Fayard.
Teixeira, F. (2020) 'Children in Brazil found working for food delivery apps', Thomson Reuters Foundation, 3 de dezembro. https://br.reuters.com/article/brazil-trafficking-apps-idUSL8N2I656O
V1 (2020) https://v1app.com.br/
Van Doorn, N. & A. Badger (2020) 'Platform Capitalism's Hidden Abode: producing data assets in the Gig Economy', *Antipode*, 52 (5). https://doi.org/10.1111/anti.12641

Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC

Donna Kesselman[1]

L'analyse des effets perturbateurs du capitalisme de plateforme renvoie à l'enjeu central de la « relation employeur-salarié », considérée comme la clé de voûte de la société salariale. Au cœur de la controverse se trouve la nature de l'intermédiation numérique dans l'organisation du travail par les plateformes : la gestion algorithmique comme mécanisme de mise en relation entre fournisseur et prestataire de service modifie-t-elle les institutions du rapport salarial ? Ce contentieux révèle l'enjeu du cadre de référence légitime pour statuer et pose la question du caractère démocratique du processus décisionnel. D'un côté, le « modèle économique » promu par les plateformes, de l'autre, les « institutions juridiques » comme relais de la volonté publique. Les précurseurs des plateformes numériques avaient d'emblée annoncé la couleur : le cyberespace naissant proclamait son émancipation des cadres réglementaires nationaux. Cette croisade s'incarne aujourd'hui dans la campagne de recomposition des règles engagée par les entreprises de VTC du secteur du transport urbain de passagers, dont les répercussions s'étendent jusqu'aux systèmes politiques. Ainsi, les effets de disruption du marché du travail qu'engendrent les évolutions numériques présentent des aspects technologiques, managériaux, juridiques, politiques, tout autant qu'épistémologiques, étant donnée la difficulté à concevoir ces phénomènes émergeants de mise au travail selon les

[1] Donna Kesselman est professeure à l'université Paris-Est Créteil, chercheure à IMAGER-UPEC. dkessel11@gmail.com.

catégories classiques qui ont présidé à l'institution du salariat tout au long du 20e siècle.

Cet article vise à démontrer l'intérêt des zones grises comme clé de lecture des perturbations qu'entraîne l'intermédiation de l'emploi par les plateformes numériques de travail, et des effets qu'elles produisent. Il se concentre non pas sur la manière dont la plateforme déstabilise et réorganise la régulation de l'emploi, mais sur les troubles qu'elle génère, les vides réglementaires qu'elle creuse et les négociations que cela induit entre les acteurs, autant d'indices qui caractérisent une zone grise. Sans être exhaustif, il propose un aperçu des points de tension résultant du « détricotage » du salariat par l'avènement du travail de plateforme (Méda, 2021) et une revue des analyses faites par différents auteurs. Il en ressort que les zones grises sont des espaces d'interaction et d'incertitude dont on ignore, a priori, combien de temps ils perdureront, mais qui participent aux ajustements ou aux ruptures institutionnels, ainsi qu'à la recomposition des normes (Bureau & Dieuaide, 2018).

L'étude des zones grises prend comme point de départ le brouillage des frontières entre travail subordonné et travail autonome (Supiot, 2000), brouillage qui met les tribunaux devant la difficulté de les qualifier, avec les conséquences qui en découlent pour les protections et les droits afférents des travailleurs. Dépassant la stricte vision juridique et binaire, les zones grises des relations de travail et d'emploi, telles qu'elles sont étudiées ici (Bureau *et al.*, 2019 ; Azaïs & Carleial, 2017 ; Siino & Soussi, 2017 ; Boulin & Kesselman, 2018), permettent de conceptualiser, dans une approche globale, les dimensions multiples des transformations du marché du travail, l'imbrication des figures hybrides émergentes (Murgia *et al.*, 2020) et l'espace élargi d'un « rapport social » du travail (D'Amours, 2014). Dans des situations de défaillance réglementaire, il convient de porter l'attention sur les initiatives structurantes qui émanent des acteurs de terrain, « figures émergentes de la zone grise » (Azaïs, 2019), que sont ici les compagnies

et chauffeurs VTC, et les nouvelles parties prenantes : agences publiques aux niveaux intermédiaires, consommateurs, associations, coopératives, avocats, etc. Ceux-ci interagissent en dehors des relations du triptyque traditionnel « employeur, syndicat, gouvernement » dans de nouveaux espaces de régulation qui ne sont pas encore institués et que nous qualifions de zones grises de l'« espace public » de recomposition des normes (Azaïs *et al*, 2017). Autrement dit, au-delà du simple constat, les zones grises du travail et de l'emploi jouent un rôle heuristique qui vise à considérer les dynamiques d'une situation de travail comme des représentations potentiellement alternatives, plus ou moins stables, plus ou moins structurantes, et dont la durée, la profondeur et l'étendue restent indéterminées (Bureau & Dieuaide, 2018).

Une première partie souligne le caractère éminemment politique des plateformes numériques de travail, inhérent à l'avènement du cyberespace. Celui-ci est illustré aujourd'hui par la stratégie de l'entreprise Uber, qui ambitionne de devenir un acteur de premier rang de la recodification profonde des règles du secteur du transport urbain. Dans la mesure où l'État accompagne ce processus, il devient lui-même un vecteur et un producteur de zones grises. Cette politisation des enjeux est due également au fait que la gestion algorithmique opérée par les plateformes renvoie, quant à ses conséquences sur le travail et ses institutions, à des conceptions différentes, selon les auteurs, de la nature du capitalisme dit de plateforme.

Les deux parties suivantes sont consacrées à l'examen de ces conceptions contrastées du travail numérique et de sa nature. Dans un premier temps, nous évoquons la perspective d'auteurs pour qui l'innovation technologique représente le rapport déterminant de l'organisation du travail. De ce point de vue, l'intermédiation par les plateformes donne lieu à une recomposition des relations de travail qui les éloigne des institutions fordistes, jusqu'à rompre avec le salariat. Ensuite, nous présentons des approches qui

abordent le travail de plateforme sous l'angle de la relation salariale. Pour leurs auteurs, les institutions du salariat, bien qu'affaiblies, continuent d'assurer la continuité de la société salariale par l'intermédiaire du droit du travail et de l'État social. En même temps, l'absence de consensus sur les critères de détermination du statut des chauffeurs VTC et sur le niveau institutionnel le mieux adapté à la réglementation accentue le flou dans la perspective d'une régulation du secteur émergent de transport de passagers.

Porter l'attention sur les points de tension dans les pratiques des acteurs et sur les espaces contestés de la régulation, c'est étudier les transformations de l'emploi au plus près de la relation de travail. Les figures émergentes que sont les entreprises et chauffeurs VTC naviguent dans cette zone grise de recomposition des normes. Le rôle des acteurs publics, qu'il s'agisse du juge ou des décideurs politiques, s'avère déterminant quant à son issue. Il n'en demeure pas moins que le degré de stabilisation du statut des chauffeurs s'inscrit, plus largement, dans le contexte socio-politique du pays concerné.

I. L'État comme co-constructeur de la zone grise

L'ordre politico-économique de l'après-guerre, alors sous la domination des États-Unis, connaît, à la fin du siècle dernier, une forte déstabilisation avec la perte de l'avantage technologique des entreprises américaines dans de nombreux secteurs de la production civile, notamment dans celui des biens de consommation grand public (Inman & Burton, 1990). En 1990, la production américaine n'assure plus que 5 % de ce marché, qu'elle dominait encore vingt ans auparavant. C'est dans ce cadre qu'émerge un nouvel ordre de superpuissance porté par les innovations de la Silicon Valley et des penseurs libertariens, tel John Perry Barlow qui, en 1996, dans sa grandiloquente

« Déclaration d'indépendance du cyberspace », affirme la création d'un espace numérique d'information et de communication affranchi de tout contrôle étatique, et d'une économie dématérialisée. Les entreprises s'autorisent ainsi à adopter des pratiques et des règles qui ne dépendent que d'elles. Pour Antoine Garapon et Jean Lassègue, le code informatique et la « justice digitale » s'imposeraient désormais comme les nouvelles normes de gouvernance d'un cyberespace autonome, immatériel et extraterritorial, selon les choix politiques de leurs concepteurs. Ainsi, la transformation numérique tirerait « d'abord sa légitimité d'elle-même » sous l'égide non plus de législateurs élus ou de juristes, mais de *businessmen*, mathématiciens et jeunes geeks, selon leurs « propres modèles et leur logique très éloignée du droit » et des rapports sociaux institués (Garapon & Lassègue, 2018, p. 85-92).

Cette ascension ne s'est pourtant pas faite sans l'aide des États, au premier rang desquels celui des États-Unis. Depuis l'après-guerre, en effet, l'État américain, sous les présidences démocrates aussi bien que républicaines, finance Internet – la composante centrale du cyberespace. Il l'a d'abord fait au nom de la défense militaire, puis, à partir des années 1990, de ses retombées commerciales, adoptant une approche minimaliste de la régulation à la faveur de l'autorégulation par l'industrie (Lewis, 2010). Il ne promulgue aucune loi sur la taxation des transactions sur le web ou sur le contrôle des données personnelles, se montre complice de l'évasion fiscale et juridique des multinationales[2], délègue la « gouvernance d'Internet » – adresses IP, noms de domaine, etc. – à l'ICANN (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers), une société privée de

2 Le siège social des entreprises est basé dans des pays européens à la fiscalité avantageuse – Alphabet (Google), Apple, Meta Platforms, Inc. (Facebook) en Irlande, Uber aux Pays-Bas –, alors que les tribunaux, et la loi qu'ils appliquent en cas de litige avec des consommateurs, sont californiens – selon les fameuses Conditions générales d'utilisation (CGU) –, donc inaccessibles pour la plupart d'entre eux.

teseopress.com

droit californien, tout en gardant le contrôle en dernière instance (Iteanu, 2016). Ce n'est que tout récemment qu'un consensus international a commencé à émerger chez les gouvernements pour contrer les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) par des dispositions anti-trust, des régimes fiscaux moins accommodants, etc., afin de répondre à l'animosité croissante (« *techlash* ») envers les grandes entreprises technologiques et leur pouvoir excessif (Escande, 2020). Mais aucune réglementation internationale en matière de travail n'a encore vu le jour, à ce stade. Et cet attentisme n'est pas sans conséquences : lorsqu'il accompagne l'émergence de cette nouvelle économie virtuelle au prix d'un affaiblissement du droit substantiel des travailleurs et sans offrir de protections alternatives, l'État participe à la création de zones grises (Bisom-Rapp & Coiquaud, 2017).

L'entreprise Uber a repris le flambeau. Sa volonté d'imposer son modèle économique par tous les moyens, y compris par le contournement des règles et la manipulation des acteurs, marque la traduction de cette stratégie consistant à s'affranchir de la réglementation en cours à l'échelle du secteur du transport public particulier de personnes (T3P) (Collier *et al*, 2018 ; Kesselman & Casagrande, 2019 ; Borkholder *et al*, 2018). En recourant à des travailleurs juridiquement indépendants, au cœur de son modèle, cette « licorne » va plus loin dans le « processus politique » de déconstruction de la catégorie de l'emploi salarié (Serrano-Pascual & Jepsen, 2019 ; Sauviat, 2019). Dans la lignée de son prédécesseur, qui ne s'embarrassait pas de mettre les formes lorsqu'il confiait son désir de disruption du cadre réglementaire existant[3], le nouveau PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, se présente comme un « demi-

[3] Interview du fondateur d'Uber, Travis Kalanick : « Je suis un liquidateur-né », dit-il lorsqu'il évoque sa mission, qui consiste, selon lui, à « faire voler en éclat les cartels de taxi » ; Bradshaw, T. (2014) 'Lunch with the FT: Travis Kalanick', FT.com, May 9.
https://www.ft.com/content/9b83cbe8-d5da-11e3-83b2-00144feabdc0

homme politique » dont la mission consiste à réformer la législation du travail, qu'il considère dépassée (*outdated labor laws*), afin de promouvoir un nouveau modèle de travail indépendant[4]. Il a désormais pris la tête de l'entreprise de démantèlement du salariat, que les économistes néo-classiques et néo-libéraux appelaient de leurs vœux depuis tant d'années (Cahuc & Zylberberg, 2015, entre autres).

Cette conjoncture exceptionnelle témoigne de la contestation des institutions traditionnelles et questionne la légitimité des nouveaux acteurs dans l'établissement des normes, laissant présager des transformations d'une ampleur sans précédent (Lévesque *et al*, 2020). Les institutions du salariat sont mises à l'épreuve et les gouvernements placés devant un dilemme dans leur tentative de trouver un équilibre entre l'innovation technologique et leurs propres prérogatives en matière de réglementation de l'activité économique et du travail (Kovalainen *et al*, 2019). Elle révèle, par ailleurs, des enjeux politiques fondamentaux quant à l'avenir du capitalisme.

Le travail numérique et l'avenir du capitalisme

Le recours à la notion de « capitalisme de plateforme » permet d'éclairer certaines conséquences de l'organisation du travail intermédié par ce tiers actif qu'est la plateforme, sans qu'une définition ne soit à ce stade stabilisée. Si on s'accorde généralement sur le fait que ce phénomène prolonge et amplifie les tendances qui ont miné le compromis capital-travail fordiste – précarisation, externalisation, rôle croissant de l'économie de l'information et des connaissances

4 Khosrowshahi, D. (2021) 'Comment: Uber chief executive Dara Khosrowshahi says *we're turning the page on driver rights*', *Evening Standard*, March 17. https://www.standard.co.uk/comment/comment/uber-chief-executive-dara-khosrowhahi-drivers-rights-turning-page-b924529.html
Gernelle, E. & G. Grallet (2018) 'Uber : Dara Khosrowshahi, l'homme qui va nous faire changer de vie', *Le Point*, 29 novembre. https://www.lepoint.fr/economie/uber-dara-khosrowshahi-l-homme-qui-va-nous-faire-changer-de-vie-29-11-2018-2275266_28.php#

dans la création de la valeur –, il y a cependant absence de consensus sur sa nature, notamment sur le point de savoir si cette mutation du travail reflète un changement fondamental du mode de production (Cingolani, 2021 ; Dieuaide, 2020 ; Zuboff, 2019 ; Abdelnour & Méda, 2019 ; Srnicek, 2018 ; Scholz, 2016 ; Valendu & Vendramin, 2016 ; Sundararajan, 2016).

Selon David Chandler et Christian Fuchs (2019), les analyses des transformations numériques renvoient à deux grandes problématiques quant à leurs conséquences sur l'avenir du capitalisme. Pour les uns, la société du savoir, le capitalisme numérique et l'accumulation du capital immatériel ont pris le pas sur la propriété et le travail comme dimension dominante du capitalisme. Ils citent notamment Michael Hardt et Toni Negri (2000) pour qui, dans cette nouvelle ère cognitive, l'activité intellectuelle créative et le travail immatériel sont désormais au centre du schéma de production capitaliste et de la composition du prolétariat. Pour les autres, l'avènement du numérique ne modifie pas fondamentalement le mode de production fondé sur l'exploitation du travail. David Harvey (2017) conçoit la société numérique comme un nouveau régime d'accumulation subsumé sous le capitalisme néo-libéral et financier, les technologies digitales servant surtout à renouveler les formes d'une hyper-exploitation.

II. Les plateformes numériques de VTC, co-constructrices des zones grises par la recomposition des relations du travail

À la lumière de ces enjeux, on comprend mieux la polarisation du débat autour de la nature des plateformes numériques avec, au centre, la gouvernance algorithmique et le statut des travailleurs. Dans quelle mesure s'agit-il là d'un nouveau paradigme de l'organisation du travail, qui

échapperait à la régulation étatique et au droit du travail (Forestier *et al.*, 2021) ? Les auteurs pour qui l'innovation technologique est le point nodal de l'organisation du travail la perçoivent comme une dynamique de remise en cause des institutions salariales au profit d'une recomposition pouvant aller jusqu'à la rupture.

Ce qui caractérise en premier lieu les plateformes, c'est leur extrême plasticité. Leurs modes de fonctionnement sont, en effet, très variés, l'encadrement des activités pouvant être plus ou moins fort ou contraignant (Beuscart & Flichy, 2018). Lorsque les plateformes sont qualifiées d'écosystème, en tant qu'elles seraient toujours plus refermées sur elles-mêmes et éloignées des puissances régulatrices, il s'agit d'un paradigme de rupture (Srnicek, 2018 ; Benavent, 2016). C'est le cas du modèle économique des entreprises, comme celles de VTC, qui minent les institutions du travail, en reportant la plupart des coûts et les responsabilités de l'employeur vers les travailleurs, tout autant que des projets de type utopique qui visent à les renouveler au sein du monde coopératif (Scholz, 2016). Selon cette représentation, la relation triangulaire « travailleur-plateforme-client » est le facteur disruptif qui remplace la subordination juridique par d'autres formes de contrôle. Cette nouvelle technologie d'interface par « tiers actifs » engage un processus de recomposition en profondeur des fonctions de contrôle du travail par le déplacement des relations de travail – le transfert de fonctions managériales vers des clients, par exemple, à travers la notation des chauffeurs – mais dont les contours restent flous et disputés (Dieuaide & Azaïs, 2020). L'algorithme procède au découplage entre l'entreprise et le travail et les travailleurs, ce qui entraîne l'éclatement de la relation salariale, aboutissant à la transformation du travail lui-même. La numérisation transforme le travail de certains métiers traditionnels, comme celui des chauffeurs VTC qui, pour Patrick Dieuaide (voir sa contribution dans cet ouvrage), est désormais déterminé par sa dimension cognitive, à

travers les échanges d'informations et la gestion commerciale avec les plateformes et les clients (paiement, entretien de l'outil de travail, suivi relationnel). Ces travailleurs indépendants s'inscrivent dans la « société émergente de réseaux de micro-entrepreneurs », qui appelle au renouvellement des institutions du travail et de la protection sociale sur une base autre que celle de la « fausse dichotomie entre 'salarié' et 'travailleurs indépendants' » (Sundararajan, 2016, p. 176). Pour Dominique Cardon, ce changement de paradigme de la régulation s'exprime par son déplacement à l'échelon territorial ; les choix collectifs des usagers des plateformes à l'égard du transport individuel remplacent ceux des citoyens au sein d'un nouveau contrat social (Cardon, 2015).

Ce qui, au sein des écosystèmes, distingue les plateformes numériques d'autres types de mise en relation plus lâches – réseaux, alliances, chaînes –, c'est l'affirmation d'une autonomie structurelle hors de portée de la réglementation. La plateforme est un espace de normalisation du modèle économique du marché biface ou multiface[5], un champ d'interactions entre acteurs commerciaux interdépendants en dehors des cadres juridiques institués (Beuscart & Flichy, 2018). Cette représentation, issue de l'économie industrielle, permet de légitimer les deux figures émergentes de l'écosystème numérique : d'un côté, le prestataire de service (le chauffeur VTC), en tant que travailleur indépendant engagé qui s'y trouve dans une relation d'échanges à part entière ; de l'autre, l'algorithme, comme incarnation de la figure du « leader » du groupe non hiérarchisé. L'algorithme est l'autorégulateur de l'écosystème d'affaires qui fonctionne par lui-même, de plus en plus imperméable à la régulation extérieure (Degryse, 2020 ;

5 Un marché biface (ou multiface) est un type de marché dont l'agencement entretient – voire nécessite – l'existence de deux (ou plusieurs) clientèles tout à fait différentes, quoique finalement interdépendantes l'une de l'autre pour les produits qui y sont échangés.

Dieuaide, 2020). La recherche d'un équilibre entre les intérêts des parties prenantes présentes sur les différentes faces du marché est une condition déterminante pour les plateformes. C'est notamment le bon fonctionnement de l'algorithme et, tout particulièrement, de son paramétrage, qui légitime doublement les plateformes, à la fois comme système technologique et comme acteur performatif de la création de valeur (Abel, 2020). Uber fait la promotion de son écosystème auprès de ses partenaires en les invitant à s'y joindre (Dudovskiy, 2021). Pour Patrick Dieuaide, la gouvernance numérique produit des zones grises, dans un sens emprunté à la géopolitique. Il s'agit d'espaces intermédiaires de régulation, plus ou moins « alternatifs », mais ayant une consistance et une dynamique propres, lorsque les situations et les pratiques s'étendent au-delà des forces régulatrices, là où les acteurs résistent ou évitent les pouvoirs établis (voir sa contribution dans cet ouvrage). Ainsi, l'écosystème des plateformes réaliserait, à l'échelle d'un secteur, le management numérique autonome proclamé par les concepteurs du cyberespace.

Le cadre politique de recomposition

Le scénario de recomposition des règles que prône l'écosystème algorithmique se trouve en phase avec le basculement de la logique de régulation par les institutions, sous l'égide de l'État-nation, vers différentes configurations de relations décentralisées, privatisées et individualisées (Postel, 2019), un processus qui prend un nouvel élan depuis l'avènement du travail numérique. Décrit par Alain Supiot (2015), comme marquant l'affaiblissement de la capacité des États à assurer leurs prérogatives protectrices dans le contexte de la mondialisation, et par Pierre Dardot et Christian Laval (2007), comme la volonté politique de déréglementation de l'État néo-libéral, ce déplacement, qui consiste à davantage responsabiliser les entreprises, s'impose comme une ligne forte de la régulation publique

en France, depuis le début du 21e siècle[6]. La décentralisation des relations professionnelles vers l'échelon de l'entreprise en fait un « lieu politique » de responsabilisation des acteurs (Postel, 2019), à un moment où l'unité juridique et politique des entreprises a tendance à se déliter (Bisignano *et al.*, 2018). La notion de « responsabilité sociale des entreprises » (RSE) se voit légalisée dans le cadre d'un dialogue social à compétences élargies (loi El Khomri, 2016), puis se concrétiser par la mise en place de chartes sociales (loi, dite LOM, d'orientation des mobilités, 2019). Selon la loi LOM, les « modalités d'exercice de la responsabilité sociale » d'une plateforme de transport devront passer par ce dispositif d'autorégulation, unilatéral et facultatif, des conditions de travail, de la rémunération et des protections des travailleurs concernés, chauffeurs VTC et livreurs de repas. Le législateur ne va pas jusqu'à imposer une responsabilisation contraignante aux plateformes, même sous une forme assez floue : le Sénat a rejeté, le 19 mars 2021, une proposition de loi qui leur aurait imposé un « devoir de vigilance », applicable à l'ensemble des entreprises qui ont recours à des travailleurs indépendants pour l'exécution d'une opération. Ces entreprises auraient été tenues « d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains […] et l'environnement », y compris en matière de « travail indépendant fictif », sans que ces notions ne soient précisées ni que les entreprises ne soient contraintes d'agir pour y remédier (Marzo, 2021). Dans le même mouvement, la responsabilité individuelle du travailleur est de plus en plus engagée et connaît un saut qualitatif avec l'avènement de l'économie de plateforme. Ainsi, en 2008, Hervé Novelli[7], alors ministre sous la présidence Sarkozy, crée le statut d'autoentrepreneur, puis

6 La loi relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) est promulguée en France, le 15 mai 2001.

7 Secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation dans le gouvernement Fillon II.

fait voter, en 2009, une loi (loi Novelli) qui instaure celui de la voiture de tourisme avec chauffeur (VTC), loi qui s'accompagne d'une forte dérégulation du secteur (Brugière & Nicot, 2019). Par la suite, la loi El Khomri, en créant la catégorie des « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique », lui confère une réalité juridique qui va dans le sens du modèle promu par les entreprises (Gomes, 2018).

III. Le paradigme de continuité des institutions salariales face aux zones grises des plateformes

L'analyse du travail numérique sous l'angle du rapport salarial conserve le paradigme de l'emploi salarié, le travail effectué via une plateforme ne constituant qu'une forme déviante à corriger. Pour les auteurs qui adoptent cette approche, la technologie n'est pas exogène aux relations sociales instituées par les plateformes, elle les incarne (Lévesque *et al.*, 2020). La gestion algorithmique ne modifie pas la nature du travail ou de la mise au travail (Schor & Attwood-Charles, 2017 ; Rosenblat, 2018) ; elle ne modifie donc pas non plus, fondamentalement, la relation de dépendance de l'emploi salarié ou les règles du droit du travail qui la régissent. Les institutions du travail et – dans un pays comme la France – de la protection sociale sont étroitement liées au salariat et assurent sa pérennisation (Barbier *et al.*, 2021).

Selon cette lecture critique, l'ambiguïté sémantique et politique du terme plateforme permet aux entreprises numériques de brouiller de nombreuses frontières, entre consommateurs et producteurs, travailleurs subordonnés et indépendants, travail et non-travail ; donc de masquer la confrontation des enjeux et les divergences d'intérêts (Kovalainen *et al.*, 2019 ; Beuscart & Flichy, 2018 ; Schor & Attwood-Charles, 2017). L'algorithme n'est pas neutre, il

est programmé pour atteindre les objectifs du modèle économique de l'entreprise, qui consiste à fournir un service le plus efficacement possible et à un moindre coût. Pour cela, il remplit les fonctions managériales de l'employeur : organisation de la production, mise en relation des acteurs, fixation des prix en tenant compte des fluctuations de l'offre et de la demande, organisation du travail et contrôle des travailleurs, évaluation des prestations et déconnexion, le cas échéant, des travailleurs (Lévesque *et al.*, 2020 ; Degryse, 2020 ; Rouet, 2019). C'est en ce sens que, selon Rodrigo Carelli, l'algorithme est au service de l'employeur et joue le rôle de « contremaître » (voir sa contribution dans ce recueil).

L'argument consistant à dire que la gestion des travailleurs pour le compte des plateformes est entièrement confiée aux algorithmes s'applique aux travailleurs à la demande, chauffeurs VTC et livreurs de repas, pour justifier la dégradation des conditions de travail (Schor & Attwood-Charles, 2017 ; Rosenblat, 2018). Cette dégradation est la conséquence des méthodes utilisées, notamment par Uber, pour contrôler les travailleurs : notifications comme outils d'incitation, métriques de performance, surveillance, punitions, asymétrie des informations empêchant les chauffeurs de faire un choix avisé quant à l'acceptation ou au refus d'une course ou pour vérifier l'effectivité d'un paiement, désactivation sans justification ni réclamation possible (Rosenblat & Stark, 2016). Pour certains spécialistes en France, les chauffeurs VTC sont bel et bien des salariés déguisés, soumis à des formes emblématiques et renouvelées de sujétion des travailleurs, caractéristiques du capitalisme de plateforme (Abdelnour & Bernard, 2018 ; Bernard, 2020).

La résilience relative des institutions canoniques du travail face à la zone grise du travail numérique

L'avènement de la figure émergente du chauffeur VTC contribuerait donc, selon ces auteurs, à réaffirmer l'actualité et la raison d'être du droit du travail, à savoir, protéger le travailleur contre l'arbitraire du patron et rééquilibrer leurs relations à partir d'une appréciation des conditions réelles dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée. En même temps, ce qui, dans la perspective d'une régulation de ce secteur, accentue le flou, c'est qu'il n'existe pas de consensus sur les critères de détermination du statut des chauffeurs VTC, ni sur le niveau institutionnel adéquat au renforcement ou à la reconfiguration de la réglementation du secteur du transport public particulier de personnes. De surcroît, en matière de requalification, si la décision d'un tribunal reste déterminante, en l'absence d'une politique publique volontariste d'appui aux institutions salariales et d'un contexte socio-politique favorable, elle peut ne pas aboutir à la normalisation du statut salarial, voire constituer un facteur de déstabilisation politique (Carelli & Kesselman, 2019).

La Cour de cassation, dans l'arrêt « Uber » du 4 mars 2020, a statué sur la requalification de la relation contractuelle d'un chauffeur en contrat de travail, évoquant la présence des trois critères cumulatifs traditionnels de la subordination et précisant que les critères du travail indépendant n'étaient pas réunis[8]. Dans la même veine, à l'argument phare des compagnies pour soutenir l'existence d'une situation d'indépendance, à savoir que les chauffeurs ont la liberté de choisir leurs horaires de travail – argument repris par les tribunaux qui récusent la requalification salariale –, certains juristes répondent que la flexibilité dans l'organisation

8 Cour de cassation, arrêt n° 374 du 4 mars 2020. https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true.

teseopress.com

du travail n'est nullement contradictoire avec le salariat ni, par ailleurs, avec l'innovation entrepreneuriale (Aloisi & De Stefano, 2020 ; De Stefano, 2018). Certains auteurs estiment qu'il est nécessaire de faire évoluer les critères du droit social en France par-delà la subordination juridique, en les orientant vers les notions de contrôle et de dépendance économique (Gomes, 2018 ; Dockès, 2017), voire d'adopter une conception élargie de l'employeur qui prenne en compte différentes formes de relations de travail, ce qui conduirait à questionner le concept même d'« entreprise » (Prassl, 2015). Tous s'accordent cependant sur l'idée que ni le changement technologique ni l'adaptation des lois et la jurisprudence ne nécessitent de refonder les institutions et les pratiques du droit (Tranter, 2017).

Il n'en demeure pas moins que, même lorsqu'ils aboutissent à la requalification salariale, les litiges soulevés par les chauffeurs VTC relèvent de règles différentes selon la juridiction du pays, aboutissant à des résultats divergents sur la caractérisation de la nature et de la relation de travail (Cherry, 2019). Sur le plan de la réglementation, les municipalités, les territoires et les États suivent des voies différentes (Hagiu & Wright, 2018). À l'échelle européenne, dans sa proposition de directive sur le statut des chauffeurs VTC et des livreurs publiée le 9 décembre 2021[9], la Commission européenne fait face à des positions contradictoires. Reprenant à son compte une résolution votée à une large majorité par le Parlement européen en septembre dernier[10], elle opte pour la présomption de salariat des travailleurs de plateforme et s'appuie ainsi sur la distinction entre les figures canoniques du marché du travail, tout en

9 European Commission, « Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work », COM (2021) 762, 9 décembre 2021. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN.

10 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_FR.html.

teseopress.com

créant de nouveaux droits pour tous les travailleurs en ce qui concerne la gestion numérique[11]. Or, cette proposition devra encore être négociée par les différentes instances européennes, le Parlement et le Conseil, sachant que, pour les dirigeants des États membres que celui-ci réunit, un compromis sera difficile à trouver, tant le sujet divise[12]. La directive ne sera donc pas transposée dans le droit de chaque pays de l'Union avant trois ou quatre ans au mieux, après quoi elle sera soumise à l'arbitrage des différents systèmes de protection sociale.

La Commission n'a donc pas retenu la proposition promue par l'entreprise Uber pour l'introduction d'un statut hybride de travailleur indépendant, semblable à celui de la « Proposition 22 », en Californie (voir *infra*). Ce dernier correspond à un troisième type de travailleur comme il en existe déjà dans certains pays européens, mais conçu ici par et pour une entreprise privée. La décision porte un coup contre son modèle économique, mais il ne faut pas sous-estimer les ressources dont dispose l'entreprise. Rappelons que la requalification peut être contingente et, par conséquent, n'appelle pas une solution unique. Même lorsque la requalification est imposée, y compris dans le cadre d'une action collective, rien n'empêche la plateforme de négocier avec les chauffeurs ou livreurs ayant pris part à cette action, afin de réviser leur contrat – ce qui peut se faire très facilement via une modification des « Conditions géné-

11 La directive renforce la transparence dans l'utilisation des algorithmes par les plateformes de travail numérique, garantit un suivi humain du respect des conditions de travail et crée le droit de contester des décisions automatisées.

12 L'Espagne, la Belgique, le Portugal, l'Allemagne et l'Italie se sont prononcés pour la présomption de salariat. En revanche, la Pologne et la Hongrie restent opposées à tout ce qui peut réduire leur avantage comparatif en matière sociale. L'Estonie, elle, s'inquiète pour son champion, Bolt, et les pays scandinaves pour leur modèle de négociation collective. Quant à la France, elle devra défendre son modèle de partenariat avec les compagnies de plateforme, comme nous le verrons plus loin.
https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/12/09/la-commission-europeenne-veut-faire-des-livreurs-de-deliveroo-et-des-chauffeurs-d-uber-des-salaries_6105315_3234.html.

teseopress.com

rales d'utilisation ». Uber a très souvent recours à cette pratique, aux États-Unis et au Canada. Elle permet à l'entreprise, en s'appuyant sur les conclusions de la jurisprudence, de poursuivre sa politique d'évitement salarial.

Le contexte de régulation du secteur émergent du transport VTC

Après une longue période de litiges, les décisions de requalification salariale des chauffeurs VTC et livreurs de repas commencent à se multiplier (Dufresne & Leterme, 2021), mais le degré de stabilisation de leur statut dépend du contexte institutionnel de chaque pays (Thelen, 2018). L'étendue du consensus socio-politique, dont notamment la position prise par les décideurs étatiques, s'avère déterminante. En Allemagne, les associations professionnelles des sociétés de taxis, confortées par les décisions de justice, emportent le soutien de l'opinion publique ainsi que d'importantes formations politiques pour imposer aux chauffeurs VTC le statut de salarié, à l'instar des chauffeurs de taxi (Kahmann, 2019). Fin 2020, un chauffeur Uber du canton de Vaud, en Suisse, s'est vu reconnaître le statut d'employé par une décision définitive de justice, Uber ayant renoncé, dans un contexte qui ne lui était pas favorable, à se tourner vers le Tribunal fédéral. À la suite d'une décision de la Cour suprême espagnole qui allait dans le même sens, un décret royal a été publié, en mai 2021, après négociation entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs, reconnaissant la présomption d'employé des livreurs de plateformes. Toujours en Espagne, où les protestations des associations de taxis contre la concurrence déloyale d'Uber ont fait remonter le contentieux juridique jusqu'à la Cour de justice de l'Union européenne et ont abouti à une normalisation partielle[13] – la compagnie est une entreprise de transport et non un simple intermédiaire fournissant une technologie, comme elle le prétendait – on

[13] Arrêt « Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL », du 20 décembre 2017.

s'attend à la reconnaissance du statut salarial pour les chauffeurs VTC (Trillo, 2019). Au Danemark, en 2020, la justice a condamné Uber à une amende pour concurrence illégale pendant la période où la compagnie opérait dans ce pays. Celle-ci a mis fin à ses activités face aux conséquences d'une loi adoptée en 2017 qui assimile l'activité de VTC à celle de taxi, ce qui augmente le coût de son service ; la loi est soutenue par une majorité de partis représentés au Parlement, sous la pression des chauffeurs de taxis, qui ont remporté le soutien de la population. La décision unanime de la Cour suprême du Royaume-Uni, en février 2021, de reconnaître le statut de « *worker* » aux chauffeurs VTC (travailleur subordonné et dépendant[14]) prolonge celle de la ville de Londres, qui a imposé des normes de sécurité des passagers à la compagnie, après avoir un temps interdit son activité. À la fin de l'année 2021, ce mouvement s'est encore accentué : suite à une décision de la cour d'appel de Bruxelles, Uber a été banni de la ville et, après six ans d'une bataille menée par une compagnie de taxis, la justice néerlandaise a jugé que les chauffeurs VTC étaient des salariés, etc.

La France, en revanche, ne connaît pas ce même degré de consensus. Malgré l'arrêt « Uber » de la Cour de cassation, qui a qualifié de « fictif » le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber et, en raison de l'existence d'un lien de subordination[15], a requalifié le chauffeur VTC en salarié, le gouvernement français s'oppose à la salarisation des chauffeurs (Frouin, 2020). La promulgation de trois lois sur la régulation des VTC et de deux lois cadres, en l'espace de dix ans, n'a pas réussi à stabiliser le cadre juridique de ce secteur

---

14 Le *worker* britannique a un statut intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant. La loi, tout en lui reconnaissant le statut d'indépendant, lui attribue certains droits, comme le salaire minimum, les pauses et les congés payés, et certaines protections (contre les déductions illégales de rémunération, la discrimination, etc.). Mais il ne jouit pas pleinement des droits des salariés, notamment de l'assurance maladie ou de la protection contre le licenciement abusif (Freyssinet, 2019).

15 Cour de cassation (19-13.316), arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (voir *supra*). https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html.

teseopress.com

professionnel[16]. La stratégie des gouvernements successifs visant à favoriser l'émergence du nouveau secteur de transport VTC, y compris le modèle économique des compagnies de plateformes, fait la promotion d'alternatives à la salarisation, dont celle d'une autorégulation des conditions du travail par les compagnies. Mais elle se heurte à la résistance importante des acteurs et des institutions. Lors de l'instauration des « chartes sociales » par la loi d'orientation des mobilités (LOM, 2019), le Conseil constitutionnel a annulé le dispositif qui aurait privé les travailleurs du droit de demander leur requalification statutaire, un domaine qui relève de la compétence du juge, rappellent les membres du Conseil[17]. Les organisations syndicales se sont opposées au principe de ces chartes sociales d'entreprise. Elles réclament, à l'instar de la CFDT, des normes sociales communes pour tout le secteur « dans un cadre de règles sectorielles d'ordre public (loi et règlement) et conventionnelles (accords sectoriels) », afin, selon cette dernière, d'assurer des « règles du jeu communes et l'effectivité des droits […] pour limiter le dumping social et renforcer les mécanismes de péréquations entre territoires[18] ». Les conclusions de la Commission Frouin, chargée de formuler des propositions en matière de statut des travailleurs de plateformes numériques, excluent, à la demande du gouvernement, toute perspective de requalification salariale, ou de création d'une troisième catégorie de travailleur comme dans certains pays, tels l'Italie, l'Espagne ou le Royaume-Uni (Frouin, 2020). Mais sa proposition d'intégrer les chauffeurs dans des Coopératives d'activité et d'emploi (CAE) s'est

16 Loi Novelli (2009), loi Thévenoud (2014) et loi Grandguillaume (2016), traitant des VTC ; loi El Khomri (loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 2016) ; loi LOM (loi d'orientation des mobilités, 2019).

17 Conseil constitutionnel, décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019.

18 « Document préparatoire aux auditions parlementaire du service Économie et société de la CFDT sur le 'Projet de loi d'orientation des mobilités (Lom)' », janvier 2019 (document non publié détenu par l'auteure).

heurtée au refus de certains d'entre eux et du monde coopératif[19]. L'introduction d'un dispositif de dialogue social à partir d'élections professionnelles pour les chauffeurs et livreurs[20], bien qu'ils aient le statut d'indépendant, se présente dans un contexte qui rend difficile sa mise en place, les acteurs n'ayant pas d'attaches sectorielles (Chagny, 2019).

Aux États-Unis, à la suite d'une décision de la Cour suprême de Californie (arrêt Dynamex, 2018), la loi « AB5 » (2019) introduit pour les travailleurs de cet État le principe d'une présomption de salariat. En réponse, les plus grandes compagnies de transport VTC et de livraison alimentaire ont réussi à retourner la situation par le référendum du 3 novembre 2020, jour de l'élection présidentielle, avec la « Proposition 22 », qui crée un troisième statut entre salariés et travailleurs indépendants (« *app-based drivers* » ou chauffeurs dépendant d'une application) et permet une exonération des charges sociales. Face à un consensus institutionnel et politique hostile, les compagnies de plateforme ont instrumentalisé les mécanismes de démocratie directe qui existent dans une vingtaine d'États en faisant des électeurs de nouvelles parties prenantes de la régulation. Elles ont dépensé plus de 200 millions de dollars, ce qui en a fait le référendum le plus coûteux de l'histoire, se dotant, pour mener leur campagne, d'un avantage incommensurable sur leurs adversaires syndicalistes, pour qui ces sommes sont hors de portée. La démocratie directe avait pourtant été conçue par les réformateurs de l'ère progressiste, au début du 20e siècle, justement pour contourner l'influence politique dont jouissaient les magnats de l'industrie dans les

---

19 Stephane Veyer, « Anne-Laure Desgris et Maxime Dechesne, co-administrateurs délégués de Smart, réagissent à la publication en France du rapport de M. Frouin sur les travailleurs de plateformes », 1er décembre 2020.
https://kronik.smart.coop/promouvoir-nest-pas-instrumentaliser/.

20 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.

teseopress.com

institutions représentatives. L'événement marque une étape de plus en matière de disruption sur le terrain démocratique et symbolique (Kesselman, 2020). Nouveau retournement de situation : en août 2021, à la demande du syndicat des services SEIU, un tribunal de Californie a déclaré anticonstitutionnelle la Proposition 22, car elle enfreint les prérogatives du pouvoir législatif dans la détermination du statut des travailleurs[21]. Cette décision fera certainement l'objet d'un appel. Pour sa part, après s'être prononcée lors d'apparitions publiques contre la « *gig economy* » ou économie à la tâche, l'administration Biden a pris une première mesure concrète et le ministère du Travail a annulé une décision de l'administration Trump abrogeant une règle qui rendait difficile la requalification des travailleurs des plateformes en salariés (Hawkins, 2021).

Conclusion

La situation d'indétermination qui accompagne la figure émergente du chauffeur VTC dépendant d'une plateforme résulte de la stratégie de disruption développée avec succès par l'entreprise Uber. Celle-ci a réussi à déstabiliser le régime de réglementation du secteur du transport public particulier de personnes et à s'imposer comme acteur de la recodification des normes à partir de son modèle d'affaires. Elle a su profiter des zones grises des réglementations en place, en ciblant le secteur le moins réglementé, celui des VTC, pour pénétrer les marchés locaux à un moment où les États, ne parvenant plus à assumer pleinement leurs responsabilités sociales (Supiot, 2015) ou ayant vu leur rôle et leur action changer de nature (Dardot & Laval, 2007), sont devenus favorables à la déréglementation au profit

21 https://www.documentcloud.org/documents/21046832-castellanos-order.

des entreprises. Cette offensive contre les normes met à l'épreuve les institutions démocratiques et les politiques des gouvernants, avec des conséquences variables selon les pays. Au Québec, le gouvernement ayant adopté une attitude conciliante, l'influence d'Uber a été telle, dans la recomposition de la réglementation du secteur du transport individuel de passagers, que les principes fondamentaux de neutralité et de transparence ne sont plus assurés par la puissance publique, au détriment de l'intérêt général (Coiquaud & Morisette, 2020). En France, l'État peine à mettre en œuvre une politique cohérente de stabilisation du secteur des VTC et de protection sociale des travailleurs qui soit en mesure d'atténuer les effets perturbateurs des plateformes. La Californie connaît une véritable crise institutionnelle, qui ne cesse de s'aggraver. Dès lors qu'il s'avère impuissant dans sa mission de définir, instaurer et faire respecter des droits du travail substantiels, l'État concourt à la création et à la permanence de zones grise dans les relations de travail et d'emploi, qui maintiennent les travailleurs dans une situation d'incertitude.

L'absence de réglementation et la volonté délibérée des plateformes de s'affranchir des cadres réglementaires se nourrissent d'un discours sur l'« avenir du travail » [22] et des différentes formes d'activité qui vise à se soustraire aux termes et au champ d'application des lois. Les plateformes disposent des moyens de mettre en place une gestion quasi-discrétionnaire, qui leur permettent d'établir et d'appliquer les règles d'accès à l'activité et de veiller, à l'aide d'outils de surveillance du comportement des travailleurs, au respect des conditions de son exercice (Chandler & Fuchs 2019 ; Zuboff, 2019). Les auteurs s'accordent généralement sur le besoin de « démystifier » la boîte noire de l'algorithme (Pasquale, 2015 ; Rouet, 2019), voire d'introduire un « droit

22 Jean-Claude Barbier, Sébastien Broca, Marie-Anne Dujarier, Olivier Frayssé, Donna Kesselman, Corinne Nativel (orgs), colloque : « *Future of work* : Enquêtes sur les discours et pratiques sociales », 25 et 26 novembre 2021.

teseopress.com

social de l'algorithme » (Chagny & Forestier, 2021). Or, en attendant, il est impossible de pleinement mesurer l'impact de la gouvernance algorithmique sur l'organisation du travail et sur les travailleurs. Par ailleurs, ces derniers, soumis à de nouvelles formes de conciliation avec la vie privée et dont le corps et l'esprit mêmes sont susceptibles d'être affectés, se trouvent de fait confrontés à ce qui s'apparente à une « colonisation du quotidien » (Cingolani, 2021).

L'analyse de cette situation à travers les ambiguïtés et les vides réglementaires qui la caractérisent nous a permis d'identifier les points de rupture potentiels, mais aussi les ajustements et les continuités avec les institutions classiques, ainsi que les différentes dynamiques à l'œuvre. (Azaïs *et al.*, 2017). On peut dès lors considérer que les zones grises sont les espaces dans lesquels le salariat est bousculé par le travail de plateforme, tant à ses frontières que dans son contenu. Les compagnies de plateforme, dotées de ressources importantes mises au service de stratégies qu'elles renouvellent constamment au gré de la concurrence et des décisions de justice, s'affirment désormais comme des acteurs majeurs de la recomposition des règles. En même temps – Patrick Dieuaide et Rodrigo Carelli s'accordent sur ce point –, elles œuvrent au renouvèlement et à la pérennisation des zones grises afin de miner les cadres contraignants de la réglementation étatique. Du côté des travailleurs, les chauffeurs qui réclament une requalification salariale concourent au renforcement du salariat. Inversement, ceux qui plaident pour l'indépendance et l'esprit d'entreprise prônés par les compagnies s'engagent dans un mouvement de rupture. Il n'en demeure pas moins que leurs revendications – limitation du temps du travail, paiement du temps d'attente d'une course, tarif minimum, assurance maladie ou allocation chômage, comme pendant la pandémie –, renvoient, dans un pays comme la France, aux éléments structurants du salariat et, de fait, à l'extension de son périmètre (Degryse, 2020). La résistance des travailleurs est au cœur des dynamiques des zones grises :

les chauffeurs VTC et leurs représentants ont engagé des batailles juridiques et défini un nouveau répertoire des luttes dans ce processus de recomposition des relations de pouvoir autour du travail (Dufresne & Leterme, 2021). Une nouvelle période s'ouvre, qui voit des évolutions et des expérimentations jeter les bases de nouvelles normes de travail et d'emploi, sans qu'il soit possible de savoir, à ce stade, si elles vont s'inscrire durablement dans les pratiques ou la politique institutionnelle (Murray *et al.*, 2020 ; Aloisi & De Stefano, 2020).

La définition des frontières du salariat se joue dans la qualification du statut des travailleurs de plateforme, une décision qui en dernier ressort revient au législateur et au juge. Or, sa concrétisation dépend du contexte, variable selon les pays et les rapports de force sociaux et politiques en jeu. Les dynamiques entre acteurs et la « décohérence » aux catégories instituées qu'elles induisent entretiennent toujours davantage les zones grises, créant une instabilité, une indétermination et une insécurité pour les travailleurs (Bureau & Dieuaide, 2018). L'affaiblissement de l'État en tant que garant des droits est tel que se pose la question de savoir si celui-ci est toujours le lieu de la décision politique souveraine (Supiot, 2015 ; Brunet, 2015). Le cas de la régulation du secteur du transport urbain est exemplaire, car il met en lumière le problème de la référence choisie en dernière analyse pour décider du statut des chauffeurs VTC : est-ce l'ordre normatif, façonné par les compagnies selon leurs propres normes, ou les institutions démocratiques ?

L'appréciation que l'on peut avoir des effets perturbateurs qui accompagnent la figure émergente du travailleur VTC de plateforme dépend, pour beaucoup, de l'endroit où l'on place le curseur. D'une part, l'innovation fulgurante des plateformes, dans un marché où les termes de la concurrence se renouvellent constamment, pousse au déplacement des relations vers de nouveaux modèles d'organisation du travail, véritables nœuds de tension qui sont sources de régulations alternatives. D'autre part, le bouleversement des

conditions de travail des chauffeurs est intimement lié à ces dynamiques et appelle, en l'absence d'un nouveau compromis permettant d'égaliser et de pacifier les rapports entre capital et travail, à la protection des droits des travailleurs, mais dans un contexte où les normes juridiques censées les protéger ne sont plus stabilisées.

Les prémisses d'un capitalisme de plateforme s'inscrivent dans des processus de reconfiguration des institutions de l'emploi et du quotidien du travailleur qui nécessitent de recourir à la notion de zone grise comme nouvel outil d'analyse.

Bibliographie

Abdelnour, S. & S. Bernard (2018) 'Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations', *La Nouvelle Revue du Travail*, 13. https://journals.openedition.org/nrt/3797

Abdelnour, S. & D. Méda (2019) *Les Nouveaux travailleurs des applis*, Paris: PUF.

Abel, M. (2020) 'La performation des effets de réseau croisés dans les processus de création de valeur des plateformes numériques' *in* M. Abel, H. Claret & P. Dieuaide (dir.), *Plateformes numériques. Utopie, réforme ou révolution*, Paris : L'Harmattan : 183-216.

Aloisi, A. & V. De Stefano (2020) 'Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator', *International Labour Review*, 159 (1). https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilr.12160

Azaïs, C. (2019) 'Figures émergentes' *in* M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud & F. Rey (dir), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires : Editions Teseo : 149-160.

Azaïs, C. & L. Carleial (dir.) (2017) *La « zone grise » du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

Azaïs, C., P. Dieuaide & D. Kesselman (2017) 'Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber', *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72 (3): 433-456. https://doi.org/10.7202/1041092ar

Barbier, J.-C., M. Zemmour & B. Théret (2021), *Le Système français de protection sociale*, Paris: La Découverte.

Benavent, C. (2016) *Plateformes. Sites collaboratifs, marketplaces, réseaux sociaux... Comment ils influencent nos choix*, VYP Éditions.

Bernard, S. (2020) 'De l'indépendance des chauffeurs *haut de gamme* à la dépendance des chauffeurs *des applis*', *Connaissance de l'emploi*, 162. https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/de-l-independance-des-chauffeurs-haut-de-gamme-a-la-dependance-des-chauffeurs-des-applis–1190178.kjsp

Beuscart, J.-S. & P. Flichy (2018) 'Plateformes numériques', *Réseaux*, 6 (212): 9 -22. https://www.cairn.info/journal-reseaux-2018-6-page-9.htm

Bisignano, M., J.-M. Denis, C. Dupuy & A. Mias, (2018) 'La démocratie au travail. Un faux consensus ? Introduction au dossier : La démocratie au travail : usages et catégories', *Socio-économie du travail*, 4 (2): 15-25.

Bisom-Rapp, S. & U. Coiquaud (2017) 'The Role of the State towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States', *Interventions Economiques/ Papers in Political Economy*, 58. https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555

Borkholder, J., M. Montgomery, M.S. Chen & R. Smith (2018), 'Uber State Interference: How Transportation Network Companies Buy, Bully, and Bamboozle Their Way To Deregulation', National Employment Law Project, January. http://bit.ly/35lFgZG

Boulin, J.-Y. & D. Kesselman (dir.) (2018) 'Work and employment grey zones: new ways to apprehend emerging labour market norms', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3), August. https://journals.sagepub.com/toc/trs/24/3

Brugière, A. & A.-M. Nicot (2019) 'À la recherche de nouvelles régulations sociales, entre conflits, mobilisations, lobbying et réglementation, *Chronique internationale de l'IRES*, 4 (168). http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6117-france-a-la-recherche-de-nouvelles-regulations-sociales-entre-conflits-mobilisations-lobbying-et-reglementation

Brunet, F. (2015) 'L'État, garant en dernier ressort' *in* A. Supiot & M. Delmas-Marty (dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris: PUF: 274-90.

Bureau, M.-C. & P. Dieuaide (2018) 'Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of *grey zones*', *Transfer*, 24 (3): 261-277. https://doi.org/10.1177%2F1024258918775573

Bureau, M.-C., A. Corsani, O. Giraud & F. Rey (dir.) (2019), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Teseo. https://www.teseopress.com/dictionnaire/

Cahuc, P. & A. Zylberberg (2015) *Les Ennemis de l'emploi. Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Paris: Flammarion-Champs.

Cardon, D. (2015) À quoi rêvent les algorithmes. Nos vies à l'heure du big data, Paris: Seuil.

Carelli, R. & D. Kesselman (2019) 'La régulation du travail des chauffeurs VTC : disruption et résistance par la voie du droit', *Chronique internationale de l'IRES*, 168: 29-50. https://www.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2019-4-page-29.htm

Chagny, O. (2019) 'Les enjeux de la régulation sectorielle', *Chronique International de l'IRES,* 168:

8-28. http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6109-les-enjeux-de-la-regulation-sectorielle

Chagny, O & F. Forestier (2021) 'Contrebalancer les asymétries de pouvoir nées de la société numérique : vers un droit social de l'algorithme ?', *Les Cahiers du CIEP*, avril.

Chandler, D. & C. Fuchs (dir.) (2019) *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*, London: University of Westminster Press.

Cherry, M. A. (2019) 'Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy', *Inwork, Conditions of Work and Employment Series*. International Labour Organization, 106.

Cingolani, P. (2021), *La Colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Paris: Éditions Amsterdam.

Coiquaud, U. & L. Morissette (2020) 'La « fabrique réglementaire » autour de l'arrivée d'Uber', *Relations industrielles/Industrial Relations*, 75 (4): 684-70. https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074560ar/

D'Amours, M. (2014) *La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés : traducteurs, journalistes et avocats,* Québec : Presses de l'Université du Québec.

D'Amours, M. (2015) 'La relation d'emploi contemporaine : du rapport salarial à la relation sociale de travail' *in* M. D'Amours, S. A. Soussi & D.-G. Tremblay (dir.), *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Québec: Presses de l'Université du Québec: 135-161.

Dardot, P. & C. Laval (2007) 'La nature du néolibéralisme : un enjeu théorique et politique pour la gauche', *Mouvements*, 2 (50): 108-117.

Degryse, C. (2020) 'Du flexible au liquide : le travail dans l'économie de plateforme', *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75 (4): 660-683. https://www.erudit.org/

fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074559ar/resume/

De Stefano, V. (2018) 'Platform work and labour protection. Flexibility is not enough', *Regulating for Globalization*, May. http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/

Dieuaide, P. (2020) 'Plateformes numériques, propriété privée des moyens de connexion, espace public : trois coordonnées pour une nouvelle histoire du capitalisme ?' *in* M. Abel, H. Claret & P. Dieuaide (dir.), *Plateformes numériques. Utopie, réforme ou révolution*, Paris : L'Harmattan : 217-229.

Dieuaide, P. &C. Azaïs (2020) 'Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance', *Frontiers in Sociology*, 5 (2). https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002

Dockès, E. (2017) 'Proposition de code du travail 2017', GR-PACT, Paris : Dalloz.

Dudovskiy, J. (2021) 'Uber Ecosystem: immense potential', *Business Research Methodology*, 21 July. https://research-methodology.net/uber-ecosystem-immense-potential/

Collier, R.B., V.B. Dubal & C. Carter (2018) 'Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States', *Perspectives on Politics*, 16 (4): 919-37. https://doi.org/10.1017/S1537592718001093

Dufresne, A. & C. Leterme (2021) 'Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique', GRESEA, avril. https://gresea.be/IMG/pdf/etude_gue_fr_version_finale_finale.pdf

Escande, P. (2020) 'Un consensus international inédit émerge pour couper les ailes des GAFA', *Le Monde*, 15 décembre. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/12/15/un-consensus-international-inedit-emerge-pour-couper-les-ailes-des-gafa_6063463_3234.html

Forestier, F., M. Dufour, E. Campanini & J. Giniaux-Kats (2021) 'Le management algorithmique : nouveau paradigme d'organisation du travail ?', *AOC*, 28 avril. https://aoc.media/opinion/2021/04/27/le-management-algorithmique-nouveau-paradigme-dorganisation-du-travail/

Freyssinet, J. (2019) 'Royaume-Uni. Les syndicats et les plateformes', *Chronique internationale de l'IRES*, 165, mars. http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/5907-royaume-uni-les-syndicats-et-les-plateformes

Frouin, J.-Y. (2020) 'Réguler les plateformes numériques de travail', Rapport au Premier ministre, 30 novembre. https://www.gouvernement.fr/partage/11922-remise-du-rapport-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail

Garapon, A. & J. Lassègue (2018) *Justice digitale. Révolution graphique et rupture anthropologique*, Paris: PUF.

Gomes, B. (2018) 'La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force du travail', *Actuel Marx*, 1 (63): 86-96. https://doi.org/10.3917/amx.063.0086

Hagiu, A. & J. Wright (2018) 'The status of workers and platforms in the sharing economy', *Journal of Economics & Management Strategy*, 28 (1): 1-12. https://doi.org/10.1111/jems.12299

Hardt, M. & T. Negri (2000) *Empire*, Cambridge: Harvard University Press.

Harvey, D. (2017) *Marx, Capital and the Madness of Economic Reason*, London: Profile Books.

Hawkins, A.J. (2021) 'Biden's Labor Department reverses Trump-era gig worker rule', *The Verge*, May 5. https://www.theverge.com/2021/5/5/22420896/biden-labor-department-reverse-gig-worker-rule-trump

Inman, B. R. & D. F. Burton Jr. (1990), 'Technology and Competitiveness: The New Policy Frontier', *Foreign Affairs*, 69 (2): 116-134.

Iteanu, O. (2016) *Quand le digital défie l'État de droit,* Paris: Eyrolles.

Kahmann, M. (2019) 'Une réglementation qui résiste aux plateformes de VTC', *Chronique international de l'IRES*, 168: 72-87. http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6112-allemagne-une-reglementation-qui-resiste-aux-plateformes-de-vtc

Kesselman, D. (2020) '*Ballot Issues* : la démocratie directe et la société américaine dans les urnes', *IdeAs*, 16. https://journals.openedition.org/ideas/9841

Kesselman, D. & C.-L. Casagrande (2019) 'À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs', *Chronique Internationale de l'IRES*, 168: 123-138. https://doi.org/10.3917/chii.168.0123

Kovalainen, A., S. P. Vallas & S. Poutanen (2019) 'Theorizing Work in the Contemporary Platform Economy', *in* A. Kovalainen, S. P. Vallas, S. Poutanen, *Digital Work and the Platform Economy*, New York: Routledge: 33-55.

Lévesque, C., P. Fairbrother & N. Roby (2020) 'Régulation du travail et de l'emploi à l'ère numérique : Introduction', *Relations industrielles/Industrial Relations*, 75 (4): 633-646. https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074557ar/

Lewis, J. A. (2010) 'Sovereignty and the Role of Government in Cyberspace', *The Brown Journal of World Affairs*, 16 (2): 55-65.

Marzo C. (2021) 'Vers un devoir de vigilance pour les plateformes numériques ?', *Droit Social*, n° 9, septembre : 708-714.

Méda, D. (2021) 'Un détricotage du salariat s'opère de toutes parts', *Le Monde*, 23 janvier. https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/01/23/dominique-meda-un-

detricotage-du-salariat-s-opere-de-toutes-parts_6067313_3232.html
Murgia, A., R. Bozzon, P. Digennaro, P. Mezihorak, M. Mondon-Navazo & P. Borghi (2020) 'Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions', *Frontiers in Sociology*, 4. https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00086
Murray, G., C. Lévesque, G. Morgan & N. Roby (2020) 'Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation', *Transfer*, 26 (2):135-156. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258920919346
Pasquale, F. (2015) *The Black Box Society, The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Cambridge: Harvard University Press.
Postel, N. (2019) 'Pour une économie politique de la responsabilité', *Sociologie du travail*, 61 (2), avril-juin. https://doi.org/10.4000/sdt.18163
Prassl, J. (2015) *The Concept of the Employer*, Oxford: Oxford University Press.
Rosenblat, A. (2018) *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland: University of California Press.
Rosenblat, A. & L. Stark (2016) 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers', *International Journal of Communication*, 10: 3758-3784. https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892
Rouet, G. (2019) 'Démystifier les algorithmes', *Hermès, La Revue*, 3 (85): 21-31 https://www.cairn.info/revue-hermes-la-revue-2019-3-page-21.htm
Sauviat, C. (2019) 'Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain', *Chronique Internationale de l'IRES*, 168: 51-71. http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6111-le-modele-d-affaires-d-uber-un-avenir-incertain

Scholz, T. (2016) *Uberworked and Underpaid*: *How Workers are Disrupting the Digital Economy,* Malden, MA: Polity Press.

Schor, J. B. & W. Attwood-Charles (2017) 'The *sharing* economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms', *Sociology Compass*, 13 July. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soc4.12493

Serrano-Pascual, A. & M. Jepsen (2019), 'Introduction', *in* A. Serrano-Pascual & M. Jepsen (dir.) *The Deconstruction of Employment as a Political Question: 'Employment' as a Floating Signifier*, New York: Palgrave Macmillan.

Siino, C. & S.A. Soussi (2017) 'Les zones grises du travail', *Interventions Économiques/Papers in Political Economy*, 58. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3204

Srnicek, N. (2018) *Capitalisme de plateforme : L'hégémonie de l'économie numérique,* Montréal: Lux Éditeur.

Sundararajan, A. (2016) *The Sharing Economy. The End of Employment and The Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge, MA: The MIT Press.

Supiot, A. (2015) 'Face à l'insoutenable : les ressources du droit de la responsabilité' *in* A. Supiot & M. Delmas-Marty (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris: PUF: 9-35.

Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2: 131-145.

Thelen, K. (2018) 'Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States', *Perspectives on Politics*, 16 (4): 936-953.

Tranter, K. (2017) 'Disrupting technology disrupting law', *Law, Culture and the Humanities*, *Sage journals*, 1-14. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1743872117704925

Trillo, F. (2019), 'Uber et Cabify, opérateurs de plateformes numériques ou entreprises de transport avec chauffeur ?', *Chronique internationale de l'IRES*,

168: 110-122. http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6115-espagne-uber-et-cabify-operateurs-de-plateformes-numeriques-ou-entreprises-de-transport-avec-chauffeur

Valendu, G. & P. Vendramin (2016), 'Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures', *Etui,* Working Paper. https://www.etui.org/fr/publications/working-papers/le-travail-dans-l-economie-digitale-continuites-et-ruptures

Zuboff, S. (2019) *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, New York: PublicAffairs.

La notion de « zone grise » : sens et enjeux pour une analyse du salariat à l'ère du numérique

Patrick Dieuaide[1]

> « Personne ne va contester que ce chat qui paresse sur les marches en ardoise d'un vieil escalier chauffé par le soleil est vivant. Personne *a priori* n'ira, à l'inverse, dire qu'est vivante l'ardoise qui accueille ses ronronnements satisfaits. Mais, si penser c'est s'autoriser à aller au-delà des évidences, on pourrait admettre qu'il existe une "zone grise" dans laquelle cette distinction n'est pas si simple. »
>
> Thomas Heams, *Infravies*

I. Éléments d'une problématique

« Zone grise » est un terme dont l'usage est devenu fréquent, voire familier, en sociologie du travail (Lallement, 2019), en science politique (Minassian, 2011), en droit (Supiot, 2000), en économie (Gazier, 2016) et même en physique des particules (Heams, 2019). Sa diffusion large et massive pose la question de son statut dans les discours qui le portent et le promeuvent, et interroge en particulier la nature du problème qu'il désigne.

En ce qui concerne le champ des sciences sociales, on trouvera dans l'introduction générale du dictionnaire sociologique *Les Zones grises des relations de travail et*

[1] Patrick Dieuaide est maître de conférences-HDR à l'université Sorbonne Nouvelle, chercheur au ICEE–Sorbonne Nouvelle, chercheur associé au LISE-CNAM-CNRS. patrick.dieuaide@sorbonne-nouvelle.fr.

d'emploi (Bureau *et al.*, 2019) une présentation à minima de l'idée de zone grise. À minima, car les auteurs ne proposent pas, à strictement parler, une définition du terme, mais se limitent à souligner l'intérêt de sa valeur « heuristique » pour « explorer la perte ou, tout au moins, l'affaiblissement des catégories binaires du travail et de l'emploi (indépendant/salarié, emploi/chômage, etc.) » (p. 14). Autrement dit, l'emploi du terme « zone grise » se justifierait, selon eux, chaque fois que le chercheur se trouve confronté à un problème d'obsolescence ou d'usure des concepts face à une réalité économique, sociale ou politique qui lui échappe ou, ce qui revient au même, demeure inintelligible.

Dans un article récent, Michel Lallement (2019) complète cette approche en s'appuyant sur les travaux du statisticien Alain Desrosières pour rappeler que catégories et indicateurs de mesure sont des « constructions sociales » qui reposent sur des conventions et portent en elles un pouvoir normatif : toute catégorie d'analyse, tout indicateur façonnent nos représentations, impactent nos comportements et servent d'arguments pour la justification ou l'élaboration de politiques publiques. Michel Lallement invite ainsi à considérer la notion de « zone grise » comme un moment singulier dans le processus de fabrication de ces catégories : le terme « zone grise » serait une sorte de proxy dont le rôle consisterait à servir d'indicateur avancé pour alerter le chercheur sur l'existence d'un espace, d'une représentation ou d'un champ de pratiques indéterminés.

Nous pensons que ces présentations sont restrictives dans la mesure où la manière dont le terme « zone grise » est employé laisse à penser que la difficulté qu'éprouve le chercheur à décrire la réalité des phénomènes observés vient de la singularité ou de la complexité du réel lui-même. L'emploi de ce terme serait-il alors l'indice de notre impuissance théorique à nommer les choses ? Ou bien une façon commode de désigner un simple écart à la norme dont il

ne faudrait pas s'inquiéter ou exagérer l'importance ? Ou encore le signe d'une époque en crise marquée par une certaine confusion des esprits ?

Dans les réflexions qui suivent, nous voudrions montrer qu'une autre approche est possible. Depuis les années 2000, nombreuses en effet sont les analyses et enquêtes de terrain montrant que les zones grises sont des réalités massives, variées, et qui tendent à perdurer.

Notre thèse est que les zones grises sont plus et autre chose qu'une aporie ou une dénomination de fortune qui placerait le chercheur dans un no man's land théorique, à charge pour lui de s'y accommoder avec les outils et les méthodes dont il dispose. Selon nous, au contraire, les zones grises sont le terrain d'expression de pratiques divergentes qui bien souvent coexistent, et qui parfois dominent, parfois débordent les règles et les codifications établies. Elles désignent des espaces intermédiaires de régulation plus ou moins « alternatifs » mais ayant une consistance et une dynamique propres. Dans cette perspective, il ne s'agit donc pas, pour le chercheur, de minimiser, de réduire, voire d'ignorer les zones grises, mais au contraire d'identifier les forces de rupture, de compromis ou de résistance qui les caractérisent comme telles. En d'autres termes, développer une analyse des transformations du salariat à partir de la notion de « zone grise » consiste à s'interroger sur les fondements et sur la dynamique de ces espaces singuliers qui résistent ou échappent durablement (au moins pour un temps) au pouvoir et aux normes des institutions classiques.

Pour ce faire, nous procéderons en trois temps. Tout d'abord, nous avancerons une définition de la notion de « zone grise » directement inspirée des recherches menées en science politique et plus particulièrement dans le domaine des relations internationales. Partant de cette définition, nous ouvrirons ensuite « la boîte noire » du salariat et proposerons une grille d'analyse des zones grises des relations de travail et d'emploi fondée sur la notion de « décohérence ». Enfin, nous mobiliserons cette grille pour

comprendre comment émergent et perdurent les zones grises dans le cas particulier des plateformes numériques. En conclusion, nous soulignerons l'intérêt que présente la notion de « zone grise » pour questionner à nouveaux frais les transformations contemporaines du salariat.

II. Une définition des zones grises empruntée à la géopolitique

Pour définir et caractériser une zone grise telle que nous venons de l'exposer, il n'existe pas de voie toute tracée. Moyennant certaines précautions d'ordres méthodologique et statistique, l'enquête de terrain ou l'analyse comparative peuvent tout à fait convenir pour recueillir des données et identifier des pratiques et des règles, légales ou illégales, formelles ou informelles. Mais cette démarche est loin d'être suffisante. Si les zones grises sont des espaces autonomes qui relèvent de déterminations multiples (juridiques, sociales, politiques, culturelles), elles sont aussi des relations établies de façon plus ou moins lâches, plus ou moins complexes et fonctionnelles avec les systèmes et les logiques institutionnelles existants.

Les zones grises sont des espaces ouverts et ambivalents, à la fois le signe et le produit d'une défaillance des États, et l'émanation de systèmes locaux peuplés d'acteurs qui interagissent entre eux dans des contextes sociohistoriques déterminés. Elles portent en elles une dimension géopolitique irréductible qui se manifeste par des jeux de pouvoir, des alliances ou des conflits d'intérêts dans une lutte pour le contrôle ou la conquête de positions ou de ressources présentes sur un territoire ou un espace donnés.

Pour capter cette dimension irréductible, nous proposons de raisonner par analogie en nous appuyant sur

les travaux de Gaïdz Minassian (2011), spécialiste des relations internationales, qui avance une définition précise et exhaustive des zones grises :

> Une zone grise est un espace – avec ou sans clôture – de dérégulation sociale, de nature politique (autodétermination, séparatisme ou sanctuarisation) ou socio-économique (espace de criminalité, espaces déshumanisés, espaces désocialisés), de taille variable – de la poche à la province – essentiellement terrestre, parfois maritime, dépendant d'un État souverain dont les institutions ne parviennent pas – par impuissance ou abandon – à y pénétrer pour affirmer leur domination, laquelle est assurée par des micro-autorités alternatives (p. 11).

Sans entrer dans les détails des différentes études de cas qui sous-tendent cette définition, le travail de Gaïdz Minassian permet de dégager trois critères opérationnels, indissociables et caractéristiques d'une zone grise, à partir de trois principes (p. 67 et suiv.) : un principe de concurrence d'autorité, un principe de dérégulation sociale et un principe de privatisation du territoire.

Ce qu'il faut souligner pour notre propos, c'est que ces critères n'ont pas seulement vocation à être utilisés pour analyser et dresser une typologie des zones grises dans le champ des relations internationales ; leur importance tient plus fondamentalement à ce qu'ils peuvent fournir un cadre de référence transposable à des situations analogues dans le champ des relations de travail et d'emploi.

Cette transposition, fondée sur l'analogie, se justifie par les rapprochements qu'on peut faire avec les raisons qui ont présidé à la remise en cause des systèmes de pouvoirs des États-nations à l'échelle internationale. Comme le soulignent Olivier Giraud et Frédéric Rey (2019), les mouvements de décentralisation des économies, de globalisation des marchés et de diffusion massive des technologies numériques amorcés dans les années 80 ont fini par bousculer les hiérarchies entre les pouvoirs établis, par remettre en cause

« le cadre national de référence des interactions sociales » (p. 55) et par dénationaliser les espaces culturels, les espaces de débat politique et les espaces de socialisation des acteurs sociaux. Une telle similitude invite à formuler l'hypothèse que les zones grises des relations de travail et d'emploi peuvent être décrites et analysées à partir du schéma qu'on observe dans celles des relations internationales.

Ainsi, aux trois principes caractéristiques d'une zone grise dans le champ des relations internationales, correspondraient trois équivalents fonctionnels dans celui des relations de travail et d'emploi.

Le tableau ci-dessous donne à voir une telle correspondance élaborée à partir d'une série d'études de cas. Son intérêt, même s'il ne s'agit là que d'une schématisation, est de mettre en évidence la convergence de situations entre instances et espaces de régulation, qui se manifeste par un même problème de décohérence (Bureau & Dieuaide, 2018).

Caractéristiques d'une zone grise	
Décohérence dans le champ des relations internationales	**Décohérence dans le champ des relations de travail et d'emploi**
Principe de dérégulation sociale	Principe de triangulation[2]
Principe de concurrence d'autorité	Principe de concurrence entre parties prenantes[3]
Principe de privatisation du territoire	Principe d'appropriation de l'espace public[4]

On se propose, dans la section suivante, d'expliciter les termes de cette décohérence dans le champ des relations de travail et d'emploi. Ces réflexions seront l'occasion de

2 Dieuaide (2018).
3 Azaïs, Dieuaide & Kesselman (2017).
4 Azaïs, Dieuaide & Kesselman (2017) ; Dieuaide (2020).

tracer une première esquisse de l'évolution du rapport salarial dans la globalisation.

III. Ouvrir la « boîte noire » du salariat

A. La notion de « décohérence » : portée et retombée pour l'analyse du salariat

Régulièrement, en temps de crise, revient la question du déclin ou de la fin du salariat (Bouffartigue *et al.*, 2018). Et presque invariablement, une seule et même réponse est avancée, le plus souvent pour s'en réjouir, parfois pour le déplorer, celle de l'indéfectible centralité du salariat. Les arguments généralement mobilisés sont de trois ordres :

- En France, le salariat représente entre 87 % et 90 % des emplois, dont 75 % en CDI et 10 % en CDD (Jauneau & Vidalenc, 2020). Bousculé, malmené, le salariat ne recule pas. Il reste toujours, « quoi qu'on en dise », le modèle dominant, porteur d'un pacte social implicite – « subordination contre protection » – hérité de l'après-guerre.
- Le salariat représente, pour le plus grand nombre, une institution cardinale. En dépit d'une dérive manifeste vers une précarisation et une individualisation de la condition salariale, il constitue toujours le socle d'un certain nombre de droits et de garanties collectives en matière d'emploi, de revenus et de conditions de travail ; il forme par ailleurs l'ossature d'un système de protection sociale fondé essentiellement sur la solidarité intergénérationnelle et sur le principe de la cotisation, destiné à assurer la couverture des risques de chômage, de maladie et de vieillesse.
- Le salariat est une institution macrosociale dont les effets redistributifs jouent un rôle de garde-fou important en maintenant un certain niveau de demande et

d'activité en période de crise, et aussi en « contenant » la montée des inégalités de revenus, en France, notamment, et en Europe, dans une moindre mesure.

Ces arguments valorisent un salariat appréhendé comme une forme sociale idéale, un tout cohérent doté d'une puissance d'intégration inégalée qui lui est propre (Friot, 1998). Mais, pour reprendre les mots de Michel Aglietta et Anton Brender, si nous pensons que le salariat est une force de progrès et d'émancipation, il ne porte en lui aucun principe de cohésion sociale. En clair, selon nous, le salariat n'est en rien une téléologie. Au mieux peut-on dire qu'il est une « trouvaille historique » qui fait corps avec le capitalisme sous certaines conditions. Mais, pour en juger, il faut regarder de près comment il se décline au niveau des « fonctionnements locaux » (Aglietta & Brender, 1984). C'est pourquoi dire que le salariat est un fait social et institutionnel intangible, ou que nous vivons dans une « société salariale » ne signifie pas grand-chose, si l'on n'examine pas de près la manière dont le salariat s'insère localement dans la complexité des interactions sociales et la diversité des lieux, des contextes et des moments.

Dès lors, recourir à la notion de « zone grise » comme nous le proposons, c'est douter a priori que cette insertion va de soi. C'est poser le problème de la fin ou du déclin du salariat non pas en termes de centralité ou de norme, mais en référence à un continuum de modèles d'intégration sociale et de mise au travail (Murgia *et al.*, 2019). Plus précisément, la notion de « zone grise » pose ouvertement la question de l'aptitude du salariat à s'installer durablement et à être accepté comme modèle de travail et d'emploi dominant dans un milieu économique, social et culturel déterminé.

Cette perspective, croyons-nous, jette un nouveau regard sur le salariat.

En premier lieu, elle signifie que le salariat ne s'oppose pas au monde des indépendants (des non-salariés), mais se

décline tout le long d'un spectre de régimes de mobilisation, de la subordination la plus classique et explicite aux formes de sujétions les plus informelles (D'Amours, 2018) : le salariat est un régime de mobilisation parmi d'autres. Par ailleurs, le salariat peut à son tour se décliner en une multitude de (sous-)régimes (Boyer, 2001). Ainsi, en France, pas moins de quarante types de contrats de travail sont disponibles pour recruter, selon les contextes, les situations… et les rapports de force (du CDI au CDD d'usage de deux jours, en passant par le CDI de mission, etc.). À cette échelle, les zones grises peuvent être appréhendées comme une « trouée » dans la toile institutionnelle, ou comme une « zone de non-droit », à l'instar des travailleurs indépendants économiquement dépendants (Mondon-Navazo, 2017), dont les conditions de travail et d'insertion n'ont toujours pas été reconnues en France, notamment.

Mais ce changement de référentiel va bien au-delà de la diversité des cadres juridiques et contractuels qui organisent chacun de ces régimes. L'idée de continuum souligne aussi la confusion des genres *entre* ces régimes, c'est-à-dire l'impossibilité pour chacun de bénéficier d'un marquage institutionnel qui permettrait d'en cerner clairement les contours et de les différencier les uns des autres. On pense ici à l'article précurseur d'Alain Supiot (2000) qui, très tôt, soulignait la convergence remarquable des conditions entre salariés et indépendants dans l'exercice de leur activité (« indépendance dans l'allégeance » et «autonomie dans la subordination »). De même, dans un rapport pour le Conseil national de l'information statistique (2016), Bernard Gazier dresse une cartographie des formes d'emploi en France qui met en évidence le nombre important de configurations triangulaires (portage salarial, sous-traitance, etc.) où la relation d'emploi se décline sur la base d'une dichotomie entre employeur *de jure* et employeur *de facto*. On pourrait citer également les travaux de Christelle Havard, Brigitte Rorive et André Sobczack (2006) sur l'emploi dans la relation de service, ou ceux de Marie-Josée

Legault et Guy Bellemarre (2008) sur les relations inter-entreprises, qui soulignent les problèmes pratiques et juridiques que soulève l'effacement de la figure de l'employeur dans la régulation de la relation d'emploi.

En résumé, le recours à la notion de « zone grise » renverse la perspective et fait des situations de décohérence une réalité persistante, multiple et variée, et non plus un écart ou une exception à la règle. Quant au fond, la décohérence révèle un jeu d'acteurs ou un système d'interactions affranchis de l'emprise des institutions du rapport salarial ; un jeu ou un système qui n'en sont pas moins réels et centraux pour identifier, comprendre et pallier les insuffisances ou les échecs des régulations économiques, sociales et juridiques en place.

B. L'envers du salariat : le triptyque « triangulation, parties prenantes et espace public »

Dans sa contribution à l'ouvrage *Théorie de la régulation. L'état des savoirs* (2002), Hugues Bertrand faisait remarquer avec justesse qu'« un "système d'emploi" n'est rien d'autre que l'explicitation du rapport salarial dans le champ de la constitution des acteurs sociaux et de leurs relations, donc dans le champ social » (p. 127). Selon lui, et selon la théorie de la régulation, il existe une parfaite correspondance entre le rapport salarial et le système d'emploi (ou de relations professionnelles) qui le porte.

L'approche à partir de la notion de « zone grise » ne remet pas en question cette proposition. Elle souligne simplement que cette correspondance n'est qu'une coïncidence liée à des moments ou à des circonstances historiques particulières, comme celles qui prévalaient à l'époque du fordisme, par exemple. Autrement dit, le système d'emploi n'est pas le simple reflet du rapport salarial dans le champ des relations sociales. Sa place et sa fonction dans les économies ne se limitent pas non plus à assurer le bouclage du circuit macroéconomique qu'il est censé valider socialement.

À vrai dire, et sans avoir besoin d'en faire l'histoire, le système d'emploi est « plastique ». Son périmètre couvre une ou plusieurs « régions de rapports de travail » (Bellemare & Briand, 2018), régions qui peuvent être plus larges ou plus étroites que la zone de souveraineté du salariat, de dimension nationale par construction. Sans prétendre à l'exhaustivité, et en se référant aux quelques études et enquêtes de terrain dont nous disposons, on peut noter que le système d'emploi se désolidarise du rapport salarial selon trois modalités au moins :

- Par l'irruption d'un acteur tiers dans la relation d'emploi standard. Ce cas de figure, déjà évoqué, est celui de la triangulation. Qu'il s'agisse de filiales aux ordres de sièges sociaux implantés à l'étranger ou de PME dépendantes de grands groupes, la relation d'emploi dans ces entreprises est dénaturée. Le lien de subordination se double d'une relation d'autorité plus ou moins formelle, assimilable à une relation de sous-traitance (Baudry, 1992). Les salariés sont pris entre deux hiérarchies. À la subordination juridique et économique de l'employé à son employeur se superpose une subordination juridique et financière de l'entreprise à la maison-mère ou au donneur d'ordre. Par suite, une double asymétrie de pouvoir sous-tend la relation d'emploi. Cette « surdétermination » des normes d'emploi par des forces extra-juridiques rend le droit du travail inopérant au niveau local et constitue le terreau des zones grises. Les institutions du dialogue social et de la négociation collective sont débordées par l'extérieur. Instrumentalisées par le management, elles « tournent à vide », contribuant au développement de zones grises dominées par une « régulation sociale sans compromis » (Dieuaide, 2017).
- Par l'intervention directe d'une multiplicité de parties prenantes dans la définition des conditions d'organisation et de gestion des relations sociales de

travail et d'emploi. Ce cas de figure renvoie à des configurations de relations où le pouvoir de direction de l'employeur est (re)distribué. Cette redistribution peut être implicite ou explicite, forcée ou négociée, totale ou partielle. Elle concerne au premier chef l'actionnaire, acteur à part entière des relations professionnelles (Conchon, 2012), promoteur de nouveaux critères de gestion, et dénoncé par les syndicats comme le premier responsable des licenciements boursiers. Mais on peut citer également les entreprises à mission et le pouvoir d'expertise qu'elles imposent aux directions des entreprises commanditaires (Legault & Bellemare, 2008), ou encore les clients des entreprises Uber, délégués par la direction pour évaluer la prestation des chauffeurs (Azaïs, Dieuaide & Kesselman, 2017). Ce pouvoir de direction peut être aussi ouvertement disputé par des acteurs de la société civile au nom, par exemple, de principes éthiques ou de la défense des droits sociaux fondamentaux. Il n'est donc jamais fixé une fois pour toutes. Il circule selon les identités et la nature des relations entre les parties prenantes. Ce sont là autant de zones grises qui coexistent à côté des normes standard de travail et d'emploi.

- Par la « migration » des lieux de travail, de l'espace privé de l'usine vers des zones d'activités diverses, tels les espaces virtuels disponibles sur les serveurs des plateformes numériques ; les espaces publics d'échanges et de transits (centres commerciaux, gares, aéroports) ; et les espaces privés domestiques (habitation, voiture), pour des activités menées à distance ou en télétravail (ou en indépendant). Portées par le développement des technologies de l'information et des télécommunications, ces migrations n'ont rien de surprenant. Elles sont l'équivalent des délocalisations opérées par les entreprises qui font le choix de s'implanter dans des pays dotés d'avantages comparatifs spécifiques (coût du travail, qualification, législation). Dans le cas

présent, ces délocalisations sont singulières. Tout se passe comme si les entreprises investissaient des lieux publics ouverts, principalement au sein des métropoles, et les requalifiaient en espaces de travail peu ou pas institués. Le phénomène devient patent dans le secteur des services, avec la multiplication des entreprises sans usine et sans bureau, le cas extrême étant celui des entreprises-plateformes dans le secteur des transports (Uber) ou de la restauration (Deliveroo). Aussi, pour un grand nombre d'activités, peut-on imaginer que n'importe quelle parcelle d'espace public, réel ou virtuel, accessible ou disponible, peuplé et doté d'infrastructures, devienne une zone grise de travail potentiellement créatrice d'emplois.

En somme, les zones grises sont consubstantielles au salariat. Le triptyque « triangulation, parties prenantes, espace public » forme l'ossature d'un système de travail et d'emploi dont les fondements et la dynamique s'inscrivent dans une conjonction de forces économiques et sociales qu'on imagine s'accompagner d'un mouvement de redimensionnement (*re-scalling* ou *upgrading*) du rapport salarial. Il n'est cependant pas certain qu'il en soit ainsi. Ce triptyque peut en effet être porteur de complémentarités pouvant déboucher sur un statu quo, voire sur des équilibres non coopératifs entre les différents acteurs économiques et sociaux impliqués. En fait, l'approche à partir de la notion de « zone grise » ne préjuge pas des objectifs visés par les stratégies de recomposition portées par les acteurs, a fortiori du type de régulation qui peut en résulter. Toutefois, elle les prend en compte en renversant la perspective : ce qui pouvait apparaître comme des actions situées aux marges de l'analyse, loin des « lampadaires des institutions », ressort au contraire comme une caractéristique centrale de la dynamique possible de réinstitutionnalisation du rapport salarial.

IV. Salariat et zones grises à l'ère des plateformes numériques

Depuis la fin des années 2000, la multiplication des plateformes numériques s'est accompagnée de nombreux contentieux juridiques, en France et ailleurs dans le monde : plainte de la Mairie de Paris contre Airbnb pour incitation à la fraude fiscale ; condamnations d'Uber pour salariat déguisé ; plainte des éditeurs et des journalistes contre Google pour non-respect des droits d'auteur, etc. Cette insubordination a beaucoup contribué à populariser la notion de « zone grise », tout particulièrement dans le champ de la sociologie et du droit du travail. Alimentant le débat sur la révolution numérique et les risques de destruction d'emplois qu'elles font peser (Le Ru, 2016), les plateformes ont également suscité de nombreuses interrogations sur la fin possible du salariat.

Aussi, la question mérite d'être posée : quelles relations les zones grises entretiennent-elles avec le salariat à l'ère des plateformes numériques ? En appliquant notre grille d'analyse, deux lectures peuvent être envisagées.

Une première lecture situe les zones grises à équidistance de deux pôles opposés, entre le salariat, d'un côté – considéré comme le régime de mobilisation dominant –, et le non-salariat ou le travail indépendant, de l'autre. Dans cette perspective, la zone grise est une zone d'indétermination ou de non-droit quant au statut du travailleur. Cette caractéristique est tout autant partagée par une entreprise qui ne respecte pas les critères du droit du travail salarié (« faux salariés ») que par une plateforme numérique qui ne respecte pas ceux du travail indépendant (« faux indépendants »). Selon cette approche, la zone grise est supposée se résorber par le jeu des institutions et par la pression des conflits, soit en changeant ou en réécrivant la loi, soit en demandant que le droit du travail des salariés ou les droits des travailleurs indépendants soient mieux respectés (Carelli & Kesselman, 2019). Sur ce dernier point,

les nombreuses et récentes décisions prises par les tribunaux de requalifier les prestations des travailleurs connectés (chauffeurs Uber, livreurs Deliveroo) en contrats de travail semblent confirmer une évolution. Cependant, certains portent un autre regard, tout aussi légitime, sur la question. Ainsi, pour l'économiste, prix Nobel, Jean Tirole (2018), les technologies numériques peuvent paradoxalement être un atout pour l'expansion du salariat dans le secteur des transports routiers. En permettant une surveillance plus étroite et plus efficace du travail des chauffeurs, ces technologies (comme les systèmes embarqués) éliminent le risque d'aléa moral et lèvent un obstacle important à la création d'emplois salariés (p. 560). Mais cet exemple fait plutôt figure d'exception. En général, l'institution du salariat est considérée par les économistes néoclassiques comme une solution par défaut, lorsque les circonstances du moment (techniques, financières, juridiques, politiques ou culturelles) génèrent des coûts ou des risques trop importants et conduisent à privilégier le choix du « faire faire » (le salariat) à celui du « faire soi-même » (l'entrepreneuriat). Selon cette école de pensée, la multiplication des plateformes numériques, en rétablissant un certain nombre d'avantages (confiance, réputation, qualité des appariements, etc.), que certaines mesures des pouvoirs publics sont venues compléter (avantages fiscaux, amélioration de la couverture sociale, meilleure protection juridique), a quelque peu renversé la situation en poussant à des arbitrages favorables au travail indépendant. Finalement, ces approches mettent toutes l'accent sur les conditions d'établissement d'un équilibre pérenne entre salariat et travail indépendant. La question de la place et du rôle des zones grises dans les raisonnements n'est pas centrale. Celles-ci ne sont que des réalités furtives, appelées à disparaître, a fortiori en tant que catégorie d'analyse.

Une seconde lecture considère les zones grises comme la manifestation d'une dynamique d'ajustement qui dépasse l'opposition entre salariat et travail indépendant. Cette

lecture invite à élargir la perspective en réinvestissant la notion de « système d'emploi » et à s'interroger sur la façon dont les plateformes numériques interagissent avec les différents acteurs impliqués. Il s'agit, selon cette démarche, d'examiner le mode opératoire des plateformes numériques et d'essayer de comprendre comment, dans ce nouveau contexte, émergent les zones grises. C'est l'analyse que nous nous proposons maintenant d'esquisser.

Grâce à la numérisation et aux algorithmes, les plateformes numériques se comportent comme des tiers actifs qui s'immiscent dans le jeu des interactions sociales et s'affirment comme des instruments puissants pour produire, gérer et orienter les comportements des individus connectés. Cette « gouvernance algorithmique » (Rouvroy & Berns, 2013) élargit le champ de la triangulation à de nombreux secteurs de la consommation et à de nombreux emplois. Elle pousse également au développement d'une économie du contrôle fondée sur l'émergence d'un véritable marché de la prescription (Benghozi & Paris, 2003), accélère la dématérialisation de l'entreprise et encourage la délocalisation des lieux de travail.

En d'autres termes, les plateformes numériques impulsent une dynamique structurelle qui pousse le système d'emploi à sortir du modèle du salariat d'usine. Mais il ne s'agit pas d'une rupture complète avec le salariat ni d'une victoire totale du modèle du travail indépendant. Cette dynamique marque plutôt une dérive, un déplacement qui installe progressivement, et peut-être durablement, le système d'emploi dans un entre-deux. Dans cet entre-deux, le salariat se trouve affaibli comme régime de mobilisation et de mise au travail, même s'il peut conserver une place centrale comme dispositif macroéconomique et institutionnel (D'Amours, 2018). De même, le travailleur indépendant ne ressemble en rien au modèle de l'artisan ou au « Sublime » du XIXe siècle (Gazier, 2003), entrepreneur de lui-même. Dans cette vaste zone grise, il se présente davantage comme une figure émergente (Azaïs, 2019),

connectée et coordonnée dans un espace productif ouvert où la flexibilité des personnes et des rémunérations, les agencements des capacités et des moyens de travail jouent un rôle primordial.

En somme, les plateformes numériques « travaillent » à la consolidation du triptyque « triangulation, parties prenantes, espace public » : elles prolongent l'espace de la division du travail hors les murs des entreprises en organisant des activités de prestation pour le compte de tiers et accroissent l'efficacité et la flexibilité organisationnelle des entreprises à moindre coût. En retour, le développement des plateformes pousse au développement d'un nouveau régime de mobilisation fondé sur une gouvernance numérique transversale au salariat et au travail indépendant, et qui repose sur un modèle hybride combinant subordination réelle et subordination formelle.

Dans un tel contexte, peut-on espérer un jour voir naître de cette dynamique inédite l'établissement d'un nouveau rapport salarial ? Pour l'heure, nous nous limiterons à constater que la coexistence de ces deux régimes de subordination engendre une configuration macro-structurelle profondément instable.

En effet, si, sur le plan macroéconomique, le salariat fournit toujours l'essentiel des revenus, une part sans cesse croissante de ceux-ci est captée par les plateformes de services et de e-commerce. En retour, la prospérité de ces dernières contribue à un phénomène sans précédent de désintermédiation des marchés, ce qui abaisse le prix des biens, attire davantage de clients et élargit plus encore les parts de marché qu'elles détiennent. Toutefois, cette spirale ascendante a ses limites, dues au renforcement de la position dominante des plateformes dont l'effet à court et moyen terme est d'entraîner d'importantes restructurations d'entreprises tout le long de la chaîne de valeur dans des secteurs de plus en plus nombreux (éducation, santé, transports, distribution, banque, etc.).

Par ailleurs, la dissémination des technologies numériques et, dans une moindre mesure, la multiplication des plateformes de travail et de micro-tâches poussent à la « désalarisation », à l'augmentation de la précarité et à l'émergence d'une population de « *crowdworkers* ». De plus, cette dynamique est amplifiée par la disponibilité d'une main-d'œuvre salariée le plus souvent déqualifiée, issue des restructurations des chaînes de valeur et de la concurrence de plus en plus intense que se livrent les entreprises sur le marché des biens.

Finalement, les plateformes numériques se nourrissent d'une forte contradiction qu'elles ont elles-mêmes créée, entre le rôle pivot donné au salariat au niveau macroéconomique (générateur de revenus) et l'effritement du lien de subordination juridique (générateur de main-d'œuvre et de précarité), contradiction qui apparaît manifeste au niveau microéconomique et/ou local. D'un côté, la gouvernance algorithmique génère une impuissance du droit et des institutions à « contenir » les effets systémiques d'un changement des conditions d'exercice du pouvoir de l'employeur (triangulation de la relation d'emploi, ouverture aux parties prenantes, délocalisation vers l'espace public) ; de l'autre, elle impulse une dynamique confuse, marquée localement par la relégation des travailleurs connectés dans des zones off-shore où la subordination juridique recule au profit de nouvelles formes de contrôle plus ou moins codifiées, plus ou moins discrétionnaires, régies par des rapports de dépendance.

Dans un tel contexte, chômage, précarité et inégalités de revenus se conjuguent pour faire du travail indépendant une solution par défaut aux problèmes de régulation que soulève la crise structurelle du rapport salarial.

teseopress.com

Conclusion

À quoi sert la notion de « zone grise » ? Des quelques réflexions menées dans cette contribution, nous pouvons, à cette question, apporter trois réponses :

- La notion de « zone grise » est un outil précieux qui permet de porter un regard neuf sur des faits économiques et sociaux que les schémas ou catégories d'analyse disponibles peinent à décrire et à caractériser. En poussant plus loin l'étude, on remarque que cette notion se rattache à une série de travaux néo ou post-institutionnalistes qui ont pour objectif d'examiner la dynamique de structure directement à partir des stratégies d'acteurs. Cette démarche est indissociable d'une réflexion sur la notion de « pouvoir », dont les conditions d'exercice, autrefois codifiées dans les institutions, ne vont aujourd'hui plus de soi, en sorte que la décohérence est la norme et le point de départ de l'analyse. Les zones grises sont, pour ainsi dire, le lieu d'un système ou d'une réalité économique, sociale et politique en pleine décomposition, et dont l'histoire est encore à venir (et à écrire). L'approche à partir de la notion de « zone grise » se donne ainsi pour objet de suivre et d'examiner pas à pas cette dynamique, depuis le temps de la crise jusqu'à l'identification et l'analyse des étapes successives de transformation qui le caractérisent.
- La notion de « zone grise » offre les moyens d'une approche spatiale et temporelle des processus économiques en transition. L'idée de transition doit être comprise ici comme un moment « gramscien », où l'ancien se meurt mais où le nouveau tarde à apparaître. Dans ce « clair-obscur » (Gramsci), les concepts usuels, tel celui de « rapport salarial », ne sont plus opérants. Les frontières ont bougé à l'intérieur du champ des relations économiques et sociales. La notion de « zone

grise » permet alors, dans un contexte à la fois pluriel et hétérogène, de rassembler cette mosaïque de rapports économiques et sociaux afin de saisir les complémentarités, les oppositions qui bloquent ou au contraire encouragent le processus de transition. Il s'agit en somme de comprendre les logiques socio-économiques de redimensionnement par l'intégration d'une dimension spatiale, locale et globale, dans les dynamiques à l'œuvre.

- Enfin, la notion de « zone grise » permet d'ouvrir un vaste champ de recherche sur les stratégies des acteurs sociaux et sur la diversité des logiques de recomposition, dans un contexte de coexistence (hybridation) de deux ou plusieurs régimes de mobilisation. Du côté des relations sociales de travail, l'émergence de nouveaux acteurs, les nouvelles formes de conflictualité ou la régulation des espaces de travail dans l'espace public sont autant de sujets qui mériteraient d'être étudiés. De même, du côté des relations professionnelles, il serait intéressant de s'interroger sur la nouveauté et la diversité des revendications exprimées par les syndicats, des alliances qu'ils nouent et des stratégies qu'ils développent pour renforcer leur position face aux contraintes imposées par la triangulation et la gouvernance numérique (Pugliano, 2019). Enfin, la pluralité des régimes de travail pose la question de la justice sociale et de l'égalité des droits des travailleurs, qui elle-même implique de s'interroger sur les fondements du pluralisme juridique, mais également sur les formes prises par l'action publique à différents niveaux – local, national et européen – et sur la pertinence de ces derniers. Ces quelques pistes de recherche témoignent de l'intérêt, et peut-être aussi de l'urgence, à décentrer le regard et à (re)questionner l'avenir du salariat en des termes nouveaux.

teseopress.com

Bibliographie

Aglietta, M. & A. Brender (1984) *Les Métamorphoses de la société salariale. La France en projet*, Paris: Calmann-Lévy.

Azaïs, C. (2019) 'Figures émergentes' *in* M.-C. Bureau *et al.* (dir.), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Teseo, 149-160.

Azaïs, C. & P. Dieuaide (2020) 'Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance', *Frontiers in Sociology*, 5 (2). https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002

Azaïs, C., P. Dieuaide & D. Kesselman (2017) 'Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber', *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72 (3): 433-456. https://doi.org/10.7202/1041092ar

Baudry, B. (1992) 'Contrat, autorité, confiance. La relation de sous-traitance est-elle assimilable à une relation d'emploi ?', *Revue économique*, 43 (5): 871-894.

Bellemare, G. & L. Briand (2018) 'Nouveaux acteurs, nouvelles frontières des régions de rapports de travail et dénationalisation' *in* M. D'Amours, S. A. Soussi & D.-G. Tremblay (dir.), *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Québec: Presses de l'Université du Québec, chap. 1.

Benghozi, P.-J. & T. Paris (2003) 'De l'intermédiation à la prescription : le cas de la télévision', *Revue française de gestion*, 1 (142): 205-227.

Bertrand, H. (2002) 'Rapport salarial et système d'emploi' *in* R. Boyer & Y Saillard (dir.), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris: La Découverte, chap. 11.

Bouffartigue, P., S. Monchatre, M. Mondon-Navazo, M. D'Amours, P. Cingolani, M. Giannini, C. Ramaux & P. Rolle (2018) 'Le salariat : mort ou vif ?', *La Nouvelle Revue du travail*, 13, mis en ligne le 31 octobre. https://journals.openedition.org/nrt/3997

Bureau, M.-C., A. Corsani, O. Giraud & F. Rey (dir.) (2019) *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Teseo.

Bureau, M.-C. & P. Dieuaide (2018) 'Institutional Changes and Transformations in Labour and Employment Standards: An Analysis of *Grey Zones*', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3): 261-277. https://doi.org/10.1177/1024258918775573

Boyer, R. (2001) 'Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales', *Cahiers du Cepremap*, 14, septembre. https://ideas.repec.org/p/cpm/cepmap/0114.html

Carelli, R. & D. Kesselman (2019) 'La régulation du travail des chauffeurs VTC : disruption et résistance par la voie du droit', *Chronique internationale de l'IRES*, 168: 29-50.

Conchon, A. (2012) 'L'actionnaire, nouvel acteur des relations professionnelles au niveau de l'entreprise ?', *La Revue de l'IRES*, 75 (4): 43-75.

D'Amours, M. (2018) 'La relation d'emploi contemporaine : du rapport salarial à la relation sociale de travail' *in* M. D'Amours, S. A. Soussi & D.-G. Tremblay (dir.), *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Québec: Presses de l'Université du Québec, chap. 5.

Dieuaide, P. (2017) 'De quelle régulation la notion de *zone grise d'emploi* est-elle le nom ?', *Interventions économiques*, 58, mis en ligne le 15 mai. http://interventionseconomiques.revues.org/3414

Dieuaide, P. (2018) 'Grey Zones and Triangulation of the Employment Relationship in Globalisation: A Business Policy Approach', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3): 297-315. https://doi.org/10.1177/1024258918775533

Dieuaide, P. (2020) 'Plateformes numériques, propriété privée des moyens de connexion, espace public : trois nouvelles coordonnées pour une nouvelle histoire du

capitalisme ?' *in* M. Abel, H. Claret & P. Dieuaide (dir.), *Plateformes numériques. Utopie, réforme ou révolution*, Paris: L'Harmattan, 217-229.
Friot, B. (1998) *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris: La Dispute.
Gazier, B. (2003) *Tous* Sublimes*. Vers un nouveau plein-emploi*, Paris: Flammarion.
Gazier, B. (2016) *La Diversité des formes d'emploi*, rapport du Conseil national de l'information statistique.
Giraud, O. & F. Rey (2019) 'Comparer les zones grises' *in* M.-C. Bureau *et al*. (dir.), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Teseo, 49-60.
Havard, C., B. Rorive & A. Sobczak (2006) 'Client, employeur et salarié : cartographie d'une triangulation complexe', *Économies et sociétés*, série « Socio-économie du travail », AB, 27: 1229-1258.
Heams, T. (2019) *Infravies*, Paris: Seuil.
Jauneau, Y. & J. Vidalenc (2020) 'Une photographie du marché du travail en 2019', *Insee Première*, 1793, février.
Lallement, M. (2019) 'Quarante ans d'institution de l'emploi', *Travail et Emploi*, 158: 43-67.
Le Ru, N. (2016) 'L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore', *France Stratégie. La note d'analyse*, 46, juillet.
Legault, M.-J. & G. Bellemarre (2008) 'Theoretical Issues with New Actorsand Emergent Modes of Labour Regulation', *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63 (4): 742-768. http://www.riir.ulaval.ca/sites/riir.ulaval.ca/files/2008_63-4_7.pdf
Minassian, G. (2011) *Zones grises. Quand les États perdent le contrôle*, Paris: CNRS Éditions.
Mondon-Navazo, M. (2017) 'Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED)', *Interventions économiques*, 58, mis en ligne le

15 mai. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3545
Murgia, A., R. Bozzon, P. Digennaro, P. Mezihorak, M. Mondon-Navazo & P. Borghi (2019) 'Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions', *Frontiers in Sociology*, 4. https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00086
Pugliano, V. (2019) 'Work and Employment under the Gig Economy', *Partecipazione e conflitto*, 12 (3): 629-639. https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p629
Rouvroy, A. & T. Berns (2013) 'Gouvernementalité algorithmique et perspectives d'émancipation', *Réseaux*, 1 (177): 163-193.
Supiot, A. (2015) *La Gouvernance par les nombres*, Paris: Fayard.
Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2: 131-145.
Tirole, J. (2018) *Économie du bien commun*, Paris: PUF, coll. 'Quadrige'.

Conclusion

Les plateformes numériques : entre dérégulation, requalification et formes de vie

Patrick Cingolani[1]

Au terme de ces regards croisés sur les plateformes, ainsi que sur les *zones grises* du travail et de l'emploi du nouveau capitalisme, plusieurs niveaux d'approche se dessinent. Cela ne définit pas – j'y insiste – une rupture radicale entre les approches, mais des orientations, des sensibilités et finalement des objets qui tendent à être distincts, même si nous parlons tous de la même chose et si, par conséquent, les analyses sont complémentaires.

Il faut faire une part au droit et à la manière singulière dont il se rapporte aux faits, notamment lorsque les juges cherchent les critères indiciels d'une subordination. Ces indices sont décisifs car ils rappellent, de fait, l'asymétrie du rapport social, le paradoxe d'un *temps* que le travailleur consacre sous l'autorité d'un autre, temps qui non seulement mérite rémunération, mais dont le travailleur est, pour une durée déterminée, exproprié. Le numérique a mis à l'épreuve la plasticité du droit à travers l'apparition de marchés multi-faces, mais surtout à travers sa puissance d'intrusion et de subversion des frontières sociales. Le numérique confronte le droit à ces zones grises plurivoques dans lesquelles ce dernier traque, jusqu'à leurs disséminations infinitésimales, les preuves d'un rapport

1 Patrick Cingolani est professeur à l'université de Paris, chercheur à LCSP. cingolanipatrick@gmail.com.

social d'expropriation. Là même où toute contrainte semble absente, comme dans le cas de Clic and Walk où les usagers des grandes surfaces photographient apparemment librement des articles sur les linéaires dans l'intérêt de grandes marques, les juges ont su trouver des éléments de subordination. Les instructions précises quant aux tâches à exécuter, les pénalités que subissent les « walkers » quand celles-ci ne sont pas respectées, les pratiques de déconnexion de la part de la plateforme ont concouru à montrer qu'il s'agissait bien d'un rapport entre employeur et salarié[2]. Il faut faire une part aux analyses macroéconomiques qui tentent de cerner cette plurivocité en abordant non seulement le travail, mais aussi l'emploi et les rapports institutionnels qui structurent une configuration donnée du rapport social. La zone grise n'est pas une catégorie qui rendrait compte, pour ainsi dire, d'une situation suspensive en raison de son indécision. Sa fonction heuristique est affirmative, elle renvoie à une sorte de tectonique des relations institutionnelles et sociales qui changent, se déplacent, se confrontent, eu égard à la situation antérieure. Il faut prendre en compte les études microsociologiques qui suivent les expériences dans l'ambivalence des usages et des pratiques des sujets individuels. C'est à un retour sur ces niveaux d'approche que je vais consacrer cette conclusion.

Il y a, en effet, des formes de floutage des marqueurs et des régulateurs sociétaux, qui sont le résultat des nouvelles technologies en raison de leur caractère intrusif. L'une d'entre elles est le floutage entre loisir et travail, et ce, au sein d'un régime temporel dont le travail n'est plus l'activité occupationnelle hégémonique. On estime que le temps de notre vie passé au travail est de 12 % ; à tout le moins, on peut en déduire que le travail n'a plus le caractère structurant qu'il avait au début du XXe siècle et sous le « fordisme ». L'effritement des régularités et des normativités temporelles d'hier débouche, en retour, sur

2 Cour d'appel de Douai, arrêt prononcé publiquement le 10 février 2020.

la multiplication d'activités plus ou moins périphériques à ce même travail mais qui peuvent faire l'objet d'une valorisation, d'une captation marchande. Le capital pousse au plus loin le fait de *ne payer que le temps travaillé.* Il met de plus en plus à la charge du salarié ou de l'indépendant ce que Marx appelait les « faux frais » du travail – ce qui le prépare, ce qui en est le préalable. À tel point que, récemment, à l'occasion de la mise en place de ce dispositif hautement numérique qu'est le télétravail, d'aucuns se sont plu à imaginer un bureau sans travailleurs, une entreprise sans coût immobilier. Le capital rêve d'un travail dont l'ancrage périphérique et son coût seraient effacés. La tension spatio-temporelle entre travail et loisir, entre temps ouvré et hors-travail fait de plus en plus de ce dernier l'occasion d'activités marchandes. Si l'assujettissement du temps reste un impératif capitaliste, tout moment est susceptible de devenir moment pour le profit, qu'il soit actif ou passif, conscient ou quasi-inconscient : par exemple, la contiguïté entre courriels professionnels et courriels personnels peut faire du temps personnel un temps professionnel (et réciproquement), mais la simple scrutation récréative d'un film ou d'un écran peut devenir un temps lucratif. C'est ainsi que l'on fait de plus en plus du jeu un objet commercial, rendant poreuse la frontière entre ce qui est du registre professionnel et ce qui est du registre amateur, et brouillant les limites entre activité sociale et réseaux sociaux. La plateforme Twitch illustre cette « gamification » du travail, en faisant rémunérer ses joueurs, qui ont le statut d'indépendant, par les spectateurs qui communiquent avec eux et par les publicitaires – voire par la plateforme elle-même (Cocq, 2018). La requalification par la chambre sociale de la Cour de cassation du contrat de jeu d'une candidate de l'émission télévisée Koh-Lanta en contrat de travail, tout en rendant manifeste la captation marchande du floutage entre jeu et travail, montre comment celui-ci peut aussi faire l'objet d'une contestation. La finalité marchande du jeu des équipes qui s'affrontent dans une ile des Fidji n'a pas

échappé aux juristes, qui ont vu dans les contraintes imposées aux joueurs, telle l'imposition d'un isolement sur une ile, les caractéristiques d'une subordination. Au-delà, on a pu voir comment, dans ce néo-capitalisme qui fait flèche de tout bois, il s'agissait aussi de capter comme travail, et presque parfois à l'insu du « travailleur », ces temps morts qui jadis auraient pu être des temps de suspens, de rêverie et d'absence à la rationalité économique et marchande, et qui sont désormais investis par le numérique comme occasion de profit par un *capitalisme à l'affut*. Le patron d'une plateforme de micro-tâches se propose de mobiliser des « gens à qui ça plaît de se dire à minuit : j'ai une heure devant moi, je vais faire ça de minuit à une heure » (Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2018). On sait que le concept d'exploitation est revisité par certains philosophes (Haber, 2018). Il semble intéressant de rapprocher ces interrogations des zones grises du travail dans les possibilités qu'elles donnent à cette exploitation, voire à cette prédation – si l'on entend par ce mot, associé par l'ethnologie et la biologie à la chasse, moins un mode expressément violent qu'un mode *opportuniste* d'extraction du temps. Ces porosités sont le signe puissant d'un affaiblissement des modes de régulation et de protection du travail mais aussi, plus fondamentalement, de la temporalité au XXIe siècle, associée probablement au déclin de la force prescriptive des normes et des institutions.

I. Perspective économique

On peut, à partir de ces remarques sur les zones grises du travail, trouver des proximités avec la catégorie de zone grise telle qu'elle est mobilisée dans la perspective macro, structurale de l'économie. Se pose, en effet, comme l'a évoqué Patrick Dieuaide, la question d'un entre-deux des pratiques et des structures. Avec les nouvelles condi-

tions du travail ou de l'emploi, derrière leurs dérégulations, sommes-nous dans une logique de résidu ou dans une logique d'attente ? Est-ce que nous sommes dans une forme de décomposition de certaines régulations sociales – décomposition et, par conséquent, dérégulation – qui aurait pour effet un vide normatif ouvrant grand la brèche pour une gestion néolibérale ? Ou est-ce que nous sommes dans une situation d'attente de normes juridiques en voie de (re)constitution, dans l'attente de nouvelles régulations correspondant à de nouvelles formes de travail, mais aussi, éventuellement, de nouvelles formes de vie – voire de nouvelles formes de vie qui sont de nouvelles formes de travail ? La zone grise est alors une zone de l'entre-deux, une zone *entre*, avec, d'un côté, des dérégulations dont on voit bien l'usage néolibéral à travers les concurrences, les déqualifications, les fragilisations que celles-ci suscitent, mais aussi, de l'autre côté, de possibles nouvelles manières de travailler, de nouvelles manières de vivre la temporalité ou la spatialité, la conjugalité, la contrainte, la subordination et l'absence de subordination, etc. Abordant non seulement le travail, mais aussi l'emploi et les rapports institutionnels qui structurent une configuration donnée du rapport social, Patrick Dieuaide souligne que la zone grise n'est pas une catégorie qui rendrait compte, pour ainsi dire, d'une situation suspensive en raison de son indécision. La « gouvernance algorithmique » ne se réduit pas aux plateformes que nous pouvons observer ou discuter autour de quelques entreprises plus particulièrement significatives, d'Uber à Deliveroo en passant par Amazon ; il s'agit d'un processus plus large dans lequel le paradigme de la triangulation et de l'intermédiation s'étend suivant sa logique propre à de nombreux secteurs d'activité et d'emploi – dérangeant, déplaçant d'autant les équilibres et les forces.

Le salariat, nous dit Patrick Dieuaide, en dépit de son apparente résistance qu'illustrent les statistiques, n'en est pas moins affaibli comme catégorie sociétale et demande une recomposition du rapport social. Une reconfigura-

tion des acteurs, une reconfiguration des conflits, une reconfiguration des significations quant aux revendications ouvrent de *nouvelles arènes du travail et/ou de l'emploi*, avec leurs acteurs institutionnels et non-institutionnels, étatiques et non-étatiques, avec en même temps leurs niveaux et leurs échelles. Une perspective territoriale quant à ces enjeux et à ces acteurs montre la place complexe des acteurs étatiques et la concurrence que ceux-ci se livrent avec les acteurs privés, ou bien encore les niveaux d'action autour des nouveaux modes de régulation ou de dérégulation. Autour des plateformes se croisent les acteurs privés globaux, les acteurs étatiques nationaux, les acteurs locaux, et peut-être a-t-on besoin de penser des résistances transversales moins internationales que transnationales. Au sein d'une emprise toujours très grande des modèles nord-américains, il faut considérer la métropole singulière que représente San Francisco dans la reconfiguration de nos expériences urbaines quant au logement, aux transports, à nos communications, quant à nos courriels, et à partir de laquelle le global se chevauche avec le local. Il faut aussi prendre en compte, dans l'intersection des niveaux géographiques, les tensions provoquées, émergeantes, entre global et local, entre global et national. La dynamique abrasive des plateformes, à travers les concurrences inattendues qu'elles provoquent, débouche sur la promotion de ce « n'importe qui », qui fait le titre du livre de Clay Shirky (Shirky, 2008). Les Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) mettent en crise les professionnalités et les corporatismes locaux. Uber, avec un algorithme et un GPS, a mis en crise la résistance corporatiste des chauffeurs de taxi pour y substituer *n'importe quel automobiliste* (Uber pop). Mais les grandes plateformes de professionnels, comme Freelancer, mettent en concurrence des travailleurs sur un marché du travail mondialisé. Ainsi, les États doivent-ils intervenir à l'échelle nationale ou européenne dans les conflits entre les acteurs locaux et les acteurs globaux, comme l'a fait Mounir Mahjoubi,

lorsqu'il était secrétaire d'État chargé du numérique, à propos d'un problème récurrent dans l'attitude d'Amazon Web Services (AWS) dans le déréférencement des petites entreprises nationales qui utilisent son *cloud*[3].

Pour être clair, l'acteur nord-américain est largement hégémonique et monopoliste en matière de NTIC, comme l'atteste, entre autres, les prérogatives de l'Internet Corporation for Assigned Names and Numbers (ICANN) dans l'administration des adresses IP ou dans l'administration des noms de domaine ; mais comme l'illustre aussi les conflits et les difficultés des États-nations à faire entendre leurs droits quant aux impôts à verser par ces entreprises en situation de monopole. Les acteurs locaux et étatiques, et les institutions publiques sont désormais dans un rapport de dépendance technologique vis-à-vis des grands acteurs privés de l'internet, et cela reconfigure les conditions d'institution des arènes et de leurs conflits, et la réactivité du droit, qui peut être pris de court devant la puissance des actions privées[4].

II. Perspective juridique

Eu égard à cette perspective macro, les juristes du travail tendent à mettre les faits dans un rapport aux énoncés, mais aussi à suivre l'évolution de ces énoncés en fonction même d'une ouverture sociétale qui oblige diversement à revisiter ceux-ci. Comme il est rappelé dans l'étude sur le Portugal[5], le droit du travail s'intéresse moins à ce que disent les parties qu'à ce qu'elles font, « car c'est ce qu'elles font dans le cadre de la relation qu'elles ont elles-mêmes établie qui reflète leur volonté réelle ». L'épreuve des faits

3 Voir l'entretien de Mounir Mahjoubi : «Je suis en colère contre Amazon», *Le Parisien*, 24 mars 2019.
4 Voir l'article de Donna Kesselman, dans ce même ouvrage.
5 Voir l'article de Leal Amado et Coelho Moreira dans ce même ouvrage.

vaut toutes les arguties dans un monde où les intérêts, à tout le moins, ne sont pas convergents et, comme il est rappelé, en raison de l'asymétrie du rapport social : ce que les uns disent ou écrivent est presque toujours ce que les autres disent et écrivent et que les premiers sont tenus d'accepter. L'asymétrie est la catégorie fondamentale du rapport social de production. Marx en a exprimé les conditions au sein du procès de production dans le déséquilibre technique et social qui caractérise le capital comme puissance socialisée et comme domination technique. Si l'on suit Marx, c'est le travail mort qui étaye l'asymétrie en ce qu'il apparait comme une puissance dominante et ennemie, mais l'originalité des NTIC, aujourd'hui, tient dans les potentialités nouvelles de l'algorithme : c'est un travail mort qui possède, pour ainsi dire, les caractéristiques du vivant, une plasticité qui était encore inimaginable au milieu du XXe siècle[6]. Par cette plasticité, il est une puissance qui sait dénier sa propre puissance et déjouer la défiance du travailleur. Celui-ci, sous la grandeur hétéronomique de l'entreprise au XIXe ou au XXe siècle, y entrait « timide, hésitant, rétif » (Marx, 1872) ; il y entre aujourd'hui par la familiarité de l'outil multifonctionnel personnel et professionnel (I comme iPhone), par les sollicitations d'une machine qui s'adresse à lui dans son intimité, dans la banalité d'un clic ou d'un SMS.

Les plateformes ont des effets propres. Dans leurs modes de fonctionnement, elles mettent en scène une sorte de minage de la relation de subordination, voire du rapport d'hétéronomie, à commencer par les plus triviaux : les lieux d'exercice de l'activité sont souvent excentrés du cadre fordiste de l'entreprise (domicile, rue, tiers-lieu, etc.) ; les moyens de production ne sont plus ceux de l'entreprise mais sont la propriété du travailleur (voiture, vélo, ordinateur, appartement, etc.). Le travailleur semble avoir une relative latitude pour modifier ses heures, il peut avoir

6 Voir l'article de Rodrigo Carelli dans ce même ouvrage.

l'impression d'une certaine « liberté », à tout le moins d'un certain *chez soi*, ce qui est une expérience rarement connue dans les formes traditionnelles du salariat. Sur son vélo, dans son automobile, même confronté à la dépendance, à la contrainte, au stress, le livreur, le chauffeur peuvent encore éprouver un sentiment de familiarité. C'est parfois la signification même de l'activité qui fait problème. Sous le terme « économie collaborative », on peut répondre à des questions, donner son avis, jouer en ligne, accomplir des micro-tâches dans l'univers domestique ou dans des moments quotidiens en percevant des gains qui peuvent aller de quelques centimes à des milliers d'euros, sans que la nature de l'activité soit exactement clarifiée. La mission du juge est non seulement de débusquer les artifices de la plateforme mais aussi de pénétrer ce qui, dans l'apparente scène de la liberté, trame aussi les traits de la subordination. La géolocalisation et le monitoring du travailleur, l'ignorance, le plus souvent, de la destination de la course ou de la livraison, le pouvoir de sanction, telles les pénalités en raison d'une désinscription tardive d'une livraison ou d'une absence de réponse au téléphone, et finalement les possibilités de déconnexion sont des caractérisations du lien de subordination. Mais comment saisir la subordination des tâches interstitielles distribuées massivement dans le cadre d'un *crowdworking* : par exemple, la reconnaissance d'un objet parmi des photos (Foule Factory), la vérification de la présence d'une marque de biscuits sur les étagères du supermarché (Clic and Walk) ? Si on retrouve le même minage de la catégorie de travail dans le marketing des applications (dans la mise en scène publicitaire de tâches ludiques et d'un argent facile), il faut bien que le droit, et d'abord le droit du travail, rende visible et quantifiable la zone grise de ces micro-travailleurs, mais surtout cerne ces micro-tâches en en mesurant éventuellement le caractère occasionnel ou durable et, peut-être, au-delà de la seule requalification en salariat, qu'il spécifie ce salariat en type de contrat avec ses caractéristiques sociales propres. Des normes élémentaires

doivent être affirmées face à l'opportunisme et à la force, inégale, disruptive de ce capitalisme de prédation : appliquer le salaire minimum en vigueur dans une région, rendre transparent les paiements et les redevances, etc. Les flamboyants « *Chief Executive Officers* » (CEO) du capitalisme numérique réveillent le souvenir des patrons rapaces du XIXe siècle qui imposaient des pénalités exorbitantes à leurs salariés. Emmanuelle Mazuyer rappelle les préconisations du Bureau international du travail (BIT) sur les indemnités de travail perdues, sur les règles régissant le non-paiement. Rien ne légitime le fait que l'inventivité entrepreneuriale et le processus nouveau de « ludicisation » des tâches puissent exempter des contraintes du droit du travail ; cela d'autant que toutes ces applications se font fort de classer, de hiérarchiser et de payer avec une parcimonie extrême ceux qui se consacrent à leurs micro-tâches. Au demeurant, la question de la colonisation marchande de la vie quotidienne reste ici entière (Cingolani, 2021).

Mettre les énoncés à l'épreuve des faits, disions-nous. Mais les conflits, les contradictions n'apparaissent pas qu'eu égard aux faits. Ils sont aussi dans les énoncés du droit ou du législateur, dans la manière dont l'un et l'autre parlent les faits, s'en arrangent, voire les détournent. Pourquoi le gouvernement et les parlementaires ont-ils insisté sur *l'absence d'un lien de subordination juridique* entre les travailleurs des plateformes en contrepartie de la Charte sur les modalités d'exercice de leur responsabilité sociale – limitant ainsi le pouvoir de requalification des juges ? En censurant certaines des dispositions relatives à cette Charte, en décembre 2019, le Conseil constitutionnel a mis l'accent sur le rôle équivoque du gouvernement. Il a rejeté, de fait, la protection juridique qu'avait étonnamment voulu accorder le gouvernement aux plateformes, tranchant en ces termes : « si, en principe, les travailleurs en relation avec une plateforme ayant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément

au Code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique ».

III. Perspectives sociologiques

La sociologie des plateformes est, en France, bien engagée. Le livre d'Antonio A. Casilli, *En attendant les robot*s (Casilli, 2019), l'ouvrage collectif dirigé par Sarah Abdelnour et Dominique Meda, *Les Nouveaux travailleurs des applis* (Abdelnour & Méda, 2019), montrent comment le processus d'externalisation et de triangulation conduit à un néo-tâcheronnat. L'argument central, notamment de Casilli, est que derrière le numérique, derrière l'algorithme se cachent, en dernier ressort, la « petite main » du tâcheron et son micro-travail, tels ces « *click-workers* » d'Amazon Mechanical Turk, ou ces modérateurs de contenus qui criblent les messages obscènes ou violents postés par les utilisateurs sur Facebook. La machine algorithmique derrière la mise en scène de son autonomie et de ses performances a besoin du travail humain. Dans *Les Nouveaux travailleurs des applis* et dans d'autres travaux, Pauline Barraud de Lagerie et Luc Sigalo Santos montrent non seulement comment ce fractionnement des micro-tâches concourt à faire que celles-ci puissent aller jusqu'à se dénier comme travail, mais aussi en quoi la plateforme suppose des usages qui tantôt adhèrent à la logique managériale, tantôt la subvertissent ou, à tout le moins, dessinent un écart. Dans le cadre de la plateforme Foule Factory, il s'agit, d'un côté, de se saisir, presque à l'insu du sujet, de l'automaticité de son travail – faire en sorte que chaque salle d'attente et chaque arrêt de bus, chaque trajet puisse devenir un espace temporaire contingent de travail[7] ; toutefois, il apparait, de l'autre, la

7 *Ibid.*

possibilité d'un usage. Il y a usage au sens fort puisque les travailleurs vont faire un usage personnel, détourné, de la plateforme, pour en faire un lieu de sociabilité, un lieu de conversation. La socialisation sur la plateforme brouille les frontières entre tâches et réseaux sociaux. Celle-ci fait tout à la fois fonction de salle d'attente du travail et de salle d'attente de tchats et d'échanges parmi le réseau social de certains internautes[8]. Dans l'article de notre ouvrage collectif, Marie-Anne Dujarier aborde, elle aussi, la plateforme dans une certaine dimension d'usage, chacun usant du dispositif d'intermédiation : le client, le travailleur indépendant et la plateforme elle-même, qui tire profit de l'activité de promotion et de reconnaissance de son usager-artisan. La force abrasive du dispositif apparait dans ce comportement opportuniste. La plateforme ne fixe pas le tarif ; elle met alors en route une concurrence entre amateurs et professionnels qui, bien évidemment, tire vers le bas les rémunérations des deux. Mais la sociologue insiste plus particulièrement sur un point concernant la forme sociale produite et son incidence sur les comportements. Elle insiste sur une dimension d'abstraction inhérente à l'effet de décoloration des relations d'interconnaissance provoquée par le processus d'intermédiation dans le micromarché du bricolage. Le voisin qui travaille « à côté » – pour reprendre l'expression de Florence Weber (Weber, 1989) – n'est plus un voisin, c'est un bricoleur *quelconque* dont le moyen d'échange est l'argent. La plateforme rend impersonnel le rapport d'échange, l'arrache au fond archaïque du don et du contre-don pour lequel, à travers l'échange personnalisé, il y a nécessairement obligation. Le paradigme du lien devient celui d'Adam Smith, non pas la bienveillance, mais l'égoïsme des intérêts. Ainsi s'éclairent,

8 Si l'on voulait pousser le retournement jusqu'au bout, on pourrait se demander si la dimension récréative n'est pas éventuellement un moment de la subordination – faisant pour ainsi dire du jeu et de la communication l'appât qui prendra « l'usager » au piège séducteur de la plateforme.

entre autres, ces mécanismes et ces conflits institutionnels qui, à l'insu des acteurs parfois, élargissent le spectre de la colonisation marchande. À l'exemple du supermarché, la plateforme rend anonyme le rapport social en convertissant l'artisan en produit standardisé labélisé dont il est susceptible d'objectiver les prix – donnant un caractère d'autonomie à l'échange marchand. Elle liquide les vestiges d'une économie fondée sur l'interconnaissance.

Au fond, les gourous et les chefs du numérique, tel Jeff Bezos, avancent relativement vite, sans trouver grande résistance. La configuration néolibérale du temps se prête à ce « laisser-faire », les négociations tacites – « donne-moi tes données, je te donnerai accès à ma plateforme » – sont constitutives de ce rapport singulier, plutôt l'aliénation que de payer, pour l'un, plutôt laisser la gratuité que de payer l'impôt, pour l'autre. Entre les deux, les publicitaire inondent et vendent à l'encan toutes les traces de passage laissées par les surfeurs (Cardon, 2015). Jusqu'où les CEO des plateformes iront-ils dans leur impérialisme transgressif, dans leur mépris des lois ? Sous des airs de mécène, ils passent leur temps à éviter l'impôt et à encourager les fraudes, ils violent les règles et les usages locaux ou nationaux, et se donnent toute légitimité de moissonner la foule des petites mains du village global. Mine de rien, l'économie numérique est une machine à privatiser, confisquant souvent aux États les travaux d'intérêt collectif. De la conquête de l'espace (Musk) aux services de l'emploi de la main-d'œuvre mondiale (LinkedIn, Gates), aux nouvelles autoroutes de l'internet (Google, Page), le capitalisme de plateforme prend en charge à ses frais et, soyons-en sûrs, à ses fins, les grands enjeux d'intérêt collectif de l'avenir. Les infrastructures communicationnelles de demain, ces câbles sous-marins par lesquels passe la quasi-totalité du trafic internet mondial, sont sous la coupe des géants du numérique : Google, Facebook et Microsoft. On a beau rêver, grâce à l'*internet des objets*, de « communaux collaboratifs », d'un « coût marginal de production de nombreux biens et

services quasi nul » (Rifkin, 2014), le capitalisme numérique ne cesse d'éviter la question de son impact carbone, que ce soit à l'échelle de l'encombrement des métropoles ou que ce soit à l'échelle des dépenses d'énergie des fermes de données (*data centers*) (Sermondadaz, 2018). Imagine-t-on cet « internet des objets » sans le déploiement général de la 5G, avec les problèmes que celle-ci soulève[9] ? Un fantasme technocratique accompagne les thuriféraires de l'internet et du numérique. Sans y paraître, l'idéologie du progrès et d'une inéluctabilité technologique a fait retour dans le monde, poussée par des ingénieurs de la côte Ouest. Mais pourquoi faut-il autoriser Amazon à livrer par drone ses colis ? Quel sens faut-il donner au projet d'automobile sans chauffeur ? La zone grise de notre avenir est peut-être bien aussi dans le traitement qu'il sera donné à ces questions.

Dans ce processus de critique et de contestation, l'organisation apparait comme un objet important de réflexion. On sait qu'émergent des réactions à l'asymétrie du rapport de production, et des structures de défense et de contestation auto-organisées apparaissent parmi les usagers des plateformes. Face à Amazon Mechanical Turk et surtout à ses donneurs d'ordres, l'organisation des petites mains de la plateforme, le Turkopticon, permet d'identifier les mauvais payeurs et de faire circuler l'information. Emmanuelle Mazuyer évoque le Fair Crowd Work Watch fondé par IG Metall, et les plateformes participatives peuvent faire bouger les lignes de front solidifiées par les grands monopoles. Ces premiers types de structures sont des ressorts pour une conscience collective en construction et préfigurent peut-être des organisations, des conflits mieux ajustés aux nouveaux rapports sociaux. Les « précaires » ont toujours tenté de s'organiser, de trouver des communautés et des solidarités qui soient assorties à leur sensibilité, à leur style de vie. Récemment, dans *Riding for*

9 Voir « La 5G, infrastructure logique d'internet », lundimatin#240, 01/05/2020.

Deliveroo, Callum Cant a suivi l'incandescence du mouvement de lutte des livreurs à vélo parti de Brighton pour atteindre Londres, et qui s'est finalement étendu à de nombreux pays d'Europe, dont la France et Paris, en 2017, les luttes revenant cycliquement depuis. Leur spontanéité, leur mobilité ont été une force dans la mobilisation des livreurs. Leur situation d'indépendant précaire a été l'occasion d'une radicalité de la lutte, qui était dans une sorte de tout ou rien compte tenu de l'absence de protection sociale et d'acquis quelconque à négocier pour les freelances. Le manque d'expérience en matière d'organisation et de moyens pour mener une grève n'a pas été un handicap au sein de la dynamique de coalition. À Brighton, le mouvement a repris le flambeau des luttes d'une classe ouvrière exsangue. « Nous pouvions, dit Cant, utiliser la démocratie en milieu de travail dans sa forme la plus immédiate pour décider de notre ligne de conduite » (Cant, 2019). Comment, dès lors, reconfigurer le social et ses droits pour un nouveau type de travailleur qui a décidément rompu avec le cadre bureaucratique et hiérarchique des organisations traditionnelles de la classe ouvrière, et à partir duquel il faut peut-être repenser les conditions d'un *welfare* plus adapté à son comportement mobile, pluriactif en ce que la diversité des savoirs, la multiplicité des expériences professionnelles font partie des traits caractéristiques de cette nouvelle figure sociale que n'intéressent plus les formes anciennes de la carrière ? Comment reconnaitre le sens de l'autonomie qui les oriente vers des pratiques coopératives et des modes d'organisation politique plus horizontaux ? Dans le contexte des analyses sociologiques des relations à la plateforme et des usages de celle-ci, on a pointé l'ambivalence des pratiques comme autre manifestation d'une zone grise (Cingolani, 2019) – « les gens jouent », « les gens jonglent », a-t-on dit, renvoyant à des tactiques du sujet. On ne sortira sans doute de cette ambivalence du social que si les travailleurs vont vers le « *voice* » et vers le politique, et, par conséquent, vers le juridique, de

manière à constituer des institutions qui répondent à leur forme de vie. Il faut une voix claire, nette, si l'on veut sortir de l'épaisseur grise de ce qui est encore confus, implicite, voire insu…

Dans cette conclusion, et en partie durant le colloque qui a donné lieu à cette publication, le propos a roulé sur l'intime du travail, sur un travail qui a rejoint la sphère domestique. On pourrait parler d'une domestication du travail. Le récent succès du télétravail nous rappelle combien cette nouvelle relation entre le travail et l'intimité est désormais puissante comme jamais elle ne l'a vraiment été en Europe depuis le « *domestic system* », même si ont perduré, sous le régime fordiste, des types d'activité au domicile. Hier, l'on chantait « Ô mon cher rouet, ma blanche bobine » (Leconte de Lisle) ; jusqu'à quel point le travail numérique peut-il faire écho, chez les travailleurs de la culture et autres « *knowledge workers* », au sentiment d'empathie et d'intimité avec leur métier que connaissaient certains artisans. On a beaucoup parlé du caractère intrusif des NTIC, mais ce caractère intrusif n'est pas que le résultat d'une violence ; il est aussi l'effet d'une puissance de domestication, d'« intimisation » du travail, dans l'insu du familier, du non réflexif, dont Henri Lefebvre nous rappelait la quotidienneté[10]. Tout cela pose le problème du caractère « ami » du travail, là où Marx, dans les *Manuscrits de 1844*, confronté à la violence hétéronomique de la domination du capital, parlait de son caractère ennemi. N'y aurait-il pas, ici aussi, une zone grise dans l'aspect non univoque, ambivalent de la relation, comme si la place occupée, le rapport à l'outil, à la technique prenaient des traits distincts : à la fois horizon d'accomplissement et maléfice d'une duplicité qui ramène à l'exploitation. Se mettre spontanément à la machine, à l'ordinateur « personnel » (*personal computer*), user de son iPhone, s'y mettre dans le sentiment familier d'y être chez soi, alors que cette machine est aussi

10 Lefebvre (1958).

la présence extraterritoriale de la colonisation capitaliste. Comment articuler la reconfiguration sensible, affective de notre rapport à l'outil et les limites qu'il convient d'assigner au rapport d'exploitation ?

Bibliographie

Abdelnour, S. & D. Méda (dir.) (2019) *Les Nouveaux travailleurs des applis*, Paris: PUF.

Barraud de Lagerie, P. & L. Sigalo Santos (2018) 'Et pour quelques euros de plus – Le *crowdsourcing* de microtâches et la marchandisation du temps', *Réseaux*, 6 (212), 51-84.

Cant, C. (2019) *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*, Cambridge: Polity.

Cardon, D. (2015) *À quoi rêvent les algorithmes – Nos vies à l'heure des big data*, Paris: Seuil.

Casilli, A. A. (2019) *En attendant les robots – Enquête sur le travail du clic,* Paris: Seuil.

Cingolani, P. (2019) 'Potentialités et ambivalences des formes de vie alternatives', *Nouvelle revue de psychosociologie*, ERES, 28: 125-140.

Cingolani P., (2021) *La colonisation du quotidien*, Paris: Ed. Amsterdam.

Cocq, M. (2018) 'Constitution et exploitation du capital communautaire – Le travail des *streamers* sur la plateforme Twitch', *La Nouvelle Revue du Travail*, 13.

Haber, S. (2018) 'Actualité et transformation du concept d'exploitation. L'exemple du *travail numérique*', *Actuel Marx*, 1 (63), 70-85.

Lefebvre, H. (1958) *Critique de la vie quotidienne*, t. 1, Introduction, Paris: L'arche.

Marx, K. (1872) *Le Capital*, Livre I, Paris: Maurice Lachâtre et Cie.

Rifkin, J. (2014) *La Nouvelle société du coût marginal zéro*, Paris: Les Liens qui libèrent.
Sermondadaz, S. (2018) 'Numérique et écologie : les data centers, des gouffres énergétiques ?', *Sciences et Avenir*, 9 mars.
Shirky, C. (2008) *Here Comes Everybody*, Penguin Books.
Weber, F. (1989) *Le Travail à-côté – Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris: Éd. EHESS.

À propos des auteurs

João Amado

Est professeur associé, agrégé, de la faculté de Droit de l'université de Coimbra au Portugal. Il est vice-président de la direction du IDET – Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (Institut de droit des entreprises et du travail), membre de la liste des arbitres du Conselho Económico e Social (Conseil économique et social), président de la direction de la AEL – Associação de Estudos Laborais, association qui édite la revue *Questões Laborais*.

Rodrigo Carelli

Est professeur de droit du travail à l'université fédérale de Rio de Janeiro. Il coordonne le groupe de recherche « Trab 21 – Le travail au XXIe siècle », lié au programme de troisième cycle en droit de l'université fédérale de Rio de Janeiro. Il participe au projet comparatif de l'Agence nationale de la recherche « Grey Zones and Territory: Transformation of Work and the Emerging Figure of Platform Worker. A France-Brazil Comparison ». Il mène des recherches sur les nouvelles relations de travail et la technologie, ayant notamment coécrit le livre *Les Plateformes numériques et le droit du travail : comment comprendre la technologie et protéger les relations de travail* (2021) et codirigé le livre *L'Avenir du travail : les effets de la révolution numérique sur la société* (2020). Il est également procureur au ministère public du Travail au Brésil.

Patrick Cingolani

Est professeur de sociologie à l'université de Paris. Il allie aux recherches sur l'histoire de la science sociale et sur les représentations du social (*Morale et société,* 1995 ; *La République, les sociologues et la question politique,* 2003) une perspective sociologique tournée vers le travail dans ses relations aux formes alternatives de vie. Il a plus particulièrement interrogé les catégories de travail précaire, précaire et précarité et publié sur ces thèmes *l'Exil du précaire* (1986), *Révolutions précaires* (2014) et *La précarité,* Que sais-je ? (2017, 5e édition mise à jour). Dans une continuité avec ces travaux, il s'est récemment tourné vers l'étude du capitalisme de plateforme et a publié *La Colonisation du quotidien* (Amsterdam, 2021).

Patrick Dieuaide

Est maître de conférences en sciences économiques à l'université Sorbonne Nouvelle, Habilité à Diriger des Recherches. Il est membre du laboratoire Intégration et coopération dans l'espace européen (ICEE), et membre associé au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNAM-CNRS). Ses domaines de recherche portent sur les politiques économiques de l'Union européenne et des États membres, les stratégies des firmes multinationales et les relations de travail et d'emploi dans la globalisation. Auteur de nombreuses publications, il a également contribué et coordonné plusieurs ouvrages : *Globalising Employment Relations? Multinational Corporations and Central and Eastern Europe Transitions* (2011, Palgrave Mac-Millan, Londres) et *Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations. European and Asian Perspectives* (2014, Ed. Springer, 260 p.), *Plateformes numériques – Utopie, réforme ou révolution ?* (2020, L'Harmattan, 230 p.).

Marie-Anne Dujarier

Est professeure de sociologie à l'université de Paris, membre du Laboratoire de changement social et politique (LCSP) et associée au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNAM-CNRS). Ses recherches portent sur l'encadrement social de l'activité dans les rapports sociaux salariaux mais aussi consumé-ristes ou entrepreneuriaux. Elle a notamment publié *L'Idéal au travail* (PUF, 2006), *Le Travail du consommateur* (La Découverte, 2008), *Le Management désincarné* (La Découverte, 2015) et *Troubles dans le travail* (PUF, 2021).

Donna Kesselman

Est professeure à l'université Paris-Est Créteil. Ses recherches portent sur le devenir du salariat aux États-Unis dans une perspective comparative entre les Amériques et l'Europe. Elle s'intéresse tout particulièrement aux zones grises du travail et de l'emploi, surtout dans le travail de plateforme. Elle a récemment coédité un numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* : « Le secteur du transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques » et un numéro spécial de *Transfer :* « Work and employment grey zones: new ways to apprehend emerging labour market norms ». Elle a été porteuse du projet comparatif de l'Agence nationale de la recherche « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises ? », entre la France, le Brésil et les États-Unis.

Emmanuelle Mazuyer

Est directrice de recherche au CNRS en droit au CERCRID, Centre de recherches critiques sur le droit, université de Lyon. Elle est docteure en sciences juridiques de l'Institut universitaire européen de Florence. Après une thèse sur les normes du travail dans les intégrations économiques

régionales (comparaison Europe – Amérique du Nord) ses travaux portent sur le droit social européen, le droit du travail comparé et les sources du droit. Ses recherches questionnent les interactions entre l'économie, le monde de l'entreprise et des affaires et le droit, principalement les droits des travailleurs ou des personnes. Après avoir mené de nombreux travaux individuels et projets collectifs sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), la gouvernance et les normes de *soft law*, elle se consacre dernièrement plus spécifiquement à la question du travail via des plateformes numériques et aux bouleversements que leur modèle économique est susceptible de produire en droit.

Teresa Alexandra Coelho Moreira

Est professeure agrégée de droit du travail à la faculté de Droit de l'université de Minho. Elle est membre intégré de JusGov et coordinatrice du groupe de recherche sur les Droits de l'homme à la faculté de Droit de l'université de Minho. Professeure invitée à intervenir auprès d'étudiants en master et en thèse, aux niveaux national et international, et dans le cadre de projets internationaux. Elle publie au niveau national et international. Elle est membre du comité de rédaction de revues avec *peer review* au Portugal, en Espagne, en Italie, en France, au Brésil et en Argentine.