

# L'économie des plateformes peut aussi profiter à ses travailleurs

Écrit par : OCDE

Dernière mise à jour : 27 juin 2019

**Avez-vous déjà utilisé votre smartphone pour appeler un taxi ? Pour vous faire livrer votre déjeuner ? Ou pour vous faire aider, en cas de besoin, par des prestataires de services de nettoyage ou de garde d'enfants ? Si c'est le cas, alors vous êtes probablement passé(e), comme des millions de personnes, par une plateforme numérique. Chaque jour, des personnes s'y connectent pour trouver ou proposer une multitude de services.**

Ces plateformes numériques facilitent la vie des consommateurs du monde entier en améliorant la qualité des services tout en les rendant meilleur marché et plus accessibles. Néanmoins, bien qu'étant numériques, ces plateformes ont aussi besoin de travailleurs pour exister. Ainsi, elles ont ouvert de nouvelles possibilités d'emploi à des millions de personnes : certaines les utilisent pour exercer leur activité principale, et d'autres, pour toucher des revenus complémentaires. D'autres encore apprécient le fait que ces plateformes offrent une flexibilité qui leur permet de concilier le travail avec d'autres obligations, et de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cependant, si les plateformes en ligne ont entraîné l'apparition de nouveaux métiers et une réduction des obstacles à l'emploi, l'aspect qualitatif de certaines de ces nouvelles formes de travail a retenu l'attention des responsables de l'élaboration des politiques. De fait, un examen plus approfondi de la question fait apparaître que ces points positifs masquent une réalité un peu plus sombre, caractérisée parfois par des conditions de travail médiocres et précaires. Cela peut se traduire par l'obligation de travailler beaucoup pour obtenir une rémunération convenable ou par la nécessité de rester disponible en permanence, associée à des revenus et à des horaires de travail imprévisibles.

Les technologies ont fait évoluer la manière dont on trouve et on exerce son travail, une évolution qui n'a pas toujours été suivie par celle de la protection sociale ni de la réglementation du marché du travail. Dans de nombreux pays, les prestations sociales, la réglementation en matière d'emploi et la négociation collective ont longtemps reposé sur l'hypothèse d'emplois salariés stables, à temps complet, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée conclu avec un

seul employeur. Or, de nos jours, bon nombre de travailleurs à la demande ne sont pas officiellement salariés d'une entreprise, mais sont considérés comme travaillant à leur compte. Au lieu de recevoir un salaire en contrepartie de leur travail, ils « vendent » leurs services à l'entreprise propriétaire de la plateforme. Ce statut implique également qu'ils peuvent ne pas bénéficier des droits et protections généralement reconnus aux salariés. La protection contre les licenciements abusifs, le paiement d'un salaire minimum, ou encore le versement d'allocations chômage et de pensions de retraite, ne sont tout simplement pas applicables à de nombreux travailleurs des plateformes. Et ils n'ont pas la possibilité de s'organiser, ni d'accéder aux négociations collectives.

Certains travailleurs des plateformes peuvent ne pas avoir besoin de ces protections, dans la mesure où ils réussissent dans leurs activités, ont de nombreux clients, et parviennent largement à fixer leurs taux de rémunération et leurs conditions de travail. D'autres peuvent toutefois se trouver dans des situations moins confortables. Ils peuvent, par exemple, dépendre d'un seul client ou d'une seule plateforme, ce qui les rend vulnérables — à plus forte raison s'ils ont peu d'autres possibilités d'emploi, et donc un faible pouvoir de négociation.

La question de savoir si tous les travailleurs des plateformes travaillent vraiment à leur compte ou sont salariés par les plateformes qui les emploient suscite un intense débat juridique dans plusieurs pays. Il arrive même que certains travailleurs soient faussement indépendants. Leur employeur (ou la plateforme) peut avoir choisi de recourir au travail indépendant plutôt qu'à un contrat de travail ordinaire entre employeur et salarié, dans le but de se soustraire aux impôts et à la réglementation. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le droit du travail prévoit des moyens de remédier aux situations de ce genre, donnant aux travailleurs la possibilité de faire requalifier leur statut et de bénéficier des droits et protections que leur confère leur qualité de salarié. Dans la pratique, la lutte contre la qualification abusive de statut peut nécessiter l'adoption de mesures supplémentaires, comme la réduction des avantages fiscaux de toute nature, ou la facilitation des procédures judiciaires par lesquelles les travailleurs peuvent contester leur statut. En outre, les responsables de l'action publique pourraient durcir les sanctions encourues en cas de qualification abusive de statut, et renforcer les capacités de l'inspection du travail à l'appui de la détection des infractions.

Le statut de certains travailleurs n'en restera pas moins réellement difficile à qualifier. En effet, si quelques progrès décisifs ont été accomplis sur le plan juridique et ont fait l'objet d'une médiatisation importante, les affaires judiciaires liées au statut d'emploi des travailleurs des plateformes ont généralement abouti à des résultats mitigés, ce qui témoigne de cette difficulté. Certains de ces travailleurs présentent des points communs avec les travailleurs indépendants, mais partagent aussi des caractéristiques, et donc des vulnérabilités, avec les

salariés. En conséquence, il faut repenser les moyens d'étendre la portée des droits et des protections à ces travailleurs.

Prenez l'exemple du droit de se syndiquer et du droit à la négociation collective. Ils ne sont généralement pas reconnus aux travailleurs indépendants, car ceux-ci sont considérés comme des entreprises. La négociation des tarifs est susceptible d'être assimilée à de la collusion par les autorités chargées de la concurrence, en ce sens qu'elle pourrait nuire aux consommateurs. Pourtant, en réalité, de nombreux travailleurs des plateformes exercent leur activité de façon isolée et ne sont pas en mesure de s'entendre sur les prix. De plus, bien qu'ayant officiellement le statut de travailleur indépendant, ils peuvent rarement fixer le prix de leurs services et n'ont pas plus de pouvoir de marché que des salariés ordinaires. Il pourrait donc être nécessaire de leur permettre de bénéficier de droits à la négociation collective.

Plusieurs pays de l'OCDE ont déjà cherché à accorder des droits à la négociation collective à certains travailleurs indépendants soumis à des rapports de pouvoir asymétriques, notamment à ceux tirant leurs revenus d'un seul client : soit par des amendements ciblés au droit du travail, dans les cas de l'Allemagne, du Canada, de l'Espagne et de la Suède, soit par l'octroi de dérogations à la législation interdisant les ententes pour certaines formes de travail indépendant ou certains secteurs. Par exemple, en Irlande, le droit de la concurrence prévoit expressément l'octroi de dérogations pour trois professions : les acteurs de doublage, les musiciens de studio, et les journalistes indépendants. En Australie, la loi de 2010 sur la concurrence et la consommation autorise les entreprises à mener des négociations collectives avec leurs fournisseurs ou leurs clients lorsqu'il est établi que ces négociations servent l'intérêt général. Certains travailleurs des plateformes pourraient bénéficier de ces dérogations.

Les partenaires sociaux sont également en train de s'adapter à ces nouveaux défis. Certains syndicats tentent d'attirer de nouveaux adhérents en axant leur action sur les questions relatives à la qualification des statuts, en sollicitant l'intervention des pouvoirs publics, ou en créant des sections spécialisées pour répondre aux préoccupations des travailleurs à la demande. De nouvelles organisations syndicales non traditionnelles voient le jour et utilisent les nouvelles technologies pour mobiliser les travailleurs. L'initiative Coworker.org en est un bon exemple : il s'agit d'une plateforme en ligne sur laquelle des personnes travaillant pour le compte d'une même entreprise peuvent constituer des réseaux afin de recueillir des données, et de présenter leurs préoccupations et revendications sous la forme de campagnes concertées.

La négociation collective traditionnelle comme les nouvelles formes de dialogue social entre ceux qui conçoivent et mettent en place les plateformes numériques, et ceux qui œuvrent dans les coulisses au service des clients, ont un rôle à jouer dans la résolution des problèmes que posent les mutations du monde du travail. Les responsables publics devraient inciter les syndicats et les organisations

patronales à élargir le cercle de leurs adhérents de sorte à inclure les nouvelles formes d'entreprise et les formes de travail « atypiques » qui en découlent, sans freiner l'émergence d'autres formes d'organisation ou de nouveaux types d'activités. C'est uniquement en donnant voix au chapitre aux travailleurs des plateformes que nous pouvons bâtir un avenir du travail qui profite à tous — y compris au chauffeur que vous avez appelé.

© L'Observateur de l'OCDE, T1-T2, juin 2019

## Références

OECD (2019), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org> <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>

OCDE (2019), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org> <https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>