



**HAL**  
open science

# Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : Approche pluridisciplinaire et comparative

Isabelle Daugareilh

## ► To cite this version:

Isabelle Daugareilh. Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : Approche pluridisciplinaire et comparative. [Rapport de recherche] Cnrs; Université de bordeaux. 2022, pp.558. halshs-03615403

**HAL Id: halshs-03615403**

**<https://shs.hal.science/halshs-03615403>**

Submitted on 21 Mar 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.



# Formes de mobilisation collective et économie des plateformes

*Approche pluridisciplinaire et comparative*

Isabelle Daugareilh

Directrice de recherches CNRS (coord.)

COMPTRASEC UMR-CNRS 5114 – Université de Bordeaux

Janvier 2019 – Novembre 2021

Avec les contributions de :

Vincent Angel, Université de Bordeaux

Emilie Aunis, Université de Bordeaux

Baptiste Delmas, Université de Bordeaux

Bernard Jullien, Université de Bordeaux

Matthieu Montalban, Université de Bordeaux

Hélène Stevens, Université de Poitiers

©Joshua Lawrence, Unsplash

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>8</b>
A. LANGAGES ET MASQUES DES PLATEFORMES NUMERIQUES .....	9
B. METHODOLOGIE .....	15
1. <i>Le choix des pays de la comparaison : Que comparer et avec quels moyens ?</i> .....	15
2. <i>Le choix des secteurs d'activité</i> .....	21
3. <i>Les entretiens semi-directifs</i> .....	23
— Dispositifs méthodologiques et conditions de réalisation des entretiens .....	23
— Le périmètre de la population d'enquête .....	24
4. <i>Les ressources documentaires</i> .....	27
4.1. Documents d'acteurs privés .....	27
4.2. Documents d'acteurs publics et institutionnels .....	29
5. <i>Les formes de recueil de données complémentaires</i> .....	30
— L'observation ethnographique.....	30
— Les données statistiques .....	30
6. <i>Ressources humaines, management de la recherche</i> .....	30
6.1. Composition des équipes.....	30
Composition de l'équipe en France .....	30
Les équipes à l'étranger.....	31
6.2. Postdoctorat en sociologie.....	31
6.3. Rencontres internationales sur les travailleurs des plateformes numériques .....	32
— Premières rencontres internationales.....	32
— Deuxièmes rencontres internationales.....	32
— Troisièmes rencontres internationales .....	33
— Quatrièmes rencontres internationales .....	33
7. <i>Descriptif de la population d'enquête</i> .....	34
C. HYPOTHESES .....	39
1. <i>Les conditions d'émergence d'organisations alternatives du travail ubérisé</i> .....	39
2. <i>Conditions de viabilité des formes d'organisation alternatives du travail ubérisé</i> ....	40

**PARTIE I. LE MIROIR AUX ALOUETTES DES PLATEFORMES NUMERIQUES D'EMPLOI ..... 41**

TITRE I. L'ASSOCIATION DU MYTHE DE L'INDEPENDANCE ET DE LA RELIGION DE LA TECHNOLOGIE PAR LES PLATEFORMES NUMERIQUES .....	41
<i>Chapitre I. Des conditions et des supports de travail favorables à l'irruption des plateformes dans le secteur du graphisme</i> .....	42
Section 1. Le graphisme, un secteur concurrentiel et non contingenté.....	42
§ 1. Historique et structuration du secteur : une profession aux contours flous .....	42
§ 2. Statuts d'emploi et protection sociale .....	43
§ 3. Les évolutions sectorielles majeures .....	45
Section 2. Les usages et enjeux de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur graphisme/design .....	49
§ 1. Des profils de travailleurs hétérogènes .....	54
§ 2. Les usages des plateformes numériques dans le secteur du graphisme .....	54
§ 3. Les effets de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur d'activité.....	59
A. Travail gratuit ou tarifs à la baisse.....	59
B. Déqualification du travail .....	60
C. Pénétration du secteur et dépendance économique des travailleurs .....	62
<i>Chapitre II. Des conditions culturelles, environnementales, sanitaires et financières</i>	

<i>favorables à l'irruption des plateformes dans le secteur de la mobilité</i> .....	65
Section 1. La livraison de marchandises (motorisé/non motorisé), un secteur ? .....	65
§ 1. La culture du vélo et de la course urbaine.....	65
§ 2. Les plateformes de livraison à l'interface des secteurs de la LDK (Livraison Dernier Kilomètre) et de la RHD (Restauration Hors Domicile) ? .....	68
A. La LDK comme univers concurrentiel.....	69
1. Les quatre traits constitutifs de la LDK comme univers concurrentiel.....	69
2. Les business models traditionnels de la LDK et leur déstabilisation par la LAD.....	72
B. La RHD comme univers concurrentiel.....	78
1. Un marché en vive croissance aiguisant les appétits d'opérateurs variés ....	78
2. L'hétérogénéité des business models profitant de cette croissance .....	82
Section 2. Usages et enjeux de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur de la livraison .....	85
§ 1. Effets de l'introduction des plateformes sur la LDK et la RHD .....	85
A. Le modèle d'affaires des plateformes de livraison : un modèle déséquilibré favorisé par les levées de fonds.....	85
B. Le positionnement et la réaction des acteurs classiques de la restauration et de la logistique du dernier kilomètre.....	109
§ 2. Les usages sociaux de l'activité de coursiers de plateforme numérique et leurs dynamiques temporelles .....	115
A. Une main-d'œuvre ajustée aux conditions d'exercice de l'activité. Des hommes, jeunes, socialisés à l'entrepreneuriat .....	118
1. Une activité à vélo, sous pression temporelle et fortes contraintes physiques et dans l'espace public : la mobilisation de dispositions masculines.....	118
2. Une activité non qualifiée, faiblement rémunérée et à horaires atypiques : une activité construite pour une main-d'œuvre jeune et précaire .....	122
3. Un travail indépendant qui convoque des dispositions variées à l'entrepreneuriat .....	124
B. Trajectoires d'entrée et sens de l'activité de coursier de plateformes numériques. Des usages hétérogènes .....	127
1. L'activité comme petit boulot .....	128
2. L'activité comme activité transitoire.....	130
3. Une activité parmi d'autres, la pluriactivité .....	134
4. L'activité comme un « vrai » travail .....	135
C. Une lecture dynamique. Évolutions des usages au fil du temps et reconfigurations croisées de l'activité et de la main-d'œuvre.....	137
1. Sortir de l'activité. Le fort taux de rotation de la main-d'œuvre de coursiers .....	137
2. Passer d'un usage à un autre. Les dynamiques des usages de l'activité de coursier .....	138
3. Un « vrai travail ». Une recomposition structurelle des coursiers ?.....	140
3.1. Des stratégies individuelles : tenir dans l'activité.....	140
3.2. Des stratégies collectives : mobiliser le droit du travail, faire pression pour changer les plateformes, créer une coopérative de coursiers.....	141
3.3. Transformations croisées de l'organisation du travail et de la main- d'œuvre.....	142
Conclusion.....	149
<b>TITRE II. L'INDEPENDANCE DU TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES NUMERIQUES EN QUESTIONS</b>	

.....	151
<i>Chapitre préliminaire. Croissance du nombre d'autoentrepreneurs et naissance des plateformes numériques</i> .....	152
Section 1. La microentreprise, évolution des effectifs et profil des créateurs.....	152
§ 1. Évolution du nombre de créations d'entreprises en fonction du statut de l'entreprise.....	152
§ 2. L'âge des micro entrepreneurs .....	153
§ 3. Micro-entrepreneuriat et niveau de diplôme .....	153
§ 4. Microentreprise et activité antérieure.....	154
Section 2. Micro entreprise, plateformes et secteurs d'activité.....	154
§ 1. Microentreprise et plateformes numériques .....	155
§ 2. Microentreprise et secteurs d'activité.....	156
<i>Chapitre 1. La poussée de la figure du travailleur indépendant dans les systèmes juridiques nationaux</i> .....	160
Section 1. La poussée de l'indépendance dans les systèmes binaires .....	160
§ 1. Belgique .....	160
§ 2. Danemark .....	163
§ 3. France .....	164
§ 4. Pays-Bas .....	167
§ 5. Roumanie .....	169
§ 6. Suisse.....	170
Section 2. La poussée de l'indépendance dans les systèmes non binaires .....	170
§ 1. Allemagne.....	170
§ 2. Espagne .....	173
§ 3. Irlande.....	175
§ 4. Italie.....	176
A. Le salarié .....	176
B. Le travailleur para-subordonné.....	177
C. Le travailleur para-subordonné hétéro-organisé.....	178
D. Le travailleur indépendant.....	179
§ 5. Royaume-Uni .....	179
Conclusion.....	183
<i>Chapitre 2. Le combat judiciaire pour la requalification de la relation contractuelle</i> ..	185
Section 1. La requalification dans les systèmes binaires .....	187
§ 1. Belgique .....	187
§ 2. France .....	187
A. Les critères de l'indépendance au prisme de la digitalisation .....	187
B. Les critères de la subordination juridique au prisme de la digitalisation .....	190
§ 3. Pays-Bas .....	193
§ 4. Suisse.....	195
Section 2. La requalification dans les systèmes non binaires .....	197
§ 1. Allemagne.....	197
§ 2. Espagne .....	198
§ 3. Italie.....	199
§ 4. Royaume-Uni .....	201
Section 3. La requalification de la relation contractuelle par des autorités administratives .....	204
Conclusion.....	204
<i>Chapitre 3. La polyphonie des pouvoirs publics face à l'ubérisation</i> .....	206

Section 1. Les réactions sur le plan national .....	206
§ 1. Les interventions législatives sur les travailleurs des plateformes.....	206
A. La dangerosité du scénario belge .....	207
B. Les ambivalences du législateur français : entre complaisance et protection	209
C. L’audace du législateur espagnol .....	216
D. L’approche locale et catégorielle du législateur roumain.....	217
§ 2. Les projets législatifs en débat .....	218
A. Allemagne.....	218
B. Danemark.....	219
C. France .....	219
D. Irlande.....	221
E. Italie .....	223
F. Pays-Bas .....	224
G. Royaume-Uni .....	225
Section 2. Des réactions convergentes sur le plan européen et international.....	226
§ 1. Le statut de la relation contractuelle des travailleurs des plateformes .....	227
A. Combattre les relations de travail déguisées .....	227
B. Déterminer l’existence d’une relation de travail .....	228
C. Pour un tiers statut ? .....	229
D. Un socle de droits universels et communs à tous les travailleurs .....	229
§ 2. La protection sociale des travailleurs des plateformes.....	231
A. La protection sociale des travailleurs non-salariés.....	231
B. La protection sociale des travailleurs atypiques .....	232
Conclusion.....	236

## **PARTIE II. LA QUETE DE PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES — PAR DES MOBILISATIONS COLLECTIVES..... 237**

### **TITRE 1. DU CONFLIT COLLECTIF AU DIALOGUE SOCIAL AVEC LES PLATEFORMES**

#### **D’INTERMEDIATION .....** 237

#### *Chapitre I. Les formes de l’action collective selon les secteurs d’activité .....* 237

#### **Section 1. De l’action à l’organisation collective dans le secteur de la livraison .....** 238

##### **§ 1. Les conditions d’émergence de l’action collective .....** 238

##### **A. Des mobilisations nombreuses malgré les freins à l’action collective.....** 238

###### **1. Des obstacles à l’action collective des travailleurs des plateformes numériques .....** 238

###### **2. Panorama des mobilisations et des revendications .....** 242

##### **B. Les ressorts de l’action collective des coursiers à vélo .....** 243

###### **1. L’identification d’intérêts communs : de la dégradation des conditions de travail à l’action collective .....** 243

###### **2. Des manifestations à l’émergence de collectifs institutionnalisés .....** 244

— La création du CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens). Des  
groupes de discussions sur les réseaux sociaux à la naissance de collectifs  
..... 247

— Des collectifs aux syndicats CGT. L’institutionnalisation de la lutte ... 250

###### **3. Les ressources sociales et matérielles propices aux mobilisations .....** 252

###### **4. Articulation entre initiatives individuelles de coursiers et syndicats .....** 257

##### **§ 2. Les types d’actions collectives : des mobilisations novatrices ? Analyse des répertoires d’action.....** 261

##### **A. La chronologie et les revendications des coursiers à vélo.....** 261

B. Une typologie des modes d'action et des répertoires d'action. Des mobilisations originales ? .....	264
Section 2. De l'action à l'organisation collective dans le secteur du graphisme .....	267
§ 1. Les conditions d'émergence de l'action collective .....	267
A. Les entraves à l'action collective .....	267
B. La constitution de causes fédératrices ? .....	271
1. Évolutions sectorielles et reconnaissance de la profession .....	271
2. Travail gratuit et plateformes numériques.....	273
3. Des ressources inégales : des collectifs fragiles et des capitaux spécifiques .....	275
§ 2. Les types d'actions collective, de l'information aux pétitions.....	280
A. Agir en informant .....	280
B. Des répertoires d'action dématérialisés (manifestes, lettres ouvertes et pétitions).....	282
Conclusion.....	286
<i>Chapitre II. La mise en perspective de droits collectifs pour les travailleurs indépendants des plateformes.....</i>	<i>288</i>
Section I. Des droits d'action et d'organisation collectives indépendamment du statut de la relation contractuelle .....	289
§1. Le droit d'action collective et sa protection juridique.....	290
A. La protection formelle et catégorielle du droit d'action collective des travailleurs des plateformes en France .....	290
B. Le recours à l'action collective des travailleurs des plateformes à l'étranger sans protection légale .....	292
§2. Le droit d'organisation collective des travailleurs des plateformes .....	296
A. Un droit d'organisation collective indépendamment du statut de l'emploi ..	296
1. L'intervention du législateur français .....	297
2. La saisine du juge britannique.....	297
3. La mobilisation du droit d'association .....	298
B. Les modes d'organisation collective des travailleurs des plateformes .....	300
1. La création d'organisations de travailleurs indépendants ad hoc.....	300
2. L'intégration des travailleurs indépendants dans les structures syndicales existantes .....	303
C. La création d'organisations collectives de plateforme .....	315
Section II. Le droit du dialogue social en conflit potentiel avec d'autres sources de droit .....	317
§1. Le spectre du droit de la concurrence.....	317
A. La tension entre droit international et droit de l'Union européenne .....	317
1. Le droit du Conseil de l'Europe et de l'OIT à l'unisson .....	317
2. La position de l'UE .....	320
B. La tension entre droit national du travail et de la concurrence.....	323
1. Le scénario danois : la vulnérabilité d'un système basé sur le droit conventionnel .....	323
2. Le scénario des travailleurs indépendants dépendants économiquement ..	324
3. Le scénario irlandais basé sur la fictivité de l'indépendance .....	326
§2. Le risque de la bipolarisation du droit conventionnel .....	331
A. Éviter le risque par l'intégration dans le droit conventionnel commun .....	331
1. Espagne .....	331
2. Italie.....	335

3. Suisse.....	338
4. Pays-Bas .....	338
B. Le risque de bipolarité et de fragmentation dans le scénario français .....	339
1. De la loi El khomri au rapport Frouin .....	340
2. De la mission Mettling à l’ordonnance du 21 avril 2021 instituant des représentants sans fonction.....	345
Conclusion.....	349
TITRE 2. DU DESENCHANTEMENT A LA RECHERCHE D’ALTERNATIVES COOPERATIVISTES AU CAPITALISME DE PLATEFORMES .....	350
<i>Chapitre 1. Les conditions socio-juridiques d’émergence et de pérennité des coopératives</i> .....	350
Section 1. La modernisation du droit coopératif dans les systèmes juridiques nationaux .....	350
§1. Les apports de la loi sur l’économie sociale et solidaire en France .....	351
A. Le souffle général de l’économie sociale et solidaire .....	352
B. Le recours à l’ESS par les travailleurs à la recherche d’alternatives à l’économie de plateformes .....	355
1. Les coopératives d’activité et d’emploi (CAE).....	356
2. Les SCOP .....	360
3. Les Sociétés coopératives d’intérêt collectif (SCIC) .....	362
§2. Des réformes comparables de la coopération dans les pays voisins .....	365
A. Le droit espagnol entre droit commun et dualité.....	365
B. Le foisonnement du droit italien de la coopération.....	387
C. La sobriété du droit belge de la coopération .....	396
Section 2. L’appropriation du droit coopératif par les travailleurs-entrepreneurs de cause .....	401
§1. Des profils de travailleurs-entrepreneurs de cause.....	402
A. Les conditions d’émergence des coopératives de livraison.....	402
1. Panorama des coopératives de coursiers en France .....	402
2. Propriétés sociales des travailleurs et ressources mobilisées dans la création de coopératives .....	409
3. Le choix de la coopérative : entre socialisation, convictions politiques et stratégies de distinction .....	410
3.1. Les ressorts du choix du statut coopératif .....	411
3.2. La coopération et l’écologie comme stratégies de distinction .....	412
B. Les conditions d’émergence des coopératives de graphistes .....	413
§2. Des expérimentations coopérativistes ambivalentes .....	424
A. Des expérimentations à l’échelle européenne relativement homogènes intra sectorielles .....	424
1. Dans le secteur du graphisme, de la communication et des arts : le cas de SMART, une coopérative d’envergure européenne.....	424
2. La partition Association, SCOP/SCIC des expériences alternatives aux plateformes de travail capitalistes dans le secteur de la livraison à vélo : sens et portée .....	437
2.1. Les alternatives aux plateformes capitalistes de livraison : les Sudouest livraison et Véloliv, deux SCOP et Freevélo, une association .....	438
2.2. Les prédécesseurs de l’ESS aux plateformes de livraison : Cyclall, des SCOP et une SCIC .....	442
B. L’ambivalence du recours au coopérativisme .....	461



1. Des organisations hybrides entre modèle économique et modèle social	461
1.1 Des conditions de travail et d'emploi variables	461
1.2 Partir ou rester, les conditions sociales de pérennité des coopératives	465
Le recrutement, un enjeu crucial	465
Les cas de défection	467
Les formes de compensation	467
2. Des risques d'instrumentalisation	468
2.1. Une instrumentalisation en projet	468
2.2. Des instrumentalisations avérées	472
3. Les alertes de l'OIT	476
Conclusion	478
<i>Chapitre 2. Les conditions de viabilité économique des modèles de coopératives de coursiers</i>	479
Section 1. La firme autogérée et son efficacité dans l'analyse économique	479
§ 1. L'émergence de la réflexion économique sur les coopératives en même temps que la naissance du mouvement coopératif	479
§ 2. La littérature économique moderne sur les performances de la firme	481
A. La comparaison LMF vs CF et sa « perversité » liée à sa fonction-objectif	483
B. La question de l'incitation au travail, de la productivité du travail et de l'innovation dans les coopératives	485
C. Les problèmes de sous-investissement, d'accès au financement et de mauvaise allocation du capital	487
D. Les problèmes d'action collective et de dégénérescence	488
Section 2. Les conditions de viabilité des coopératives de livraison	490
§ 1. Les conditions de viabilité des modèles des entreprises de coursiers-livreurs : une stratégie diversité et flexibilité pour des petites entreprises dans un environnement porteur	490
§ 2. Une interrogation sur la cohérence et la pertinence du modèle des SCOP de coursiers spécialisées uniquement sur la livraison de repas	498
§ 3. Vers un coopératisme de plateformes ? Les cas Freevélo et Packalgo	508
Conclusion	515
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>516</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>526</b>
<i>Économie</i>	526
<i>Sociologie</i>	534
<i>Droit</i>	539
<b>TABLEAUX, ENCADRES, GRAPHIQUES ET FIGURES</b>	<b>554</b>
<i>Table des encadrés</i>	554
<i>Table des graphiques</i>	556
<i>Table des figures</i>	557

## Introduction

Le projet de recherche sur les « Formes de mobilisation collective et l'économie des plateformes » poursuit deux objectifs. Le premier consistera d'une part de s'interroger sur les conditions d'émergence des mobilisations individuelles et collectives des travailleurs des plateformes et des formes alternatives de travail auxquelles vont recourir certains de ces travailleurs. Le second sera d'autre part d'analyser et évaluer la pérennité et la viabilité de ces alternatives. Il s'agira ainsi d'étudier les leviers et les freins juridiques, économiques, psychologiques et sociopolitiques à l'émergence et à la pérennisation des mobilisations et alternatives à l'économie des plateformes. C'est donc un projet de recherche pluridisciplinaire.

La pluridisciplinarité ici revendiquée a pour but d'examiner les aspects économiques, sociologiques et juridiques du travail effectué par l'intermédiaire d'une plateforme numérique dans deux secteurs d'activité, la livraison de marchandises et le graphisme. Il s'agit ainsi de s'appuyer sur des analyses de disciplines différentes pour disposer des éléments de compréhension de l'avènement, du développement, de la réception, de l'appropriation ou du rejet de cet objet multidimensionnel et disruptif qu'est le travail réalisé par l'intermédiation de plateformes numériques. Il s'agit en outre d'évaluer le plus justement possible jusqu'à quel point cette forme d'économie, d'organisation du travail est un phénomène nouveau, structurel, anecdotique, marginal ou en voie de généralisation et plus particulièrement de mesurer la part réellement prise par la technologie dans ce vaste mouvement. C'est à l'aune des évaluations réalisées par chaque discipline sur la nature et la portée des changements produits sur les secteurs et travailleurs retenus dans le programme de recherche et plus largement sur le reste de l'économie et du monde du travail qu'il conviendra alors de suggérer des conclusions interdisciplinaires et des recommandations sur les régulations possibles, leur nature, leur niveau et leur portée. Le projet de recherche fait par ailleurs appel aux comparaisons internationales d'une certaine façon par nécessité. Le constat est là : le travail intermédié par des plateformes numériques est un fait mondial porté par des entreprises qui se déploient sans contraintes matérielles (territoriales), temporelles ou organisationnelles, qui s'imposent quel que soit le système juridique et s'opposent aux prémices et aux finalités admises universellement du droit national et international du travail et de la sécurité sociale. Les réponses voire les ripostes juridiques engagées par des législateurs, des juges, des travailleurs, des organisations recueillies grâce aux comparaisons internationales permettent de nourrir une réflexion critique sur les choix faits par le législateur français et de disposer de ressources pour soutenir d'autres perspectives de régulation à court, moyen et long terme.

C'est armées d'un langage, d'une rhétorique et d'une idéologie autour du partage, de la collaboration, de l'échange de pair à pair, de la gratuité, de la liberté, de l'égalité voire d'une communauté retrouvées que les plateformes numériques se présentent à l'opinion publique, aux acteurs institutionnels et aux travailleurs potentiels. Le langage utilisé, à dessein séducteur, porte une vision des relations nouées entre les individus et les plateformes qui seraient incompatibles avec l'idée de salariat voire qui ne seraient pas du travail, mais un loisir, un jeu, une occupation, une distraction interrogeant les catégories existantes, brouillant leurs frontières par des jeux de langues et de masques qui méritent d'être identifiés et décryptés (A).

L'association des comparaisons internationales et de la pluridisciplinarité donne au projet sa singularité d'un point de vue méthodologique (B) pour un traitement des hypothèses de recherche selon un horizon temporel, sectoriel et spatial (C).

## A. Langages et masques des plateformes numériques

Le développement des plateformes numériques dans de multiples secteurs a suscité un débat sur l'émergence d'une nouvelle forme de capitalisme ou d'économie. Elle est tantôt qualifiée de *digital economy*, *gig economy*, économie du partage, *on demand online platform economy*, économie collaborative<sup>1</sup>, *crowd-based capitalism*<sup>2</sup>, capitalisme de plateformes<sup>3</sup>, capitalisme de la Silicon Valley<sup>4</sup>, capitalisme centré sur les communs<sup>5</sup> ou voire encore de techno-féodalisme<sup>6</sup>, chacun de ces termes ne recouvrant pas totalement les frontières d'activités des autres.

Les termes *gig economy* ou *on-demand online platform economy* désignent en fait une économie dans laquelle les offreurs et demandeurs de travail sont mis en relation via une plateforme numérique de travail, pour effectuer un travail payé à la tâche, et le plus souvent, par un travailleur indépendant. Il peut s'agir de petits boulots (d'où le terme de *gig economy*), voire de micro-tâches pour ce qui est de plateformes comme Amazon Mechanical Turk ou de missions plus qualifiées pour des travailleurs *freelances*, qui, il y a peu de temps encore, auraient pu être réalisées par des salariés. L'utilisation d'une plateforme numérique sous forme de marché multifaces<sup>7</sup> permet à l'entreprise de bénéficier d'effet de réseaux croisés et de rendements croissants d'adoption qui assurent la croissance de l'activité et du nombre d'utilisateurs. L'algorithme permet de réduire les coûts de transactions et d'offrir un certain nombre de systèmes de gouvernance privée de la transaction : l'algorithme permet de centraliser le paiement, de contrôler assez efficacement l'exécution de la prestation via la notation qui fonctionne comme réputation du prestataire et via la possibilité de déconnexion du prestataire, voire la géolocalisation pour les plateformes de livraison (cf. infra). Enfin, l'accumulation de données permet de prévoir les attentes des utilisateurs, voire de les influencer, et d'améliorer en permanence la performance de l'offre de services. Comme ces activités génèrent des rendements croissants d'adoption et des économies de réseau, la structure de marché qui en résulte est fortement concentrée, générant des dynamiques *winner takes all*.

La notion de « *crowd-based capitalism* » souligne le rôle de la contribution de la « foule » -

---

<sup>1</sup> Bauwens M., Kostakis V., *Manifeste pour une véritable économie collaborative. Vers une société des communs*, Paris, éditions Charles Léopold Mayer, 2014.

<sup>2</sup> Sundararajan, A., *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, Cambridge, MIT Press, 2016.

<sup>3</sup> Olma S., « Never mind sharing economy : here's platform capitalism », 2014 <https://networkcultures.org/mycreativity/2014/10/16/never-mind-the-sharing-economy-heres-platform-capitalism/> Lobo S., « Auf dem Weg in die Dumphöhle », *Der Spiegel*, 03/09/2014, <https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>. Srnicek N., *Platform capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2016. Srnicek N., *The challenges of platform capitalism: understanding the logic of a new business model*, The progressive policy think tank, 2017, <https://www.ippr.org/juncture-item/the-challenges-of-platform-capitalism>

<sup>4</sup> Boix C., *Democratic Capitalism at the Crossroads : Technological Change and the Future of Politics*, Princeton, Princeton University Press, 2019.

<sup>5</sup> Bauwens M. et Kostakis V. , *Manifeste pour une véritable économie collaborative. Vers une société des communs*, op.cit.

<sup>6</sup> Durand C., *Le techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*, Paris, La découverte, 2020.

<sup>7</sup> Rochet J-C., Tirole J., « Platform competition in two-sided markets », *Journal of the european economic association*, 2003, 1(4), pp.990-1029. Rochet, J-C., Tirole, J., «Two-sided markets: a progress report », *The RAND journal of economics*, 2006, 37(3), pp.645-667. Hagiu A., « Merchant or two-sided platform ? », *Review of Network Economics*, 2007, 6(2), pp.115-133. Hagiu A., «Multi-sided platforms : from microfoundations to design and expansion strategies », *Harvard Business School Strategy Unit Working Paper*, 2007, (09-115). Hagiu A., Wright J., «Multi-Sided Platforms», *International Journal of Industrial Organization*, 2015, 43, pp.162-174. Hagiu A., Wright J., «Marketplace or Reseller ?», *Management science*, 2015, 1(1), pp.184-203.

« gig » en anglais d'où la notion de « *gig economy* » - des internautes et de leurs multiples productions individuelles. Il peut s'agir ici pour une plateforme de travail à la demande de mettre en concurrence des travailleurs pour faire baisser les prix et d'externaliser des activités largement, parfois à l'étranger quand elles sont purement digitalisées. Mais cette contribution de la foule peut être également gratuite sous diverses formes de bénévolat, de jeux : on parle alors de *playbour*<sup>8</sup>.

La notion « d'économie du partage » fait référence à la possibilité de « partager » l'usage d'un actif ou de ressources sous-utilisées. On peut penser ici à la location d'appartements avec Airbnb ou le partage du coût de transport en automobile via Blablacar, ou encore simplement le partage gratuit de vidéos ou musiques sur des plateformes de streaming vidéo ou musical. Mais l'économie du partage peut exister sans avoir recours à l'économie numérique, par exemple lorsque des vélos en station sont fournis par une collectivité locale. Simplement, le numérique permet une organisation plus grande de ce « partage » de l'usage. Il est à noter que les notions d'économie collaborative ou du partage ne signifient en rien une économie « hors marché » ou non-capitaliste : une bonne partie des activités d'économie du partage ou « collaboratives » sont marchandisées par des plateformes capitalistes. Ainsi, la location d'une maison relève de la location, donc de la propriété privée. Mais il est bien entendu possible de mettre en place des formes non marchandes dans l'accès et dans la production : on pense alors à certains communs numériques comme Wikipédia, aussi appelés « production pair-à-pair basée sur les communs »<sup>9</sup>. Mais là encore, dans le cas de la production de pair à pair, il est tout à fait possible que les communs produits par ces formes « collaboratives » permettent l'édification de relations marchandes et leur exploitation capitaliste (leur capitalisation), ce qui fait que certains parlent de « capitalisme centré sur les communs » ou de « capitalisme de communisme »<sup>10</sup>. Ainsi, dans le cas de la *blockchain* Ethereum, il s'agit à la fois d'un commun numérique, en ce sens que le code est produit par la foule, mais ce commun permet aussi de fabriquer une monnaie, des jetons (*token*), de multiples marchés et entreprises capitalistes<sup>11</sup>. De même, les collaborations spontanées sur les réseaux sociaux ou la production de vidéos en accès libre sur YouTube peuvent être vues aussi comme un « capitalisme centré sur les communs » ou un « capitalisme de communisme », puisque ces plateformes (réseaux sociaux et plateformes de partage de vidéos à la demande en accès libre) vont pouvoir valoriser cette production en attirant de plus en plus d'utilisateurs, en collectant de plus en plus de données et en ciblant ainsi de mieux en mieux les publicités, principale source de profit de Facebook et Google<sup>12</sup> (cf. infra pour les implications sur la notion de *digital labour*). Ces notions sont à mettre en relation avec le concept de capitalisme cognitif<sup>13</sup>, qui insiste aussi sur le rôle des réseaux, de la production

---

<sup>8</sup> Pour une critique de la notion, cf. Lund A., « A contribution to a critique of the concept of playbour », in Eran Fisher, Cristian Fuchs (dir.), *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015, pp.63-79.

<sup>9</sup> Benkler Y., *The wealth of networks. How social production transforms markets and freedom*, New Haven and London, Yale University Press, 2006. Bauwens M. et Kostakis V. *Manifeste pour une véritable économie collaborative. Vers une société des communs*, op.cit.

<sup>10</sup> Lund A., « A contribution to a critique of the concept of playbour », op.cit.

<sup>11</sup> Sundararajan A., *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, op.cit.

<sup>12</sup> Pour Alphabet, respectivement en 2019 et 2020, la firme a réalisé un chiffre d'affaires total de 161,857 milliards et 182,527 milliards de dollars, dont 134,811 et 146,924 milliards de dollars de revenus publicitaires. Pour Facebook, pour les mêmes années, l'entreprise avait réalisé des chiffres d'affaires de 70,697 et 85,965 milliards de dollars, dont 98,5 % et 97,9 % des recettes sont publicitaires (sources : 10-K rapports annuels).

<sup>13</sup> Negri A., Vercellone C., « Le rapport capital/travail dans le capitalisme cognitif », *Multitudes*, 2008, 32(1), pp.39-50. Monnier, J. M., Vercellone, C., « Le capitalisme cognitif, nouvelle forme de capitalisme? », *Problèmes économiques. Hors-série*, 2014, (5), pp.117-120.

directe des savoirs en dehors des frontières de l'entreprise à l'ère du *General Intellect*, et de la subsomption et appropriation de ces productions et savoirs par le capital. La notion de capitalisme cognitif est vue alors comme un changement équivalent au passage du capitalisme mercantiliste au capitalisme industriel.

La notion de capitalisme de plateformes renvoie quant à elle à l'idée que la plupart des plateformes de mise en relation sont créés par des entreprises capitalistes, à la recherche du profit et que le développement de ces plateformes est de nature à modifier les formes institutionnelles du capitalisme<sup>14</sup>. En effet, le développement des plateformes peut se penser comme une modification des formes de la concurrence, puisque ces firmes organisent des transactions et des marchés, et fonctionnent comme des systèmes de gouvernance privée et algorithmique de ces marchés. Par ailleurs, tout en organisant la concurrence, elles se positionnent dans des situations de quasi-monopole grâce aux dynamiques *winner takes all*. Dans cette configuration, ce sont les formes de la concurrence et les firmes du numérique qui sont en position dominante. Cette transformation a été rendue possible par le régime d'accumulation financiarisée et sa crise, qui, via les financements levés par les *start-ups*, la flexibilisation du rapport salarial et la paupérisation d'une partie de la population, ont rendu possible l'émergence de ces activités. Les formes de la concurrence et les plateformes transforment à leur tour les autres formes institutionnelles, notamment le rapport salarial et les formes de l'État.

En même temps, il existe une grande continuité entre le mode de régulation néolibéral et la plateformes, dont on peut dire qu'elle est une nouvelle forme de désencastrement : continuité du processus d'externalisation, flexibilisation et précarisation accrue du travail par le recours au travail indépendant pour contourner le droit du travail ; contournement également des réglementations, de la protection sociale et de la fiscalité par des multinationales et déplacement des politiques publiques vers des politiques plus libérales, néo-schumpéteriennes, et de *workfare* sous l'effet du débordement des firmes et de la globalisation.<sup>15</sup>

Ensuite, ce régime s'appuie sur l'accumulation financière et l'accumulation de données comme sources de création de valeur, même si ces deux sources sont problématiques, certaines plateformes ayant du mal à atteindre le seuil de rentabilité, incitant ces firmes à recourir à la prédation ou captation de valeur, et aux levées de fonds successives pour assurer leur développement. On peut alors interpréter dans ce cas le capitalisme de plateforme comme un nouveau mode de développement du capitalisme (combinaison d'un régime d'accumulation et d'un mode de régulation). Le rapport capital/travail qui s'institue peut être qualifié de *putting out system 2.0*<sup>16</sup> où la plateforme sert d'intermédiaire auprès des clients en contrôlant la qualité de la prestation, et donc à un recours à l'externalisation à des sous-traitants. En cela, le capitalisme de plateformes ne serait pas si nouveau, mais ne serait qu'un retour à une forme proto-industrielle, rendue possible par la digitalisation. Cette évolution s'inscrit par ailleurs dans le mouvement d'externalisation des entreprises, comme moyen de réduire leurs coûts et

---

<sup>14</sup> Montalban M., Frigant V., Jullien B., « Platform economy as a new form of capitalism: a Régulationist research programme », *Cambridge Journal of Economics*, 2019, 43(4), pp.805-824.

<sup>15</sup> *Ibid.* Il est à noter cependant que dans le cas de la *blockchain*, la notion de capitalisme de plateformes est plus critiquable, puisqu'une *blockchain*, comme registre distribué, a pour visée l'élimination de tout intermédiaire de confiance, mais en pratique, des plateformes se créent à partir des *blockchain*, notamment sur Ethereum, ou aussi via les plateformes d'échange de crypto-monnaies comme Coinbase.

<sup>16</sup> Montalban, M., Frigant V., Jullien B., « Platform economy as a new form of capitalism: a Régulationist research programme », op.cit.

de mettre en concurrence leurs sous-traitants. En effet, le *putting out system*, appelé aussi système domestique, prévalait dans l'industrie textile au début du XIX<sup>ème</sup> siècle au Royaume-Uni<sup>17</sup>. En France, à Lyon, cette organisation prit le nom de « fabrique » où les « soyeux » recevaient les commandes et fournissaient la matière première aux canuts/maîtres tisseurs, qui exécutaient ce travail à la tâche à domicile avec leurs propres métiers à tisser. Dans ce système proto-industriel, le capitaliste-marchand faisait appel à des sous-traitants indépendants qui produisaient pour leur compte et qui étaient payés à la tâche. Les premières conventions collectives d'application locale sont nées dans ce contexte et dans ce système par la coalition de travailleurs indépendants<sup>18</sup> et ont largement précédé l'avènement du salariat et du contrat de travail<sup>19</sup>. Si au départ, le travail était effectué par des artisans et travailleurs de métier, la mécanisation ainsi que la mise en concurrence des artisans avec des prolétaires permettaient de faire pression à la baisse sur la rémunération des tisserands<sup>20</sup>.

Notre interprétation se situe dans la lignée d'une synthèse entre les visions de Marx<sup>21</sup>, Marglin<sup>22</sup> ou Freyssenet<sup>23</sup> d'un côté, et celle de Williamson<sup>24</sup> de l'autre : l'invention de la hiérarchie dans l'usine capitaliste venait d'une nécessité d'imposer une discipline aux travailleurs indépendants pour les obliger à accepter les cadences. Pour Marglin<sup>25</sup> la fin du *putting out system* et le passage à l'intégration verticale dans l'usine s'étaient imposés comme un moyen pour le capital d'augmenter le taux de plus-value, sans pour autant améliorer l'efficacité productive. Pour Williamson<sup>26</sup>, la hiérarchie capitaliste s'était tout simplement imposée parce qu'elle était le moyen le plus efficace de réduire les coûts de transaction et les risques d'opportunisme contractuel entre travailleur indépendant et marchand-capitaliste. Ces deux interprétations sont loin d'être contradictoires en réalité, et l'on peut alors comprendre le *putting out system 2.0* du capitalisme de plateforme comme la conséquence de la baisse des coûts de transaction permise par la numérisation et la possibilité de contrôler la prestation du travailleur à distance via l'algorithme, qui permet alors de contourner le droit du travail et de la protection sociale et les coûts associés au « capitalisme démocratique », c'est-à-dire celui lié aux conquêtes sociales et démocratiques<sup>27</sup>.

De son côté, la notion de techno-féodalisme<sup>28</sup> souligne quant à elle la possibilité que la mutation observée relève d'un changement de mode de production (au sens marxiste) : dans cette hypothèse, les grandes plateformes numériques s'émancipent progressivement des États et mettraient en place un processus de domination à la fois économique et politique sur le cyberspace, et par extension, l'espace physique, par le biais de logiques d'allégeance : certaines de ces firmes offrent une garantie de soutien et de protection de leurs usagers en

---

<sup>17</sup> Boix C., *Democratic Capitalism at the Crossroads : Technological Change and the Future of Politics*, op.cit. Marglin S., « What do bosses do ? The origins and function of hierarchy in capitalist production », *Review of radical political economy*, 1974, 6(2), pp.60-112.

<sup>18</sup> Rudischhauser S., « Retour sur les “travailleurs indépendants” », *Revue de droit du travail*, 2016, p.405.

<sup>19</sup> Daugareilh I., « Révolution 4.0 et droit collectif du travail » in J.Ph.Dunand, P.Mahon et A.Witzig (dir.), *La révolution 4.0 au travail*, ed. Schultess Romandes, Cert, Genève, 2019, pp.179-200.

<sup>20</sup> [https://www.herodote.net/22\\_novembre\\_1831-evenement-18311122.php](https://www.herodote.net/22_novembre_1831-evenement-18311122.php)

<sup>21</sup> Marx K., *Le Capital, Livre I*, Paris, Flammarion, 1985.

<sup>22</sup> Marglin S., « What do bosses do ? The origins and function of hierarchy in capitalist production », op.cit.

<sup>23</sup> Freyssenet M., *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli, 1977.

<sup>24</sup> Williamson O., « The organization of work », *Journal of economic behavior and organization*, 1980, 1, 5-38.

<sup>25</sup> Marglin S. « What do bosses do ? The origins and function of hierarchy in capitalist production », op.cit.

<sup>26</sup> Williamson O. « The organization of work, op.cit.

<sup>27</sup> Streeck W., *Du temps acheté. La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*, Paris, Gallimard, 2014.

Boix C., *Democratic Capitalism at the Crossroads : Technological Change and the Future of Politics*, op.cit.

<sup>28</sup> Durand C., *Le techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*, op.cit.

échange de leur loyauté, qui se mue peu à peu en dépendance. Mieux encore, c'est une forme de régulation des comportements qu'instituent ces plateformes par le biais du contrôle algorithmique des comportements, tout en déployant une logique de conquête de « fiefs numériques » pour exploiter les rentes de données. Cette hypothèse techno-féodale n'est cependant pas forcément antinomique des précédentes, en ce qu'il s'agit ici toujours de firmes fondées sur la propriété privée des moyens de production qui cherchent à accumuler et valoriser du capital ; autrement dit, le techno-féodalisme garde encore certains éléments capitalistes.

Quel que soit le nom donné à cette forme du capitalisme (ou du féodalisme ?), il génère des nouveaux modes de mise au travail et des résistances et alternatives à la discipline qu'il impose. La catégorie de *digital labour* a été introduite pour caractériser les activités de travail subordonnées à des plateformes numériques. En effet, Scholz<sup>29</sup>, Fuchs<sup>30</sup>, ou Casilli<sup>31</sup> retiennent une acception large du travail avec la notion de *digital labour*. Ainsi, Casilli le définit-il comme « *la réduction de nos "liaisons numériques" à un moment du rapport de production, la subsumption du social sous le marchand dans le contexte de nos usages technologiques* »<sup>32</sup>. Inspirée de l'opéraïsme italien, cette approche permet d'y inclure toute sorte d'activités d'enrichissement des plateformes par les utilisateurs, depuis le travail des codeurs, en passant par le travail du click des *micro-tasker* d'Amazon Mechanical Turk et celui des livreurs et chauffeurs intermédies, jusqu'aux simples contributions volontaires des utilisateurs naviguant sur les plateformes et y publiant des commentaires, des photos ou de simples réponses à des questionnaires ou à un CAPTCHA ; toutes ces actions enrichissent les plateformes et entraînent les intelligences artificielles des plateformes, participant à la création de valeur. Chacune de ces actions est susceptible d'être valorisée par les plateformes, tantôt parce qu'il s'agit d'une production rémunérée avec un contrat commercial bien défini (pour les coursiers ou les micro-travailleurs), tantôt parce que les actions bénévoles et parfois inconscientes des utilisateurs sur les plateformes contribuent à améliorer les algorithmes et permettent de mieux cibler la publicité, qui est la source de profit essentielle de Facebook et Alphabet/Google (cf supra). Une partie de l'enjeu des plateformes est de faire passer certaines activités comme du loisir ou du jeu, ce qu'on appelle parfois le *playbor*<sup>33</sup>, pour ne pas qu'elles soient rémunérées. Cependant, même dans le cas d'activités apparemment relevant des jeux vidéo en ligne massivement multi-joueurs (MMORPG), le *farming*, qui consiste à faire des quêtes ou tâches assez routinières pour accroître les compétences du personnage du joueur ou récupérer des items et « coins » du jeu peut finir par devenir une activité rémunérée<sup>34</sup>. Toujours dans l'univers du jeu vidéo, certains joueurs (les *modders*) participent à l'amélioration de certains jeux sans pour autant être rémunérés.

La conséquence en est une sorte d'inflation/extension de la catégorie de travail, et par la même occasion d'effacement de la frontière entre les notions de travail, de loisir, de jeu, de consommation, de production, mais aussi du coup entre consommateur/utilisateur et

---

<sup>29</sup> Scholz T. (dir.), *Digital labour : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013.

<sup>30</sup> Fuchs C., « The digital labour theory of value and Karl Marx in the Age of Facebook, Youtube, Twitter and Weibo », in E. Fisher et Cr. Fuchs (dir.), *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015, pp.26-41.

<sup>31</sup> Casilli A., « Digital labor : travail, technologies et conflictualité », in A. Casilli et D. Cardon, *Qu'est-ce que le digital labor ?*, Paris, INA, 2015. Casilli A., *En attendant les robots. Enquête sur les travailleurs du click*, Paris, éditions du Seuil, 2019.

<sup>32</sup> Casilli A., « Digital labor : travail, technologies et conflictualité », op.cit., p. 5.

<sup>33</sup> Lund A., « A contribution to a critique of the concept of playbour », op.cit.

<sup>34</sup> Goggin, J., « Playbour, farming and leisure », *Ephemera: theory & politics in organization*, 2011, 11(4), pp.357-368.

travailleur/producteur, amenant les auteurs du *digital labour* à utiliser les termes de « prosumer » ou « produser »<sup>35</sup>. Le problème est que si l'on retient une définition aussi extensive du *digital labour*, tout le monde ou presque étant équipé d'Internet, tout le monde peut alors être considéré comme un travailleur du digital. L'autre problème est aussi une relative généralisation de la notion d'exploitation qui finit par perdre son sens : en effet, si toute activité digitale sur une plateforme apporte de la valeur, même les activités « de loisir » des « prosumers », le travail non payé augmente en proportion. Or, dans l'acception marxiste, l'exploitation désigne le fait que dans une activité de travail, un surtravail effectué par un travailleur au-delà de son travail nécessaire rémunéré est approprié par une classe dominante ; dans le capitalisme, le surtravail est la source de la plus-value appropriée par le capitaliste sous forme de revenus de la propriété (profits, rentes, intérêts, dividendes, etc.). Dès lors, tout internaute apparaît ici exploité s'il contribue de près ou de loin à la création de valeur d'une plateforme numérique et qu'il n'est pas rémunéré en conséquence. Ceci explique d'ailleurs que les défenseurs de la catégorie soient eux-mêmes pour nombre d'entre eux (Michel Bauwens, Trebor Scholz notamment) des défenseurs du revenu universel comme rétribution des contributions des différentes formes de *digital labour*.

D'un point de vue juridique le travail est une « prestation exécutée, non à titre d'activité privée, mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique[...] peu important que l'activité soit ludique ou exempte de pénibilité <sup>36</sup> ». Cette définition donnée par le juge de la Cour de cassation à l'occasion de la célèbre affaire de l'île de la tentation<sup>37</sup> du 3 juin 2009 a été étendue à tous les participants à des jeux télévisés. Ainsi le travail peut revêtir diverses formes, divers niveaux de compétences. Il n'est a priori aucune activité humaine qui ne puisse être qualifiée de travail au sens du droit du travail. Il suffit que l'activité donne lieu à rémunération. Le contrat de travail – comme celui de prestation de service — est conclu à titre onéreux. Peu importe le mode de calcul (temps ou tâche), peu importe son support (somme d'argent ou avantages en nature). Ce caractère permet de distinguer la prestation de travail bénévole (ou la gratuité) du contrat de travail. Le travail bénévole est celui qui ne donne lieu à aucune rémunération en échange des services rendus ; une rémunération faible, voire très faible, conduit à une qualification de contrat de travail. Même l'espoir d'une rémunération future suffit pour le juge à démontrer le caractère onéreux de la prestation<sup>38</sup>.

Le choix effectué dans cette étude a été de se focaliser sur les activités qui sont explicitement rémunérées comme du travail indépendant via une plateforme, autrement dit, ce qui est appelé *on-demand platform economy*, incluant donc la *gig economy*. Pour une large part, ces tâches et travaux (réalisés sous statut soit de salarié soit d'indépendant) existaient déjà sans plateformes

---

<sup>35</sup> Scholz T., *Digital labour : Internet as playground and factory*, op.cit. Bauwens M., « Thesis on digital labor in an emerging P2P economy », in Trebor Scholz, *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, pp.259-262. Fuchs C., « Class and exploitation on the Internet », in Trebor Scholz, *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, pp.263-277. Fuchs C., « The digital labour theory of value and Karl Marx in the Age of Facebook, Youtube, Twitter and Weibo », in E. Fisher et Cr. Fuchs (sous la dir.), *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015, pp.26-41.

<sup>36</sup> Disponible sur [http://www.courdecassation.fr/jurisprudnce-2chambre-sociale\\_576/arret-n-12906.html](http://www.courdecassation.fr/jurisprudnce-2chambre-sociale_576/arret-n-12906.html)

<sup>37</sup> Soc. 3 juin 2009, Bull. Civ. N°08-40 981 P. Voir G. Auzero « Je ne m'amuse pas, je travaille », *RDT*, 2009, p.507.

<sup>38</sup> Soc.26 mai 2010, n° 05-44 939. Sur le travail gratuit dans l'espoir d'obtenir un emploi voir M. Simonet, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ? La Dispute*, Paris, 2010. Le législateur a pu intervenir pour exclure de la qualification de salarié certains travailleurs alors même qu'ils reçoivent une faible rémunération (volontaires pour le développement, volontaire de solidarité internationale, volontariat associatif).



digitales : ces dernières n'ont fait que faciliter ou accélérer leur développement, en rendant visibles et facilement accessibles ces travailleurs. Ces travaux peuvent inclure des activités dans le transport (chauffeur Uber, livreur Deliveroo etc.), des activités de création et graphisme, de traduction, de *marketing*, de développeurs, etc. via des plateformes comme MALT, des activités de prestation de service de réparation, jardinage, etc. via des plateformes comme Allovoisins. Ces activités ne représentent encore qu'une part relativement marginale de l'emploi : l'OCDE l'évalue entre 0,5 et un peu plus de 7 % de la population active pour la Finlande,<sup>39</sup> 0,7 % pour la France en 2017<sup>40</sup> mais avec une estimation médiane à 1,1 % Il ne s'agit donc pas d'une part majoritaire de l'emploi dans l'OCDE et en France. Cependant, il est possible que la proportion ait pu augmenter depuis cette date, notamment avec le confinement, sans, pour autant, que cela n'atteigne des chiffres très élevés.

Le développement de cette économie de petits boulots ou de la prestation à la demande, ou encore ce *putting-out system 2.0*, a suscité des résistances et constructions d'alternatives, sur le plan individuel et judiciaire (Partie I), sur le plan collectif par des actions et des organisations et par l'expérimentation de formes alternatives au capitalisme de plateformes qui s'appuient sur le coopérativisme (Partie II).

## **B. Méthodologie**

Plusieurs méthodes ont été mobilisées pour vérifier les hypothèses de recherche : des entretiens semi-directifs dans une approche qualitative et pluridisciplinaire, l'analyse de documents recueillis auprès des interlocuteurs pour les analyses juridique et économique, et l'étude comparative des systèmes juridiques nationaux dans le cadre d'une approche de droit comparé.

Les outils méthodologiques utilisés ont été similaires pour les deux terrains investigués : secteur de la livraison (coursiers à vélo), secteur de l'information-communication (graphistes), soit des entretiens semi-directifs, des ressources documentaires (documents d'acteurs privés et d'acteurs publics et institutionnels) et des données statistiques de seconde main. Des ajustements et des affinements ont été progressivement apportés au cadre méthodologique initial pour tenir compte des éléments du terrain et de ses évolutions ainsi que des premières remarques apportées par les rapporteurs. Nous exposerons successivement les réflexions méthodologiques présidant au choix des pays de comparaison (1) et des secteurs d'activité (2), les différents modes de recueil de données (2), les ressources documentaires mobilisées (3), les formes de recueil de données complémentaires (4), ainsi que les moyens humains mobilisés dans le cadre de la recherche (5), pour procéder dans un dernier temps à la description de la population d'enquête (6).

### **1. Le choix des pays de la comparaison : Que comparer et avec quels moyens ?**

Les pouvoirs publics en France ont commandité un nombre remarquable de rapports auprès de divers experts afin d'avoir des connaissances sur le phénomène de la plateformes qui a surgi en 2014-2015 dans certains secteurs économiques et qui s'y est développé avec une certaine fulgurance. Le dernier rapport réalisé dans le cadre de la mission Frouin a recouru aux comparaisons internationales pour examiner les options de régulation possibles. On doit

---

<sup>39</sup> Schwellnus C., Geva A., Pak M. et Veiel R., *Gig economy platforms : boon or bane ?*, OCDE economic department working paper n°1550, 2019.

<sup>40</sup> Gazier B. et Babet D., *Nouvelles formes d'emploi liées au numérique et mesure de l'emploi*, 2018, [https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2018/03/presentation-completeV8\\_Gazier\\_Babet.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2018/03/presentation-completeV8_Gazier_Babet.pdf).

remarquer que les exemples étrangers mobilisés sont pris comme des données amputées de leur histoire, de leur contexte et de leur dynamique. C'est typiquement le cas de la proposition d'un tiers employeur qui serait une coopérative pour abriter les travailleurs des plateformes, inspirée des exemples belge et portugais<sup>41</sup>.

Nous avons privilégié une approche fonctionnelle<sup>42</sup> qui donne à la finalité des règles juridiques une place prépondérante : il s'agit d'étudier les institutions juridiques en tant que telles, mais aussi leur rôle et leurs objectifs dans le système juridique d'origine. Cette approche s'inspire de l'opinion selon laquelle le droit est un « moyen d'organisation et de contrôle social <sup>43</sup> ». Cela conduit à analyser la règle sous deux angles : celui de la place occupée et celui de son aptitude à remplir la fonction assignée.

Le droit comparé n'est rien d'autre qu'une démarche intellectuelle consistant à comparer entre eux des systèmes ou certains de leurs éléments dans un but et selon un procédé déterminés. La comparaison n'est donc pas un but en soi, mais un moyen utilisé pour répondre à une question, en l'espèce : comment résoudre le problème posé par les plateformes d'intermédiation de recours au statut de travailleur indépendant alors que les conditions réelles d'exécution du travail révèlent en lieu et place d'indépendance une dépendance, en tous points similaire à celle prévalant dans le cadre d'un lien de subordination juridique ? Comment le législateur, les pouvoirs publics, le juge et les acteurs sociaux contribuent-ils à la résolution du problème posé dans les pays retenus pour réaliser la comparaison ? Ces questions étant formulées, il s'agit de déterminer le périmètre de la comparaison, en d'autres termes de fixer les systèmes nationaux qui seront examinés dans le cadre de cette recherche.

Les premières plateformes de travail mènent une stratégie de déploiement à l'échelle mondiale et de recrutement de travailleurs à moindre coût en leur proposant de s'établir comme travailleur indépendant et ainsi d'engager une relation contractuelle de prestations de service. Mieux que le dumping social consistant à mettre en concurrence les travailleurs salariés relevant de systèmes juridiques nationaux de divers niveaux de protection, mieux que tirer profit de la palette des contrats de travail atypiques dont le contrat de travail zéro heure est le parachèvement, il y'a le travail indépendant qui, dans certains pays, flirte voire se confond avec le travail informel. Les plateformes ont engagé une guerre contre le salariat et le droit du travail qui y est associé, en arguant d'un modèle économique exclusivement compatible avec le travail indépendant.

Historiquement le droit du travail de chaque pays s'est construit sur une approche binaire du travail salarié/indépendant. Cette approche a plus ou moins bien survécu aux transformations du travail salarié, à l'origine d'une diversification de ses conditions d'exécution et de la durée des engagements contractuels, ainsi qu'à celles du travail indépendant conduisant à des rapprochements et à des hybridations entre les deux modes de mobilisation de la main-d'œuvre. Les législateurs ont réagi différemment face à ces évolutions. Tantôt ils ont créé un nouveau statut, nommé tiers statut, tantôt ils ont renforcé et/ou élargi les conditions d'accès au salariat ou à l'indépendance laissant intacte la binarité. C'est ce premier élément de distinction érigé en critère qui nous a conduits à intégrer les pays ayant adopté ce qu'il est convenu d'appeler des

---

<sup>41</sup> Voir notre critique, « « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », *Controverse, Revue de Droit du Travail*, 2021, n° 1, p.15-19. et voir infra.

<sup>42</sup> David R. , Jauffet-Spinozi C., *Les grands systèmes juridiques contemporains*, Dalloz, 10<sup>ème</sup> éd. 1992, p.12.

<sup>43</sup> Ibid.

tiers statuts<sup>44</sup> : Espagne, Italie, Allemagne, Royaume-Uni. Des pays comme la France sont régulièrement tentés, ou d'autres, comme la Suisse, nouvellement intéressés par le tiers statut et peuvent y voir une solution au problème posé par les plateformes. Par ailleurs, la place respectivement accordée au droit légal et au droit conventionnel ainsi que le rôle et les relations entre les acteurs sociaux et l'État diffèrent nettement entre les États de l'Union européenne. Les États retenus relèvent, si ce n'est de modèles, du moins de systèmes de relations professionnelles présentant des traits distinctifs qui peuvent avoir une influence sur les acteurs sociaux mobilisés et sur les réponses apportées aux plateformes ainsi que sur les sources du droit disponibles et activées. Enfin, parmi les États constituant le panel, certains ont été le berceau historique du coopérativisme en termes d'expériences et de doctrine (Royaume-Uni, France) et sont aujourd'hui les pays où les coopératives sont les plus nombreuses (France, Espagne, Italie, Belgique, Suisse). C'est dans ces mêmes pays que des travailleurs des plateformes mènent des expériences coopérativistes significatives présentées comme une alternative possible au capitalisme de plateformes.

Pour faciliter le travail de comparaison, des équipes de juristes de chacun des pays (Allemagne, Belgique, Autriche, Italie, Espagne, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni, Irlande, Suisse) ont été mobilisées tout au long du programme de recherche. Quatre séminaires de recherche de 2 jours ont scandé le programme, le premier portait sur le statut individuel du travailleur des plateformes, le deuxième sur la protection sociale, le troisième sur les droits collectifs et le quatrième sur les coopératives. Chacune de ces thématiques a donné lieu à une contextualisation, à une analyse des sources formelles et non formelles, de la jurisprudence, de la doctrine, et à une analyse des expérimentations menées par ces travailleurs des plateformes et leurs organisations. Deux séminaires ont fait l'objet de publications, l'un dans *Comparative Labor Law and Policy Journal* « A european and comparative legal approach on digital workers » (vol.41, n° 2, 2020), l'autre dans *International Social Security Review* (n° 3-4, 2021).

Enfin, il a été procédé au recueil dans chacun des pays des sources formelles du droit (loi, décret, conventions collectives, accords collectifs de travail, jurisprudence) ou informelles (rapports d'expertise, codes de conduite, chartes ou accords *sui generis*). En raison de leur singularité ou de leur possible standardisation, ces sources pourraient constituer des ressources utiles pour les acteurs sociaux et institutionnels et sont accessibles via les références figurant en note de bas de page.

Sur le terrain économique, la comparaison est également largement mobilisée dans notre approche méthodologique, mais dans une perspective un peu différente qui concerne davantage les entreprises et ce que les spécialistes de sciences de gestion appellent les « modèles d'affaire »<sup>45</sup> qu'elles structurent et stabilisent. Alors que la littérature en gestion a une vocation plus volontiers prescriptive, nous en retenons toutefois une approche plus positive qui cherche essentiellement à déterminer quelles sont leurs conditions internes et externes de soutenabilité de manière à évaluer ce que pourrait être l'avenir des plateformes d'une part et de celles

---

<sup>44</sup> Toutefois si on recourt dans ce rapport à la notion de tiers statut c'est par commodité de langage car pour parler de tiers statut encore faudrait-il que préexistent deux statuts, ce qui est loin d'être la réalité dans certains de ces pays. Par ailleurs, ce n'est pas parce que sont instituées des catégories nouvelles de travailleurs comme celle typiquement de worker au Royaume-Uni que cela suppose un statut associé. C'est la raison pour laquelle dans les développements qui suivront on préférera recourir à la distinction système binaire/système non binaire.

<sup>45</sup> Verstraete T., Jouison E., *Business Model GRP – Origine, nature et composantes du Business Model*, Bordeaux, GRP Publications, 2018.

privilégiant des formes d'organisation et/ou des formes juridiques coopératives d'autre part.

L'approche positive qu'il nous est apparue opportun d'appliquer est une approche en termes de « modèles productifs » dont nos travaux antérieurs sur de tout autres industries nous ont rendus familiers. Cette approche est une tentative de développer une microéconomie hétérodoxe qui examine les entreprises et leurs trajectoires et comportements comme étant, au fond, soumises à trois exigences de cohérence.

- i) La première est une exigence de cohérence externe que l'on peut désigner comme sectorielle : une firme pour se développer doit choisir un modèle dont l'organisation productive, la manière d'embaucher et de traiter ses salariés et l'offre s'intègrent dans les pratiques développées par les autres firmes de l'industrie, en étant à la fois suffisamment proche pour que l'embauche, la formation, l'approvisionnement et la commercialisation soient possibles et praticables et suffisamment distincte pour qu'une forme de différenciation puisse s'opérer.
- ii) La seconde est une exigence de pertinence externe plus macro-économique. Il faut que le « mode de croissance » des économies dans lesquelles les entreprises intègrent leur activité permette que les formes de mise au travail qu'elles proposent et les formes de débouchés dont elles ont besoin puissent être développées. Les formes d'insertion internationale des économies, les types de distribution des revenus, la protection sociale, les formes de structuration des marchés de travail... sont alors autant de données qui définiront dans ce registre le champ des possibles.
- iii) Enfin, la troisième et dernière exigence est une exigence de cohérence interne : l'organisation productive, les relations de travail et la politique produits de l'entreprise doivent être définies de telle manière que :
  - a. productivement, la production soit possible et puisse permettre de dégager une rentabilité suffisante pour assurer la soutenabilité économique de l'activité ;
  - b. politiquement, le « compromis de gouvernement » associé apparaisse lui aussi soutenable.

Robert Boyer et Michel Freyssenet<sup>46</sup> réfèrent très explicitement ces propositions à l'économie marxienne et à l'identification qu'elle a proposée des incertitudes productives et sur les débouchés comme étant les deux incertitudes fondamentales auxquelles les entreprises capitalistes sont soumises<sup>47</sup>. Avec les modèles productifs, Boyer et Freyssenet entendent se

---

<sup>46</sup> Boyer R. et Freyssenet M., *Les modèles productifs*, Paris, La découverte, 2000.

<sup>47</sup> Boyer et Freyssenet écrivent ainsi : « *L'instauration en Europe au XVIII siècle de la liberté d'acheter et de vendre, non seulement des biens et des services, mais aussi les capacités individuelles et collectives pour les réaliser, a mis en concurrence les entreprises et les individus. Elle a transformé les activités concernées en travail salarié et les moyens pour les effectuer en capital à valoriser. Cette liberté nouvelle fit émerger, à côté d'autres rapports sociaux, un nouveau rapport social, généralement appelé "rapport capital-travail", devenu depuis dominant. La libération des contraintes et interdits corporatistes, seigneuriaux ou royaux, tant pour les détenteurs de moyens de production que pour les travailleurs, a eu pour contrepartie la création d'une double obligation et d'une double incertitude : l'obligation de rentabilité pour tout capital investi et l'obligation de mobilité géographique et professionnelle pour tout salarié, l'incertitude du marché quant à la vente effective des biens et services offerts et l'incertitude du travail quant à la production de ces mêmes biens et services aux conditions requises.* ».

Ils ajoutent : « *Rien ne garantit a priori à celui qui investit du capital qu'il trouvera les clients pour acheter les*

donner — et donner aux chercheurs en sciences sociales s’intéressant aux industries – les moyens de cerner comment dans un contexte sectoriel donné, dans un pays donné et dans une période donnée, ces deux incertitudes sont gérées ou réglées collectivement et individuellement. Il nous semble que la question de la livraison des repas envisagée soit comme une industrie à part entière soit comme une composante de l’activité des entreprises de la restauration hors domicile (RHD ci-après), d’une part, et de la logistique du dernier kilomètre (LDK ci-après), d’autre part, mérite d’être intégrée à une interrogation de ce type. De fait, si le travail conceptuel de Boyer et Freyssenet est conçu pour pouvoir s’appliquer à différentes industries, il a d’abord été pensé pour fournir à l’étude de l’industrie automobile un cadre analytique pertinent. Il s’agit là d’une industrie à l’identité forte dont les acteurs se pensent comme appartenant au même champ concurrentiel et comme devant s’adresser aux mêmes clients et aux mêmes fournisseurs et/ou comme devant embaucher et/ou former des personnels qui relèveront des mêmes compartiments du marché du travail. Les travaux qui après ceux de Boyer et Freyssenet ont pu être faits pour tenter de développer une approche en termes de modèles productifs d’autres industries comme l’industrie sidérurgique<sup>48</sup> ou pharmaceutique<sup>49</sup> ont retenu des configurations assez homologues.

Dans notre cas, les opérateurs de plateformes proposant de la livraison de repas à domicile définissent leur « projet » stratégique comme une entreprise de transformations conjointes de la RHD et de la LDK. Dans cette double perspective, d’un point de vue économique, l’approche de Boyer et Freyssenet peut se déployer dans trois cadres. En effet, si l’on se réfère à l’automobile ou à la pharmacie, on ne retrouvera de tels cadres sectoriels stabilisés que dans la RHD ou la logistique voire la LDK. À l’inverse, la livraison de repas à domicile n’est pas – ou pas encore – une industrie au même titre. C’est en effet là une activité récente qui n’a guère d’autonomie stratégique par rapport aux secteurs dont elle prolonge et altère l’activité et dont dépend assez largement la résolution de l’une et l’autre incertitude. Néanmoins, si la livraison à domicile (LAD) n’est pas une industrie comme l’automobile, la sidérurgie, la pharmacie, la RHD ou la LDK, il s’agit néanmoins d’un champ concurrentiel structuré dans lequel les plateformes, les entreprises traditionnelles de coursiers, la livraison intégrée par certains acteurs de la RHD et/ou les entreprises de livreurs, dont des coopératives, s’affrontent et/ou cherchent à se différencier en tentant de résoudre de manières différentes les deux incertitudes fondamentales en termes de débouchés et de travail.

Dans la perspective ainsi ouverte par l’approche en termes de modèles productifs, un certain nombre de prolongements ont pu, depuis 20 ans, être introduits et nous en retiendrons ici deux qui sont particulièrement pertinents pour notre cas.

- i) Le premier concerne les dimensions politiques et/ou juridiques et l’importance qu’elles revêtent dans la résolution des incertitudes concernées en général et dans le cas de la RHD, de la LDK et de la LAD en particulier. En effet, lorsque, pour obtenir les niveaux de prix, la variété, l’innovation ou la qualité souhaités, il s’agit de mettre

---

*produits fabriqués. Il ne peut non plus être assuré d’obtenir de ses salariés la production voulue en temps, qualité, coût et délais en toutes circonstances, car elle dépend de leurs compétences, de leur acceptation individuelle et collective des règles de travail, de leurs droits et des usages. »*

<sup>48</sup> Lomba C., « Les modèles productifs dans la sidérurgie belge : apports et difficultés de transposition des théories du GERPISA », *Lettre du GERPISA*, 2002 n° 163, pp.3-4.

<sup>49</sup> Montalban M., *Financiarisation, dynamiques des industries et modèles productifs. Une analyse institutionnaliste de l’industrie pharmaceutique*, Thèse de doctorat ès science économique, Université Montesquieu Bordeaux IV, Multig, 2007, 571 p.

au travail des salariés, des travailleurs indépendants ou des fournisseurs, les normes et conventions sectorielles, informelles comme formelles importeront et réduiront par leur existence même une part de l'incertitude inhérente à la mise en œuvre de la production. De la même manière, lorsqu'une fois la production réalisée, les entreprises chercheront des débouchés – ou, selon le vocabulaire marxiste, une « validation sociale » —, le droit de la concurrence, les normes légales spécifiques, la publicité légale... importeront.

Sur ces bases, certains ont proposé de considérer que toute entreprise et toute industrie étaient confrontées à des problèmes d'accès aux ressources productives ou aux marchés qui conduisent à la structuration pour les industries de « rapports institués » spécifiques qui concernent leurs relations aux fournisseurs, aux salariés, aux financeurs et aux marchés de biens ou de services qui les concernent<sup>50</sup>. Typiquement, la RHD doit, pour intégrer ou non la LAD, savoir, d'une part, soit comment elle peut salarier des livreurs, soit acheter à des fournisseurs spécialisés (comme les plateformes de livraison) la prestation, d'autre part, si les clients sont prêts à payer pour ladite prestation et/ou s'ils seront simplement plus nombreux si on la leur offre. Les « *business models* » des entreprises de livraison et/ou les modifications des *business models* des entreprises de la RHD en dépendent et selon le cadre légal que l'on fixera à la livraison, les réponses apportées au niveau de chacun des rapports ne seront pas les mêmes. De la même manière, dans le domaine de la LDK, les conditions respectives dans lesquelles on pourra utiliser des deux roues motorisées modifieront assez radicalement les conditions de mise en œuvre de la production, la structure des coûts et *in fine* les propositions et/ou promesses clients susceptibles d'être faites. Il en résultera que dans notre approche ainsi enrichie, les « modèles productifs » tels que définis par Boyer et Freyssenet seront en partie du ressort des entrepreneurs ou des managers qui structureront leurs « modèles d'affaires » et en partie du ressort du législateur ou des régulateurs (nationaux ou locaux) qui viendront apporter des réponses différenciées aux questions citées.

- ii) Le second prolongement concerne l'intégration de la dimension financière plus essentielle encore dans notre cas<sup>51</sup>. En effet, dans le domaine de la LAD comme dans bien d'autres désormais, il ressort que la contrainte financière et l'obligation d'être profitable qui en résulte changent de nature et/ou prennent des formes relativement nouvelles que l'approche de Boyer et Freyssenet développée à la fin des années 90 ne pouvait anticiper. Si tel est le cas, c'est principalement parce qu'une des dimensions de la financiarisation telle qu'elle s'est développée depuis une vingtaine d'années, dans le contexte américain d'abord et beaucoup plus largement ensuite, est la structuration d'une économie de promesses capable d'obtenir le soutien des marchés et/ou des investisseurs. C'est ainsi que fonctionnent en particulier le soutien aux *start-ups* et les marchés des valeurs technologiques où un credo selon lequel on ne peut exiger d'entreprises innovantes qu'elles soient immédiatement rentables pour les soutenir financièrement s'est imposé. Il permet

---

<sup>50</sup> Jullien, B., Smith, A., « Conceptualizing the role of politics in the economy: industries and their institutionalizations », *Review of international political economy*, 2011, 18(3), 358-383.

<sup>51</sup> Montalban M., Sakinç M.E., « Financialization and productive models in the pharmaceutical industry », *Industrial and Corporate Change*, 2013, 22(4), pp.981-1030.

par exemple que des opérateurs majeurs de la LAD ne soient jamais parvenus à dégager de profits et parviennent néanmoins à convaincre les investisseurs de manière récurrente de souscrire à leurs levées de fonds et de financer ainsi à la fois leur fonctionnement courant et leur expansion.

Même si cette incapacité à générer des profits opérationnels est sans nul doute économiquement problématique, on ne peut plus comme le faisaient Boyer et Freyssenet faire du profit une condition de survie et les questions de soutenabilité que pose l'approche en termes de modèles productifs doivent dans ce contexte, pour la LAD typiquement, être posées en ces termes à la fois pour le « capitalisme des plateformes » et pour les alternatives que l'on peut éventuellement souhaiter promouvoir par de nouvelles régulations.

## **2. Le choix des secteurs d'activité**

Dans le projet initial, plusieurs pistes de secteurs d'activité avaient été proposées : réparation automobile, livraison, design/communication, traduction. Deux secteurs d'activité ont finalement été retenus : le secteur de la livraison à vélo et le secteur du graphisme.

La première phase de la recherche a consisté à identifier les secteurs d'activité propices à l'investigation en raison de la place des plateformes numériques en leur sein. Les deux premiers secteurs repérés étaient les plus emblématiques des phénomènes de plateformes : le secteur du transport rémunéré de personnes (VTC) et le secteur de la livraison de repas (coursiers à vélo). Outre ces deux premiers secteurs, deux autres pistes ont été envisagées : celle des services à domicile, et celle de la « communication, design, graphisme ».

~ Le secteur du transport rémunéré de personnes, emblématique des transformations du travail à l'aune des processus d'ubérisation, présentait un ensemble d'atouts : le nombre important de travailleurs concernés, l'arrivée de nouveaux entrants dans un secteur d'activité préexistant aux plateformes numériques permettant l'analyse des transformations sectorielles dans le temps, l'existence de groupes d'acteurs aux intérêts divergents, la présence d'organisations syndicales traditionnelles et l'émergence de nouvelles organisations professionnelles.

~ Le secteur de la livraison de repas s'est présenté comme un secteur propice aux investigations, car il présentait de nombreuses vertus en termes de faisabilité et heuristiques : secteur en croissance, existence d'organisations professionnelles, émergence de contestations et création de coopératives.

~ Le secteur des services à domicile a été repéré sur la base de l'identification d'un certain nombre de plateformes numériques telles que Helpling (femmes de ménage), Shiva ou Youpjob. L'un des intérêts de ce secteur d'activité reposait sur l'absence de travaux existants sur ce type de plateformes numériques. Par ailleurs, retenir un secteur d'activité déjà construit et organisé antérieurement ouvrait la possibilité d'analyser les transformations des activités de travail : comment des métiers déjà existants se transforment avec l'implantation de plateformes numériques, quelles transformations concrètes s'opèrent en termes de conditions d'emploi et de travail ? Par ailleurs, ce secteur d'activité offrait également la possibilité d'introduire dans les analyses la dimension genrée, relativement absente des travaux sur les travailleurs des plateformes numériques.

~ Le secteur du graphisme a été identifié car plusieurs plateformes ont pu être repérées. Par ailleurs, faisant l'objet de peu de travaux, ce secteur d'activité présentait aussi l'intérêt d'être un secteur mobilisant déjà, avant l'existence des plateformes numériques, une main-d'œuvre sous le statut de travailleur indépendant. Enfin, le secteur mobilisait aussi de manière générale une population plus fortement diplômée que celle des plateformes numériques de coursiers ou de VTC.

À partir de ces quatre secteurs, plusieurs options ont été envisagées:

- ~ Première option : investigation approfondie de deux secteurs d'activité
- ~ Seconde option : investigation de trois secteurs d'activité
- ~ Troisième option : perspective longitudinale sur deux secteurs d'activité, avec réinterrogation des travailleurs à des temps différents.

Les choix opérés concernant le nombre de terrain et le type de secteur d'activité investigués ont été conditionnés par deux éléments de réflexion : les vertus heuristiques de chacune des options et les conditions de faisabilité de chacune d'entre elles (faisabilité temporelle et opérationnelle : accès aux terrains d'enquête). En raison des contraintes temporelles, des risques d'analyse superficielle relatifs à la multiplication des terrains, c'est finalement la première option qui a été retenue, celle de l'analyse approfondie de deux secteurs d'activité.

- Le secteur de la livraison de repas a été retenu en raison de sa croissance importante, des évolutions du travail qu'il impliquait ainsi que de l'existence de coopératives de coursiers.
- Le secteur du transport rémunéré de personnes a finalement été écarté du périmètre de la recherche en raison d'une littérature et de recherches en cours déjà relativement conséquentes au début du projet.
- Les deux autres terrains – services à domicile et graphisme – ont fait l'objet d'un travail de préenquête afin d'opérer une sélection avertie. Dans chacun des deux secteurs, des plateformes numériques, en nombre croissant, avaient été identifiées. Le travail de préenquête a permis de déterminer deux éléments : la pertinence du choix du secteur au regard du poids des plateformes numériques en son sein et la faisabilité du travail de terrain. Ce travail de préenquête s'est fondé sur la mobilisation de la littérature, l'examen des sites Internet des plateformes numériques, le recueil de témoignages de travailleurs et/ou de spécialistes du secteur, la recherche et l'analyse de la littérature et des données statistiques disponibles.

Dans le secteur du travail à domicile, les éléments recueillis ont permis de faire l'hypothèse d'une transformation possible et/ou en cours du secteur d'activité, sans toutefois que des données statistiques suffisamment tangibles permettent de mesurer réellement le phénomène dans le secteur et ce d'autant plus que l'existence de plateformes ne présage pas mécaniquement de leurs usages réels. Les quelques prises de contact liminaires n'ont pas permis de garantir la faisabilité d'une enquête de terrain immédiate. Le secteur des aides à domicile a donc été exclu du périmètre de la recherche.

Dans le secteur du graphisme, les propos de travailleurs recueillis lors de la préenquête (9



travailleurs, entretiens informels ou échanges mails) ont permis de montrer que le recours aux plateformes est assez variable selon les profils des travailleurs. Malgré un recours qui ne semble pas systématique (pas toujours le seul pourvoyeur d'emploi, prédominance des réseaux relationnels de proximité dans ce secteur d'activité, « bouche-à-oreille), les plateformes semblent avoir des effets sur le secteur en contribuant notamment à la mise en concurrence directe des travailleurs. Là encore, les données statistiques font défaut. Mais les différents témoignages de graphistes évoquent, d'une part, l'importance de ces plateformes dans le secteur, y compris sur la définition des prix et la mise en concurrence des travailleurs et d'autre part, leurs usages différenciés des plateformes. Par ailleurs, les plateformes numériques ont fait l'objet de mobilisations de la part de collectifs de graphistes, mettant en lumière leur poids dans le secteur et les enjeux en termes d'emploi qu'elles font naître.

Ces différentes analyses liminaires nous ont ainsi conduit à faire le choix du secteur du graphisme, dans lequel les plateformes numériques paraissent avoir des incidences sur le secteur, les modes d'accès aux contrats, la fixation des tarifs et *in fine* la concurrence entre travailleurs. Un autre déterminant du choix a porté sur l'intérêt de se tourner vers un secteur d'activité dans lequel les travailleurs sont, *a priori*, plus fortement diplômés que dans celui de la livraison, permettant dans l'analyse comparative de mettre en exergue les impacts différenciés des plateformes numériques dans des secteurs d'activité mobilisant des travailleurs au niveau de diplômes différenciés. Enfin, les deux secteurs d'activité ont fait l'objet de mobilisations par les travailleurs sous des formes diverses (manifestations et arrêts de travail pour les livreurs, pétitions et manifestes pour les graphistes), qui ont notamment porté sur la question de la valeur du travail et des tarifications. L'existence de ces mobilisations permet d'envisager une autre dimension de la comparaison intersectorielle.

### **3. Les entretiens semi-directifs**

#### **— Dispositifs méthodologiques et conditions de réalisation des entretiens**

L'analyse des discours permet de saisir en quoi les possibilités de mobilisations individuelles et collectives sont liées aux socialisations familiales, scolaires et professionnelles des travailleurs. Les dispositions et ressources ne sont pas les mêmes pour chacun et déterminent des marges de manœuvre des travailleurs dans leur activité, dans leurs possibilités de résistances individuelles et collectives et dans leur capacité à élaborer des organisations alternatives.

Les différents entretiens ont été réalisés dans des contextes et des conditions différenciées en fonction du profil des enquêtés, des enjeux de la recherche et des différents contextes sanitaires et de confinement.

Les entretiens réalisés avec des travailleurs ont été menés individuellement afin de favoriser la parole, notamment sur les aspects concernant les trajectoires. Seuls les entretiens menés auprès de travailleurs sans-papiers ont été réalisés collectivement, le fait d'être à plusieurs en présence devait faciliter les échanges et minimiser les effets de domination liés au statut des enquêtés ainsi qu'aux barrières langagières. Les entretiens réalisés avec les entreprises coopératives, les organisations syndicales, les représentants de plateformes numériques ont été menés collectivement par un sociologue, un juriste et un économiste. L'implication de chercheurs des différentes disciplines a ainsi permis de développer plus finement chacune des dimensions avec les enquêtés dans la perspective pluridisciplinaire du projet de recherche. La majorité des entretiens a été réalisée en présentiel afin de favoriser les échanges. Toutefois, deux conditions

ont imposé la réalisation d'entretiens en visioconférence : la non-adéquation des calendriers des enquêtés et des chercheurs pour les entretiens réalisés hors de Bordeaux d'une part, la situation de confinement d'autre part.

Différents guides d'entretiens ont été rédigés selon le profil des enquêtés, qu'il s'agisse de travailleurs de plateformes, de représentants d'organisations collectives ou syndicales ou encore de représentants d'entreprises coopératives et de plateformes numériques :

~ **Les entretiens avec les travailleurs** de plateformes ont abordé différentes thématiques : les trajectoires sociales (familiale, scolaire, professionnelle), les modalités d'entrée dans l'activité, les conditions d'emploi, le contenu de l'activité et les conditions de travail, les sociabilités autour du travail, les modes de perception de l'activité (dimension subjective) ainsi que les possibilités de résistance ou de marges de manœuvre dans l'activité.

~ **Les entretiens avec les organisations collectives de travailleurs de plateformes ou syndicats** de travailleurs locaux et nationaux ont abordé les dimensions suivantes : genèse du projet (contexte, choix de la forme d'organisation), premières étapes de la réalisation du projet, les ressources matérielles et humaines mobilisées, statuts du fonctionnement de l'organisation (statuts juridiques, modes de gouvernance, modalités concrètes d'échanges et de prise de décisions), objets des mobilisations et répertoires d'actions, caractéristiques et trajectoires sociales des membres de l'organisation (âge, genre, diplôme, formes de socialisation scolaire, professionnelle, politique).

~ **Les entretiens avec les entreprises coopératives** ont porté sur les éléments suivants : genèse de l'entreprise, premières étapes de la réalisation du projet et ressources mobilisées, fonctionnement de l'entreprise (statuts, modes de gouvernance, relations hiérarchiques), contenu et organisation de l'activité, modèle économique et stratégies économiques, condition de travail et d'emploi, évolutions de l'entreprise (clientèle, effectifs, activité, conditions de travail et d'emploi), perspectives de développement et obstacles.

~ **Les entretiens avec les plateformes numériques** ont abordé l'historique et la genèse de la plateforme numérique, le profil des travailleurs (statut, âge, genre), les conditions d'inscription sur la plateforme, les services proposés aux clients et aux travailleurs, le fonctionnement de la plateforme et le modèle économique (tarification commission, notation, fonctionnement de l'algorithme), les conditions du dialogue social, les perspectives de développement.

~ **Les entretiens avec les agents de l'administration du travail** ont porté sur les différents dossiers constitués par l'inspection du travail sur les travailleurs des plateformes numériques, les manières d'enquêter, les obstacles à l'enquête, les éléments juridiques.

#### — **Le périmètre de la population d'enquête**

Au regard du projet initialement présenté, plusieurs questions d'ordre méthodologique ont été soulevées par l'enquête de terrain, nous conduisant à réviser partiellement les perspectives empiriques, notamment à l'égard du périmètre de la population d'enquête.

Une première série d'entretiens a été réalisée avec des coursiers à vélo autoentrepreneurs travaillant avec les plateformes. En effet, l'analyse des alternatives ou résistances aux

plateformes numériques ne peut faire l'économie d'un premier examen des trajectoires et des conditions de travail des coursiers à vélo autoentrepreneurs.

Cette première phase d'investigation a soulevé un premier problème méthodologique : les premiers entretiens sont réalisés avec des étudiants qui pratiquent l'activité de coursier en parallèle de leurs études. S'ils représentent une partie des travailleurs des plateformes, les observations sur le terrain et plusieurs articles de presse font apparaître l'existence de travailleurs plus précaires et plus difficilement accessibles. Plusieurs tentatives ont été faites pour approcher plus spécifiquement les coursiers les plus exclus du marché du travail classique, faiblement dotés en ressources sociales et économiques, parfois sans-papiers. Ces démarches ont d'abord été entreprises directement sur le terrain, en abordant ces travailleurs aux abords des restaurants devant lesquels ils attendent des courses. Mais ces approches directes se sont avérées infructueuses en raison parfois des difficultés langagières et plus largement de la distance sociale et genrée entre l'enquêtrice et les potentiels enquêtés ainsi que de la défiance à l'égard de l'enquête sociologique, parfois susceptible d'être apparentée à l'enquête administrative ou institutionnelle. Afin de contourner ces obstacles, une prise de contact avec une association locale d'aide aux migrants a été entreprise, mais n'a pas permis d'ouvrir le terrain à une population d'enquêtés plus diversifiée. Par l'intermédiaire de conseillers en insertion professionnelle d'une structure d'accueil de Bordeaux, des entretiens avec des travailleurs sans-papiers ont pu être réalisés. Cette structure nous a en outre ouvert ses locaux pour réaliser ces entretiens permettant de fluidifier les échanges dans un cadre sécurisant pour ces travailleurs. Par ailleurs, l'été 2020 a donné lieu à Paris à des mobilisations de coursiers sans-papiers déconnectés de la plateforme Frichti avec laquelle ils travaillaient. Ces manifestations ont ouvert la possibilité de rencontrer quatre nouveaux travailleurs par l'intermédiaire d'organisations syndicales du secteur. Enfin, un coursier syndiqué a également rendu possible la rencontre d'un autre travailleur étranger. Au total, sept entretiens ont donc été menés avec des travailleurs sans-papiers. Les premières difficultés rencontrées ont donc été contournées par l'activation d'autres leviers, débouchant sur la constitution d'un échantillon composé d'une plus large diversité de travailleurs.

La seconde série d'entretiens réalisés a porté sur les coopératives de coursiers à vélo. Un des problèmes posés a concerné le nombre total de coopératives identifiées, relativement faible, interrogeant à la fois le niveau de représentativité et la difficulté intrinsèque de développer des coopératives dans ces secteurs. Finalement, une approche exhaustive a été privilégiée avec l'interrogation de l'ensemble des coopératives de coursiers<sup>52</sup> rendue possible par leur nombre restreint et permettant une analyse intégrale du phénomène. En outre, le travail sur chacun des cas vise à intégrer dans l'étude l'ensemble des ramifications avec l'écosystème coopératif, ainsi que l'ensemble des partenaires économiques des coopératives considérées afin de disposer d'une étude de cas complète. Une attention est également portée sur les liens créés et entretenus par les porteurs de projets alternatifs de plateforme avec des acteurs connexes privés (associations ; syndicats) et/ou publics (autorités publiques locales en particulier). Enfin, une réinterrogation de l'ensemble des coopératives sous forme d'entretiens informels a été menée au mois de février 2020 dans une perspective longitudinale afin de faire le point sur les évolutions majeures des coopératives interrogées sur les thématiques centrales : évolution des effectifs salariés, des modèles économiques développés, du type de clients et de leur nombre, des salaires et avantages sociaux. Les investigations sur les coopératives ont pris fin en

---

<sup>52</sup> Depuis l'enquête de terrain, de nouvelles coopératives ont été créées, voir Partie III. Conditions et enjeux de pérennité des alternatives coopérativistes

janvier 2020, du fait de la constante évolution du secteur et afin de rendre réalisables le second terrain et la « campagne » d'entretiens avec les syndicats nationaux, les plateformes. Depuis, dix nouvelles coopératives de coursiers témoignant d'un certain dynamisme dans le secteur ont vu le jour. Sept d'entre elles émanent d'anciens coursiers des plateformes et sont encore sous statut associatif quand trois autres ne sont pas le fruit de livreurs de plateformes et se sont directement constituées en coopératives<sup>53</sup>.

Une nouvelle série de questions méthodologiques a émergé au cours de l'enquête menée auprès des porteurs de projets alternatifs aux plateformes numériques. Cette phase de terrain a en effet permis de souligner combien le secteur de la livraison est construit sur des liens importants entre les différents acteurs, entreprises alternatives ou non, qui le composent. Ce constat a permis de souligner l'importance d'une analyse sectorielle du transport de marchandises à vélo et, *in fine*, de la nécessité d'intégrer à l'enquête des entreprises classiques telles que des SARL, dont l'existence antérieure à l'arrivée des plateformes peut avoir des effets sur les représentations du métier par les créateurs de coopératives, voire jouer un rôle moteur ou à tout le moins revêtir une fonction de référence.

Des entretiens avec des représentants de plateformes ont été réalisés afin de mieux appréhender les perspectives de développement poursuivies par l'ensemble des acteurs, les enjeux concurrentiels pour les coopératives ainsi que ceux plus généraux portant sur la mobilité urbaine en matière de transport de marchandises dans un contexte de transition écologique. Dans cette lignée, nous avons fait le choix d'entretiens avec deux responsables de l'association les Boîtes à vélo, promoteurs du vélo dans les activités professionnelles. De la même manière, au regard des controverses soulevées par les applications utilisées par les plateformes en termes de contrôle de l'activité du coursier et en termes d'appropriation de données personnelles, il nous a paru important d'intégrer des entretiens avec les concepteurs de deux applications alternatives destinées aux organisations alternatives.

Enfin, des entretiens ont été réalisés avec l'ensemble des organisations syndicales de coursiers et des confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, SUD) qui se sont intéressées à la question des travailleurs de plateformes numériques pour mieux saisir les ressorts de l'action collective dans le secteur ainsi que les modes d'appréhension de la question des plateformes par les organisations syndicales traditionnelles.

Pour le second terrain, la méthodologie a consisté, dans un premier temps, à interroger, à l'instar du secteur de la livraison, des graphistes travaillant avec les plateformes numériques. Après avoir sélectionné les plateformes majeures du secteur d'activité, des graphistes ont pu être identifiés sur les sites Internet des plateformes et contactés ensuite par le biais de leurs sites Internet personnels.

Un travail d'identification des coopératives de graphistes a suivi cette première série d'entretiens. Le premier problème d'identification posé repose sur le fait que les graphistes peuvent se trouver à cheval sur différentes professions. Après différentes recherches sur le site de l'INSEE et de sites professionnels autour du graphisme, le code NAF 74.10Z désignant les « Activités spécialisées de design » est identifié comme celui rattachant une très large majorité de travailleurs graphistes et en outre celui sous lequel exerce l'ensemble des graphistes

---

<sup>53</sup> Voir Partie II. Titre 2. Du désenchantement à la recherche d'alternatives coopérativistes au capitalisme de plateformes

rencontrés en première phase d'enquête. À partir de l'annuaire des coopératives de France<sup>54</sup>, 7 coopératives sont identifiées sur le territoire français. Certaines ont toutefois été éliminées de l'échantillon du fait d'activités en décalage avec la recherche, par exemple la fabrication de maquettes et de prototypes, la scénographie ou encore l'aménagement des espaces de travail. À l'issue de ce processus de sélection, quatre coopératives ont été contactées, un seul retour positif a été reçu. D'autres coopératives pouvant employer des graphistes ont été écartées comme celles associées au code NAF 73.11Z désignant les « Activités des agences de publicité ». En effet, le choix d'une analyse sectorielle orientée autour du métier, et permettant la comparaison avec le secteur de la livraison a été privilégié. Pour toutes ces raisons, une seule coopérative de graphistes a été identifiée. Pour pallier cette difficulté, cet entretien a été complété par un second, réalisé avec la déléguée générale de la fédération des coopératives de la communication permettant d'avoir une meilleure vision d'ensemble des coopératives du secteur.

Les entretiens ont ensuite été menés avec un représentant de la plateforme centrale du secteur<sup>55</sup>, les dirigeants d'organisations syndicales ou professionnelles du secteur.

Dans la perspective comparative, les acteurs interrogés dans les deux secteurs sont similaires : travailleurs de plateformes numériques, coopératives, organisations professionnelles et syndicales, représentants des plateformes numériques. 90 entretiens ont été réalisés pour une durée totale de 140 heures, avec des temps variables pour chacun d'entre eux : d'une cinquantaine de minutes pour les entretiens les plus difficiles à mener, notamment avec les travailleurs étrangers à près de trois heures avec certaines organisations syndicales. L'ensemble des entretiens a fait l'objet d'une retranscription intégrale. Seuls ont été anonymisés les entretiens réalisés avec des personnes des différentes organisations contactées dans cette recherche, ainsi que ces mêmes organisations lorsqu'il s'est agi de faire état de données ou de documents non accessibles au public, ou lorsque la révélation du nom de l'organisation pouvait révéler l'identité de l'enquêté. Ainsi, lorsque l'organisation était de grande taille, son nom n'a pas été modifié, alors que pour les petites organisations, celles-ci ont été systématiquement anonymisées

#### **4. Les ressources documentaires**

Deux types de documents ont été recherchés et rassemblés : ceux élaborés par les acteurs privés (4-1) — entreprise/organisation syndicale, professionnelle, assurances, mutuelles, etc. — et ceux élaborés par des acteurs publics (4.2) – législateur national/européen/international, pouvoirs publics, juge, organisations internationales, etc. La collecte de ces ressources et de leur mise à jour a été arrêtée au 1<sup>er</sup> avril 2021.

##### **4.1. Documents d'acteurs privés**

Par documents, on entend les textes ayant une nature juridique, source ou non de droit, obligatoirement ou facultativement établis en vertu de la loi applicable afin d'en faire une exploitation à caractère juridique. Ce sont des documents sur lesquels s'appuient la relation individuelle de travail et/ou la relation de prestation de service, les documents sur la base desquels se développent l'organisation entrepreneuriale, la protection sociale, ou encore des documents issus du dialogue social, etc. Il s'agit des statuts de coopératives/d'association, —

---

<sup>54</sup> <https://www.les-scop.coop/l-annuaire-des-scop-en-france>

<sup>55</sup> D'autres tentatives ont été faites pour échanger avec les représentants d'autres plateformes du secteur mais ces initiatives sont restées sans retour.

des chartes de responsabilité sociale, codes de conduite ou conditions générales d'utilisation, de contrat de travail ou de prestation de service, de contrats d'assurance privée/mutuelle, de convention collective du transport et/ou d'accords collectifs d'entreprise y compris des accords atypiques ou *sui generis*.

Du côté des plateformes, la collecte a été relativement peu fructueuse en ce sens que l'adoption de charte sociale en application de la loi sur les mobilités du 24 décembre 2019 n'a pas vu le jour suite à la décision du Conseil constitutionnel du 20 décembre 2019 censurant l'usage de ces chartes à des fins de protection des plateformes contre des actions de requalification de la relation avec les travailleurs/prestataires de service mobilisés. Par ailleurs, le décret sur l'homologation des chartes n'a été adopté que tardivement le 22 octobre 2020. À cela s'est ajoutée une forme d'attentisme de la part des plateformes vis-à-vis de la mission Frouin qui a rendu son rapport le 2 décembre 2020 et des suites législatives qui lui ont été données et de leur impact sur le mouvement de demande de requalification judiciaire de la relation de travail. Enfin, la directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne qui s'applique à tous les travailleurs dont les faux indépendants, qui aurait pu stimuler l'adoption de charte sociale, n'a toujours pas été transposée en France, comportant un risque, pour le législateur, de se placer en porte à faux sur la qualification de la relation de travail<sup>56</sup>. D'autre part, le règlement 2019/1150 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices des services d'intermédiation en ligne<sup>57</sup>, considère que ces entreprises, qui peuvent être des personnes physiques ou morales et ayant un statut d'indépendant, ont le droit d'être informées des conditions qui régissent leur relation contractuelle<sup>58</sup>. La mise en œuvre de ce droit peut se réaliser soit dans le cadre de documents de type Conditions générales d'utilisation soit de type codes de conduite auxquels nous n'avons pas pu avoir accès.

Du côté des collectifs et des organisations syndicales, la collecte a porté sur deux types de documents : des textes produits par chaque organisation à des fins internes (modification des statuts à l'occasion des Congrès nationaux) ou à des fins externes (note remise à l'occasion d'une consultation des pouvoirs publics ou de rapporteur missionné par ces mêmes pouvoirs publics). Dans certains des pays retenus pour la comparaison, la production normative des syndicats et/ou collectifs de travailleurs de plateformes a été plus riche. Ceci a été réalisé selon trois modalités : (1) au travers de négociations collectives classiques de niveau sectoriel, national ou local ; (2) dans le cadre d'un dialogue social en vue de l'adoption d'un texte de loi (Espagne) ; (3) dans le cadre d'un dialogue social donnant lieu à des accords collectifs *sui generis* en vertu de la législation sur le tiers statut (Espagne).

Les finalités poursuivies au travers de la collecte de documents d'entreprise ont évolué au cours de l'enquête de terrain. Au départ, ces documents visaient à compléter les résultats recherchés par les entretiens semi-directifs. Au cours de l'enquête de terrain, il est apparu que ces documents n'étaient pas seulement un complément, mais pouvait en soi permettre de révéler d'autres pistes de recherche. En premier lieu, ils permettent d'examiner l'activité normative de l'organisation et de voir si elle se rapproche ou non de celle d'une entreprise « classique », d'avoir une estimation de la maturité de l'organisation, etc. Il s'agira par ailleurs d'examiner leur légalité, leur originalité et leur créativité en regard des normes standards, ce qui peut

---

<sup>56</sup> La date ultime de transposition ayant été fixée au 1<sup>er</sup> août 2022, JO L.186, 11 juillet 2019, p.105.

<sup>57</sup> Entré en vigueur le 12 juillet 2020, JO L.186, 11 juillet 2019.

<sup>58</sup> Motifs de décisions de suspension, de résiliation, ou d'imposition de toute restriction de fourniture de services ainsi que les principes de paramétrage des classements et de procédure pour se défendre.

permettre d'associer des données juridiques à des données économiques et être un révélateur supplémentaire de la viabilité et de la robustesse du modèle économique. Ainsi les documents systématiquement relevés auprès des structures coopératives et/ou associatives ont été leurs statuts. L'étude de leur contenu a permis d'identifier les traces de la genèse de ces organisations ou du parcours des fondateurs, de dresser une typologie eu égard au choix de la forme coopérative choisie et d'analyser le degré d'appropriation des marges de manœuvre offertes par le droit positif et de distanciation vis-à-vis des documents types établis par la Confédération générale des SCOP.

En deuxième lieu, par-delà la collecte, les porteurs du projet de recherche ont été en situation d'observation participative en assistant au processus d'émergence de la norme juridique qui va asseoir l'existence légale de l'organisation, à savoir le projet de statut de la coopérative des coursiers à vélo de Bordeaux. Cette observation participante a eu pour but de comprendre la temporalité, les freins et soutiens dans l'environnement de la gestation du projet ; elle vient nourrir l'approche longitudinale du secteur d'activité, mais aussi les données sociologiques (parcours/trajectoire) et psychologiques des coursiers des plateformes. Cette observation a également pour vocation de prendre la mesure des distances prises ou non avec le modèle coopérativiste et avec les acteurs du secteur coopératif en France ainsi que d'évaluer plus précisément les influences des acteurs externes au secteur de référence statutaire.

En troisième lieu, toute une panoplie de documents extérieurs aux individus et à leurs organisations productives provient (et c'est une découverte) d'une littérature internationale sur le vélo (culture du vélo). Cette production permet de comprendre et d'évaluer le rattachement à des communautés internationalisées d'adeptes du vélo. Cette production participe à une culture d'amateurs/professionnels de la course urbaine en vélo faite de reconnaissances et de rituels codifiés ou plus largement de pratiques ayant semble-t-il des répercussions sur les pratiques professionnelles et les orientations choisies par les coursiers (coursiers/livreurs).

#### **4.2. Documents d'acteurs publics et institutionnels**

Les documents recensés auprès d'acteurs publics et institutionnels sont ceux habituellement recherchés par les juristes pour procéder à l'analyse de l'état des régulations. Sur le plan national, il s'agira des lois, règlements, décrets ou circulaires – en l'espèce du travail et de la sécurité sociale — applicables aux travailleurs des plateformes sur le plan national et européen ; les décisions de justice en particulier celles de dernière instance de l'ordre judiciaire (social et pénal) ou administratif, et le cas échéant celles du juge constitutionnel. Il pourra aussi s'agir de décisions prises ici ou là par des autorités nationales en charge de la concurrence. Enfin, dans quelques pays, des rapports ont été remis aux pouvoirs publics sur la situation des travailleurs des plateformes qui donnent des orientations ou formulent des recommandations à l'origine de nouvelles sources de droit, de réformes ou de nouvelles politiques publiques. La recherche étant comparative, certains de ces documents d'origine étrangère figurent en annexe et ont, le cas échéant, fait l'objet d'une traduction en français. Sur le plan européen et international, il s'agira de retenir les normes juridiques adoptées au niveau de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe, ou de l'OIT, des décisions du juge de la CJUE, des décisions des organes de contrôle des institutions internationales (Comité européen des droits sociaux, Comité liberté syndicale – OIT —) ou des rapports d'ensemble publiés sur le sujet. En s'appuyant sur les modes d'interprétation usuellement utilisés dans les sciences juridiques, il s'agira de procéder à une analyse critique et comparative des régulations juridiques à l'œuvre sur le plan national, européen et international.

## **5. Les formes de recueil de données complémentaires**

Outre ces différents modes de recueil de données qui avaient été présentés dans le projet de recherche initial, deux méthodes complémentaires ont été mobilisées.

### **— L’observation ethnographique**

Quelques observations ethnographiques ont été introduites parmi les méthodes de recherche au regard des possibilités offertes par les terrains d’enquête. Ces observations sont apparues comme un matériau complémentaire aux données recueillies par les entretiens pour mieux saisir la constitution en acte des organisations alternatives ou protestataires à l’égard des plateformes. Deux formes d’observations ont été réalisées :

- une séquence de la vie interne d’une organisation (AG de Véloliv, le 1<sup>er</sup> octobre 2019, 5 h)
- le suivi ethnographique du processus d’élaboration des statuts et du modèle économique d’une organisation alternative (Coopérative les Sudouest livraison, suivi des réunions de gestation de la coopérative depuis juin 2019).

### **— Les données statistiques**

Un travail de recherche de données statistiques a été réalisé tout au long du projet afin de saisir, d’une part, l’ampleur du phénomène des plateformes numériques tantôt qualifié de marginal, tantôt qualifié de révolution et, d’autre part, ses évolutions dans le temps. Plusieurs sources ont été mobilisées pour pallier les carences de données quantitatives sur le travail dans les plateformes : le répertoire des entreprises et des établissements et les enquêtes Sine sur les micro-entrepreneurs de l’INSEE ainsi que les données produites par l’Urssaf. Sur le plan quantitatif, les analyses se trouvent malgré tout restreintes du fait de la relative rareté des données quantitatives disponibles à ce jour, mais elles permettent un cadrage d’ensemble.

Les données disponibles permettent difficilement d’identifier les travailleurs des plateformes numériques au sein des bases de données disponibles. L’une des voies qui a donc été choisie a été de mettre la focale sur les autoentrepreneurs dans les deux secteurs d’activité. Les codes retenus au sein de la nomenclature d’activités françaises (NAF) sont les suivants :

— Pour le secteur du graphisme : 74.10. Z. Activités spécialisées de design. Si les graphistes peuvent parfois être identifiés sous d’autres codes, c’est sous celui-ci qu’une grande majorité d’entre eux ont identifié leur entreprise, c’est également le code d’identification de tous les graphistes rencontrés lors de l’enquête.

— Pour le secteur de la livraison : 53.20Z. Autres activités de poste et courrier.

## **6. Ressources humaines, management de la recherche**

### **6.1. Composition des équipes**

- **Composition de l’équipe en France:**

— Isabelle Daugareilh, Juriste de droit social, DR CNRS, Comptrasec — U.Bordeaux, responsable du projet,



- Vincent Angel, Psychologue du travail, MCF, Labpsy, U. Bordeaux
- Bernard Jullien, Économiste, MCF en sciences économiques, Gretha, U — Bordeaux,
- Matthieu Montalban, Économiste, MCF en sciences économiques, Gretha, U — Bordeaux,
- Hélène Stevens, Sociologue du travail, MCF, GRESCO, Université de Poitiers,
- Emilie Aunis, Sociologue du travail, Post-doctorante, Comprasec, U. Bordeaux (allocation postdoctorale sur budget Drees 2<sup>e</sup> année),
- Baptiste Delmas, Juriste du travail, post-doctorant (allocation Conseil régional d'Aquitaine).

### • Les équipes à l'étranger

- Allemagne : Ebernhard Echenhofer Juriste, Professeur (Université de Iéna), Judith Brockman, Juristes (Université de Hambourg)
- Autriche : Gunther Lochnigg, Juriste, (Université de Gratz)
- Belgique : Auriane Lamine, Filip Dorssemont, Cecile Watecamps, Juristes (Université catholique de Louvain)
- Danemark : Catherine Jacqueson, Juriste, MCF, Université de Copenhague
- Espagne : Miguel Rodriguez Pinero (Université de Séville)- Maria Luisa Perez Guerrero (Université de Huelva), Juristes
- Italie : Silvia Borelli (Université de Ferrara)
- Pays – Bas, Nicola Gundt (Université de Maastricht), Juriste
- Roumanie, Felicia Rosariu (Université Babes-Bolyai Claj-Napoca), Juriste
- Royaume-Uni : Luke Mason (Université de Birmingham)/Pascale Lorber (Université de Leicester)
- Suisse : Pascal Mahon, Jean-Philippe Dunand et Sabine Magoga Sabatier (Université de Neuchâtel), Kurt Parli (Université de Basle), Juristes

## 6.2. Postdoctorat en sociologie

Le postdoctorat en sociologie d'une durée de deux ans et demi a consisté en plusieurs missions :

- la réalisation des enquêtes exploratoires pour déterminer les secteurs d'activité,
- la réalisation des guides d'entretien,
- la constitution de l'échantillon,
- la prise de contact avec les enquêtés et la prise en charge de la dimension logistique de la réalisation des entretiens (lieux, dates des entretiens, enregistrements),
- la retranscription intégrale des 90 entretiens, soit 140 heures d'enregistrement<sup>59</sup>,
- l'analyse sociologique des entretiens,
- la participation à la rédaction du rapport de recherche.

Le travail pluridisciplinaire de la recherche a été mené à partir de deux types de réunions en fonction de l'évolution du projet. Une première série de réunions d'échanges sur l'enquête de

---

<sup>59</sup> La durée moyenne de retranscription d'une heure d'enregistrement se situe aux alentours de 6 heures, « il faut compter jusqu'à 8 heures de transcription pour une heure enregistrée pour des débutants sur le clavier, et 5 à 6 heures pour les confirmés » (Rioufreyt, La transcription d'entretiens en sciences sociales, enjeux, conseils et manières de faire, 2016, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01339474/document>), notamment parce que « Le premier principe essentiel de la transcription d'un entretien sociologique est la **fidélité au discours tenu** : chaque mot prononcé doit être transcrit » (<https://annerevillard.com/enseignement/methodes-qualitatives/initiation-investigation-empirique/fiches-techniques-initiation-investigation-empirique/fiche-technique-n%C2%B08-transcrire-un-entretien/>)

terrain, les choix méthodologiques, la sélection des terrains a été réalisée. Par la suite, d'autres réunions avec l'ensemble des membres de la recherche pendant des journées complètes ont porté sur l'analyse des entretiens en plusieurs sessions : les entretiens avec les travailleurs, les entretiens avec les organisations professionnelles et syndicats, les entretiens avec les coopératives. Une demi-journée complémentaire a été ajoutée pour travailler plus spécifiquement à l'analyse sectorielle du graphisme. Sur le plan méthodologique, les entretiens étaient répartis en amont des réunions entre les différents membres du projet, de sorte que chacun puisse s'emparer des matériaux de recherche afin d'échanger sur les différentes perspectives d'analyse se dégageant pour chacune des disciplines.

### **6.3. Rencontres internationales sur les travailleurs des plateformes numériques**

En parallèle, quatre sessions de travail de deux jours avec les chercheurs étrangers ont été mises en place (voir programmes en annexes).

#### **— Premières rencontres internationales :**

- **Date** : 28 et 29 novembre 2018
- **Lieu** : Bordeaux
- **Thématique abordée** : Économie, emploi et organisations

— État de l'art sur l'économie des plateformes par pays,  
— Environnement juridique national des nouvelles formes d'emploi et de travail,  
— Jurisprudences nationales et européenne sur les nouvelles formes d'emploi,  
— Nouvelles formes d'emploi et conflits collectifs de travail,  
— Nouvelles formes d'emploi, syndicats et négociation collective.

- **Pays** : Italie, France, Suisse, Pays-Bas, Espagne, Roumanie, Belgique, Autriche, Royaume-Uni

#### **— Deuxièmes rencontres internationales**

- **Date** : 27 et 28 janvier 2020
- **Lieu** : Bordeaux
- **Thématique abordée** : la sécurité sociale des travailleurs des plateformes

— Regards socio-psychologiques sur les figures de coursiers à vélo,  
— Perspectives économiques : Discontinuités d'activités et des revenus des travailleurs des plateformes et protection sociale,  
— La protection sociale des travailleurs des plateformes : état de de l'art et environnement juridique national,  
— La sécurité sociale des travailleurs des plateformes : régime de rattachement/risques et prestations,  
— La sécurité sociale des travailleurs des plateformes : actions collectives et contentieux.

- **Pays** : France, Belgique, Italie, Espagne, Suisse, Pays-Bas, Hongrie, Danemark, Roumanie, Royaume-Uni

— **Troisièmes rencontres internationales :**

- **Date :** 17 et 18 décembre 2020
- **Lieu :** Visioconférence (crise sanitaire)
- **Thématique abordée :** droits collectifs des travailleurs des plateformes numériques

— Droit syndical : Les modes d'organisation collective des travailleurs des plateformes dans chacun des pays,

— Droit de négociation collective : La négociation collective des conditions de travail et d'emploi des travailleurs des plateformes,

— Droit d'action collective : Les modes d'action collective des travailleurs des plateformes dans chacun des pays,

— Point sur les évolutions législatives et jurisprudentielles dans chaque pays des questions juridiques sur les travailleurs des plateformes.

- **Pays :** France, Belgique, Italie, Espagne, Suisse, Pays-Bas, Royaume-Uni, Roumanie, Danemark

— **Quatrièmes rencontres internationales:**

- **Date :** 29 et 30 mars 2021
- **Lieu :** Visioconférence (crise sanitaire)
- **Thématique abordée :** travailleurs des plateformes et coopération

— Analyses sociologiques et économiques de la dimension coopérative

— Présentation de la place économique occupée par les coopératives dans les différents pays (secteur d'activité, nombre de travailleurs, poids économique, etc.)

— Droit coopératif général et national ainsi que de l'éventuelle législation spécifique aux coopératives de l'industrie

— Expériences coopérativistes de travailleurs de plateformes et/ou de plateformes coopérativistes. Positionnement de ces expériences vis-à-vis du droit coopératif et du droit du travail et de la sécurité sociale

- **Pays :** France, Belgique, Italie, Espagne, Suisse

## 7. Descriptif de la population d'enquête

**Tableau 1. Coursiers. Travailleurs**

Entretiens individuels Coursiers (IC) n=20

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquêté	Nom anonymisé	Durée de l'entretien
IC-1	15/01/2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Julien	1 h 46
IC-2	18.01.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Alexandre	1 h 31
IC-3	22/01/19	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Martin	1 h 35
IC-4	22.01.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Rachid	1 h 13
IC-5	20.02.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Hugo	1 h 30
IC-6	20.02.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Samuel	1 h 2
IC-7	21.02.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Noah	31'
IC-8	27.03.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Issa	1 h 4
IC-9	27.03.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Mathieu	1 h 25
IC-10	06.05.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Aloïs	1 h 38
IC-11	06.05.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Boris	54'26
IC-12	07.05.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Mamadou	57'
IC-13	10.05.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Sylvain	37'57
IC-14	17.05.2019	Poitiers	Travailleur (coursier)	Mehdi	1 h 31
IC-15	29.05.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Abdou	1 h 14
IC-16	29.05.2019	Bordeaux	Travailleur (coursier)	Célia	53'32
IC-17	02/10/2019	Nantes	Entrepreneur individuel	Thibault	1 h 16
IC-18	21/12/20	Bordeaux	Travailleur sans-papiers	Ibrahim	1 h 13
IC-19	27/01/21	Bordeaux	Travailleur sans-papiers	Abdi	53'
IC-20	27/01/21	Bordeaux	Travailleur sans-papiers	Amrish	1 h 59

**Tableaux « 2, 3, 4, 5 ». Secteur coursiers. Panorama des entretiens réalisés avec des porteurs de coopératives, représentants de coursiers, entreprises du secteur traditionnel**

Entretiens Collectifs Coursiers (CC) n= 48

**Tableau 2. Coursiers. Coopératives et entreprises de livraison**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom de l'organisation / Enquête (anonymisé)	Durée
CC—1		Bordeaux	SCOP <sup>60</sup>	Sudouest livraison	4 h 28
CC—2	09.01.2019	Poitiers	CAE	Simon	1 h 3
CC—3	21.01.2019	Bordeaux	SCOP	Paul	1 h 5
CC—4	21.02.2019	Bordeaux	SCOP	Adrien, Romain, Cédric, Paul	1 h 43
CC—5	27.03.2019	Bordeaux	SCOP	Adrien	59'
CC—6	16/09//2019	Lille	CAE	Vélille	1 h 58
CC—7	16/09/2019	Paris	Application. SCOP	Freevélo	2h13
CC—8	17/09/2019	Paris	SCOP	Véloliv	1 h 49
CC—9	01/10/2019	Rennes	SCOP	Toutenvélo Rennes	1 h 52
CC—10	02/10/2019	Nantes	SCOP	Les Livreurs Atlantique	2 h 21
CC—11	03/10/2019	Nantes	SCIC	SCIC « 1,2, 3 courses »	1 h 23
CC—12	14/10/2019	Caen	SCOP	Tout'en vélo Caen	2 h 6
CC—13	15/10/2019	Rouen	SARL	CYCLOBREAK Rouen	1 h 23
CC—14	15/10/2019	Rouen	SCOP	Cyclall Rouen	1 h 37
CC—15	28/10/2019	Grenoble	SCOP	Cyclall Grenoble	1 h 1
CC—16	29/10/2019	Lyon	SARL	Vélo ô vent	1 h 14
CC—17	09/12/2019	Toulouse	Application. SCOP	Packalgo	1h34
CC—18	09/12/2019	Montpellier	SCOP	Livreurs Méditerranée	1 h 38
CC—19	10/12/2019	Grenoble	SCOP	Provélo	2 h 10
CC—20	10/12/2019	Besançon	SCOP	Cyclologistique	1 h 34
CC—21	18/12/2019	Skype	SARL	Véloville	50'

<sup>60</sup>La dénomination SCOP ne renvoie pas ici directement au statut juridique, il peut s'agir de SCOPS qui en ont effectivement le statut ou d'associations qui ont pour but le passage en SCOPS. Voir tableau de synthèse « organisations ».

**Tableau 3. Coursiers. Collectifs et syndicats nationaux et locaux**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom de l'organisation /Enquête (anonymisé)	Durée
CC—22	16/09/2019	Paris	Association	Boîtes à Vélo PARIS	2 h 34
CC—23	28/10/2019	Grenoble	Association	Boîtes à vélo Grenoble	1 h 11
CC—24	29/10/2019	Lyon	Syndicat	Syndicat LYON	2 h 26
CC—25	09/12/2019	Dijon	Syndicat	SCCUD	1 h 43
CC—26	10/12/19	Nantes	Syndicat	SCALA. Syndicat nantais	2 h 6
CC—27	19/12/2019	Skype	Collectif	CLAP. Membre 1	1 h 18
CC—28	19/12/2019	Skype	Collectif	CLAP. Membre 2	1 h 12
CC—29	20/12/2019	Skype	Avocat	Avocat coursier	1 h 33
CC—30	20/12/2019	Skype	Collectif	CLAP. Membre 3	3 h 30
CC—31	09/06/20	Visio	Organisation syndicale	CGT. Secrétaire confédéral. Responsable du secteur revendicatif	1 h 34
CC—32	10/06/20	Visio	Organisation syndicale	CGT. Secrétaire confédéral. Travailleurs indépendants	1 h 46
CC—33	10/06/20	Visio	Organisation syndicale	CGT. Conseiller confédéral, pôle droits, libertés et actions juridiques	1 h 24
CC—34	16/06/20	Visio	Organisation syndicale	CFDT. Secrétaire confédéral adjoint	2 h 4
CC—35	17/06/20	Visio	Organisation syndicale	Sud commerce. Fédération Sud commerces et services	1 h 14
CC—36	26/06/20	Visio	Organisation syndicale	FO. Secrétaire confédérale, Egalité et développement durable	59'
CC—37	23/06/20	Visio	Organisation syndicale	CGT. Membre de la Direction Confédérale, Collectif Immigration	1 h 37
CC—38	16/07/20	Visio	Organisation syndicale	FO. Fédération Transport	1 h 44
CC—39	28/09/20	Paris	Travailleurs sans-papiers Frichti	Koffi et Bakary	2 h 20
CC—40	28/09/20	Paris	Organisation syndicale et travailleurs sans-papiers	CLAP. Membre 3, Souleymane et Boubacar	2 h 37
CC—41	20/10/20	Bordeaux	Organisation syndicale	CGT. Membre de la Direction Confédérale, Collectif Immigration	1 h 50
CC—42	21/12/20	Bordeaux	Organisation syndicale et travailleurs sans-papiers	Nicolas. Syndicat des Sudouest livraison	2 h 46

**Tableau 4. Coursiers. Administration du travail**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom de l'organisation /Enquête (anonymisé)	Durée
CC—43	24/07/20	Visio	Administration du travail	DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine	1 h 17
CC—44	31/07/20	Audio	Administration du travail	DIRECCTE Pays de la Loire	1 h 26
CC—45	29/09/20	Paris	Administration du travail	DIRECCTE Ile-de-France	1 h 17

**Tableau 5. Coursiers. Plateformes numériques**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom de l'organisation /Enquête (anonymisé)	Durée
CC—46	25/06/20	Visio	Plateforme	Deliveroo	1 h 7
CC—47	30/07/20	Visio	Plateforme	Uber	1 h 51
CC—48	30//04/20	Visio	Plateforme	Just Eat/Takeaway	1 h 7

**Tableau 6. Graphistes. Travailleurs**

Entretiens Individuels Graphistes (IG) n=11

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom (anonymisé)	Durée de l'entretien
IG-1	01/08/19	Poitiers	Travailleur (Graphiste)	Jérémy	1 h 44
IG-2	31/03/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Clémence	1 h 29
IG-3	31/03/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	David	1 h 26
IG-4	01/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Alexis	50'57
IG-5	01/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Mickaël	1 h 33
IG-6	02/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Sylvie	1 h 34
IG-7	14/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Catherine	1 h 10
IG-8	16/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Romain	1 h 23
IG-9	16/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Lola	1 h 26
IG-10	21/04/20	Visio à distance	Travailleur (Graphiste)	Fabien	1 h 17
IG-11	22/07/20	Visio	Travailleur (Graphiste)	Marine	1 h 53

**Tableaux « 7, 8, 9 ». Secteur graphistes. Panorama des entretiens réalisés avec des porteurs de coopératives et organisations professionnelles**  
 Entretiens Collectifs Graphistes (CG) n= 11

**Tableau 7. Graphistes. Coopératives**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom (anonymisé)	Durée de l'entretien
CG-12	16/06/20	Visio	SCOP	Coopérative graphiste	1 h 31
CG-13	16/07/20	Visio	SCIC	Smart Bordeaux	1 h 21

**Tableau 8. Graphistes. Associations, collectifs, et syndicats**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom (anonymisé)	Durée de l'entretien
CG-14	10/06/20	Visio	Association professionnelle	Maison des Artistes	1 h 27
CG-15	17/06/20	Visio	Association professionnelle	Association « Métiers graphiques »	1 h 45
CG-16	17/06/20	Visio	Association professionnelle	Fédération des autoentrepreneurs	1 h 29
CG-17	24/06/20	Visio	Organisation syndicale	CFDT-Maison des Artistes	1 h 29
CG-18	01/07/20	Visio	Organisation syndicale	CFDT Union	1 h 35
CG-19	30/06/20	Visio	Organisation syndicale	AFD. Alliance France Design	1 h 42
CG-20	03/03/21	Visio	Association professionnelle	Association des Plateformes d'Indépendants	2 h 49
CG-21	09/03/21	Visio	Association professionnelle	Fédération des SCOPS de la communication	1 h 16

**Tableau 9. Graphistes. Plateformes numériques**

Numéro d'entretien	Date	Lieu de l'entretien	Nature de l'enquête	Nom (anonymisé)	Durée de l'entretien
CG-22	16/07/20	Visio	Plateforme	Malt	1 h 54



Afin de répondre aux questions du projet sur les mobilisations et alternatives aux plateformes numériques, 90 entretiens ont été réalisés. Ils se ventilent de la manière suivante :

- **34 entretiens** avec des travailleurs de plateformes numériques :
  - 20 entretiens avec des coursiers,
  - 11 entretiens avec des graphistes,
  - 3 entretiens collectifs réalisés avec 7 travailleurs sans-papiers.
  
- **17 entretiens** avec des organisations alternatives aux plateformes numériques :
  - 10 entretiens avec des fondateurs de coopératives de coursiers (SCOPS et CAE),
  - 1 entretien avec les fondateurs d'une coopérative de graphistes,
  - 1 SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) dans le secteur du vélo,
  - 1 SCIC dans le secteur de la communication,
  - 2 applications alternatives sous le statut coopératif,
  - 2 entretiens individuels avec des travailleurs de coopératives de coursiers.
  
- **25 entretiens** avec organisations professionnelles et syndicales :
  - 8 organisations professionnelles et syndicats de graphistes,
  - 6 entretiens avec les fondateurs ou membres de syndicats de coursiers locaux,
  - 9 entretiens avec des représentants des syndicats nationaux,
  - 2 entretiens avec des organisations ou associations de travailleurs indépendants.
  
- **4 entretiens** avec des représentants des plateformes numériques :
  - 3 entretiens avec représentants des plateformes numériques de livraison,
  - 1 entretien avec représentant d'une plateforme numérique dans le secteur du graphisme,
  
- **3 entretiens** avec des agents de l'administration du travail
  
- **7 entretiens** « complémentaires » :
  - 3 sociétés de livraison « traditionnelles »,
  - 1 entrepreneur individuel,
  - 2 associations de défense du vélo au travail,
  - 1 avocat défenseur coursiers.

## C. Hypothèses

Le projet comprend deux hypothèses de recherche formulées autour de deux axes :

### 1. Les conditions d'émergence d'organisations alternatives du travail ubérisé

Nous faisons l'hypothèse que le climat d'injustice ainsi que l'inadéquation entre les attentes et les réalités du travail ubérisé expliquent la mise en action de mobilisations des travailleurs face aux plateformes. Ainsi nous pouvons faire l'hypothèse que l'autonomie et en particulier sa frustration, le capital culturel et la trajectoire sociale (origine des parents/formation) sont des variables importantes de compréhension de ces mobilisations. C'est ce que nous cherchons à vérifier dans le cadre des entretiens semi-directifs en cours de réalisation auprès des travailleurs des plateformes. Une des variables pouvant également avoir une portée serait celle des dispositifs de contrôle, leur intensité et la possibilité de fixer ses propres tarifs comme explicatifs du recours à la mobilisation.

## **2. Conditions de viabilité des formes d'organisation alternatives du travail ubérisé**

L'hypothèse est selon nous qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre l'autonomie dans les conditions d'emploi à laquelle aspirent ces travailleurs et le salariat. Deux modes d'organisation et de posture permettent de réconcilier autonomie et protection. La première réside dans le recours à l'organisation syndicale ou à des groupements pouvant y être assimilés dans l'objectif de devenir un interlocuteur et un contre-pouvoir de la plateforme pour défendre les intérêts des travailleurs, d'une part, et, d'autre part, d'avoir une fonction de représentation pour contribuer à une réforme du statut juridique tendant à apporter une protection sociale globale. La seconde résiderait dans l'organisation coopérative comme une des formes d'entreprise permettant de concilier autonomie/participation et salariat et partant de bénéficier de la protection sociale et juridique qu'offrent ces formes d'organisation. Toutefois, se pose la question des conditions de viabilité économique des sociétés coopératives dans des univers concurrentiels et dominés par des plateformes, d'une part, et, d'autre part, dans des environnements territoriaux, institutionnels et professionnels constitués de données nationales et locales singulières. Une dernière hypothèse étant que les deux formes d'organisation alternatives, loin de s'opposer, se complètent, s'articulent et peuvent se présenter comme un *continuum*. La vérification de ces deux hypothèses se traduit par des résultats présentés en deux parties :

### **Partie I. Le miroir aux alouettes des plateformes numériques d'emploi**

### **Partie II. La quête de protections des travailleurs des plateformes — par des mobilisations collectives —**

## **Partie I. Le miroir aux alouettes des plateformes numériques d'emploi**

L'objectif de cette partie est de rechercher les éléments favorables ou contraires à l'implantation des plateformes de travail numérique et au déploiement de leur modèle économique et d'organisation du travail. Autant les facteurs et les déterminants économiques et sociologiques peuvent être propres à chaque secteur d'activité voire au type de profession ou de métier exercé et méritent en ce sens une présentation sectorielle (Titre I. Chapitres 1 et 2), autant les éléments structurels d'ordre juridique sont-ils en principe communs à l'ensemble des secteurs et des métiers<sup>61</sup> sauf s'agissant des professions dites réglementées, ce qui n'est pas le cas des métiers et des secteurs retenus dans le cadre de la recherche (Titre II).

### **Titre I. L'association du mythe de l'indépendance et de la religion de la technologie par les plateformes numériques**

Le terrain retenu pour le programme de recherche comprend le secteur du graphisme (chapitre I) et celui de la livraison de marchandises/repas (Chapitre II) qui présentent des particularités aussi bien d'un point de vue économique que sociologique venant se renforcer mutuellement. Ce sont des secteurs dans lesquels on peut estimer que, pour des raisons économiques et sociologiques, le régime juridique de la micro-entreprise est quantitativement le plus représenté et dans lequel on peut supposer que les plateformes numériques sont le plus installées.

---

<sup>61</sup> Si le droit conventionnel apporte son lot de spécificités sectorielles, professionnelles et catégorielles, cela ne concerne pas le statut des emplois occupés qui est réglé par la loi et, en cas de conflit, par le juge.

## Chapitre I. Des conditions et des supports de travail favorables à l'irruption des plateformes dans le secteur du graphisme

### Section 1. Le graphisme, un secteur concurrentiel et non contingenté

#### § 1. Historique et structuration du secteur : une profession aux contours flous

Le secteur du graphisme est un secteur cosmopolite, non réglementé et composé d'une grande diversité de métiers. D'ailleurs, il n'existe pas une définition unique du métier et de ceux qui l'exercent, les graphistes. Le SNG (Syndicat National des Graphistes) a fait évoluer sa définition du métier, passant d'une acception large, privilégiant la dimension plasticienne en 1983 pour adopter une définition mettant l'accent sur la responsabilité de l'auteur en 1995<sup>62</sup>. En 1987, les graphistes s'engagent dans les premiers États généraux de la culture dans le but de défendre leur profession face aux nombreuses privatisations. Les graphistes se trouvent alors « mis en concurrence déloyale avec des entreprises plus importantes », telles que les agences de publicité et s'inquiètent de la menace d'une disparition de la commande publique autant que d'une transformation possible de ses conditions<sup>63</sup>. Ils promeuvent alors une nouvelle définition de la profession dans un manifeste<sup>64</sup> : « Le graphiste généraliste de la mise en forme visuelle : le graphiste dessine à “dessein” – dans le cadre d'une commande – les différents éléments graphiques d'un processus de communication générés dans les champs économiques, sociaux et culturels de la société ».

La définition du graphisme est donc fluctuante et ces difficultés de délimitation de la profession se retrouvent au sein de la nomenclature des PCS de l'INSEE. En effet, si une majorité de graphistes sont classés sous le code NAF 74.10 Z désignant les « Activités spécialisées de design », d'autres peuvent se trouver dans d'autres catégories selon leurs statuts ou les activités qu'ils exercent, tel par exemple le code NAF 73.11Z désignant les « Activités des agences de publicité ». De fait, le secteur du graphisme recouvre une grande diversité de métiers et de pratiques. Quelques recherches permettent ainsi de voir qu'ils se nomment tour à tour graphiste, illustrateur, Web designer, infographiste, designer graphique, directeur artistique, chacune de ces appellations recouvrant des activités différentes, orientées vers le graphisme papier pour ceux qui se disent « graphistes print » ou vers le numérique pour ceux qui sont désignés comme « graphistes Web ». Les mêmes travailleurs peuvent exercer l'une ou l'autre des différentes facettes du métier, nombre d'entre eux disposent de plusieurs compétences, de la création de logos ou d'identités visuelles au *motion design* (animation graphique), par exemple. Cette diversité de métiers repose également sur une segmentation du marché fondée sur la polarisation entre les applications institutionnelles/culturelles du métier et ses applications commerciales qui débouche sur un morcellement de la profession mue par des forces centrifuges<sup>65</sup>. La forte dispersion des revenus<sup>66</sup> et des horaires dans le secteur traduit une grande

---

<sup>62</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 2011, 224 p., sp. p. 28.

<sup>63</sup> Conte L., « Les États généraux de la culture de 1987, un appel tardif à la modernité pour le graphisme français », dans S. Laurent (dir.), *Une émergence du design. France 20<sup>ème</sup> siècle*, Paris, 2019, site de l'HICSA, pp.144-163, p. 150.

<sup>64</sup> *La Création graphique en France se porte bien, pourvu qu'elle existe*, Paris, 17 juin 1987, Manifeste écrit, publié et distribué par les graphistes engagés dans le mouvement les États généraux de la culture.

<sup>65</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, op.cit.

<sup>66</sup> Gouyon M., Patureau F., « Les métiers artistiques : des conditions d'emploi spécifiques, des disparités de revenus marquées », France : portrait social, Paris, INSEE, 2013, 22 p. ; Forissier M., Fournier C., Puissat F., Rapport d'information sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, Commission des affaires sociales, mai 2020.

hétérogénéité des pratiques professionnelles<sup>67</sup>.

Non réglementée, la profession de graphiste s'exerce sans titre professionnel et paraît ouverte « à tous », si bien qu'on pourrait croire que « tout le monde est graphiste »<sup>68</sup>. Se côtoient ainsi des directeurs artistiques qui maîtrisent le projet dans son intégralité et réalisent à proprement parler un travail de création, des graphistes exécutants dont l'activité consiste davantage à appliquer des chartes graphiques et des conventions définies par d'autres ainsi que des amateurs, non formés ou autodidactes. Là encore, ces trois strates sont perméables et les contours des fonctions plus ou moins définis selon les cas de figure.

## § 2. Statuts d'emploi et protection sociale

Outre les distinctions propres aux tâches réalisées et aux compétences mobilisées, c'est aussi sous l'angle des statuts d'emploi que se différencient les graphistes entre eux. S'ils peuvent ainsi travailler en tant que salariés ou indépendants, une majorité d'entre eux exerce sous le statut d'indépendants. Ils peuvent ainsi être « salariés d'une agence de publicité d'une agence de communication », « travailleurs indépendants inscrits – affiliés ou assujettis – au régime des artistes-auteurs », « travailleurs indépendants relevant du régime social des indépendants (RSI) souvent sous le régime des autoentrepreneurs, pour des activités de conseil, d'exécution, en particulier pour le Web »<sup>69</sup>.

### ***Encadré 1. La Maison des Artistes (MDA)***<sup>70</sup>

On distingue la qualité d'auteur du régime d'artiste auteur. La première est reconnue sans aucune formalité à quiconque crée une œuvre originale au sens du Code de la propriété intellectuelle, quel que soit son statut (indépendant, salarié, chômeur, étudiant, retraité, etc.). En revanche, le régime social d'artiste auteur est réservé aux professionnels indépendants ayant décidé de vivre exclusivement de la vente d'œuvres originales et des droits d'auteurs qui s'y rattachent.

Ce régime instauré par A. Malraux offre des avantages en matière de cotisations sociales, mais pose des limites sur les risques couverts. Il s'agit d'un régime unique de sécurité sociale des artistes auteurs prévu par l'article L.382-1 du Code de la sécurité sociale : « les artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques ainsi que photographiques, sous réserve des dispositions suivantes, sont affiliés obligatoirement au régime général de Sécurité sociale pour les assurances sociales et bénéficient des prestations familiales dans les mêmes conditions que les salariés ».

Deux institutions gèrent ce régime social des auteurs. L'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agessa) est chargée de décider de l'attribution du régime aux professionnels en activité dans toutes les disciplines artistiques mentionnées par l'article L.382-1 du Code de la sécurité sociale sauf des auteurs plastiques et graphiques dont font partie les graphistes qui sont gérés par la Maison des artistes (MDA). La Maison des artistes est une

<sup>67</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 2011, 224 p.

<sup>68</sup> Bertrand Y., *Tout le monde est graphiste*, Mémoire de DNSEP, École Nationale Supérieure de Arts Décoratifs, Strasbourg, 2008, (<http://www.scribd.com/doc/39947302/Tilmonde-est-graphiste-Yoann-Bertrand-2008>)

<sup>69</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, op.cit.

<sup>70</sup> En 2017, la MDA regroupait 22 064 graphistes.

association agréée par l'Etat pour gérer le régime obligatoire de sécurité sociale des artistes auteurs de la branche Arts plastiques et graphiques.

Jusqu'en 2019, sa mission était triple :

- déterminer si des professionnels indépendants peuvent ou non bénéficier du régime social des artistes auteurs ;
- percevoir directement auprès des auteurs leurs cotisations sociales pour le compte de l'Urssaf
- ouvrir aux auteurs leur droit à couverture sociale (remboursement, indemnités) en attestant du paiement de leurs cotisations et de leur montant.

Depuis 2019, la Mda comme l'Agessa ont perdu leur rôle de caisse de perception des cotisations sociales au profit de l'Urssaf (comme tous les autres indépendants). Néanmoins, la particularité de ce régime est de rester adossé au régime général des salariés.

La définition de la création graphique s'appuie sur l'article L.382-1 du Code de la sécurité sociale et sur les articles L.112-1 et L.112-2 du Code de la propriété intellectuelle (voir circulaire du 16 février 2011). Peu importe le support ou la technique, ce qui importe c'est de rester dans les limites de la création originale. Jusqu'en 2019, c'était la Commission professionnelle de la MDA qui était compétente pour déterminer si la personne relevait ou non du régime spécial en vérifiant s'il s'agissait bien d'œuvres originales. Depuis, un doute demeure sur le transfert ou non de cette fonction à l'Urssaf.

L'artiste peut aussi relever du régime libéral classique qui n'exige pas qu'il s'agisse d'une œuvre originale. Toutefois, ce régime comprend un système de cotisations plus lourd avec des taux plus élevés (30 à 35 % sur le chiffre d'affaires brut), à déboursier dès le départ, quels que soient les revenus (base forfaitaire les deux premières années d'activité). Le travailleur peut aussi être un micro entrepreneur considéré comme le régime idéal pour débiter, car les cotisations sont calculées sur les recettes réelles de l'activité (contrairement à l'activité libérale).

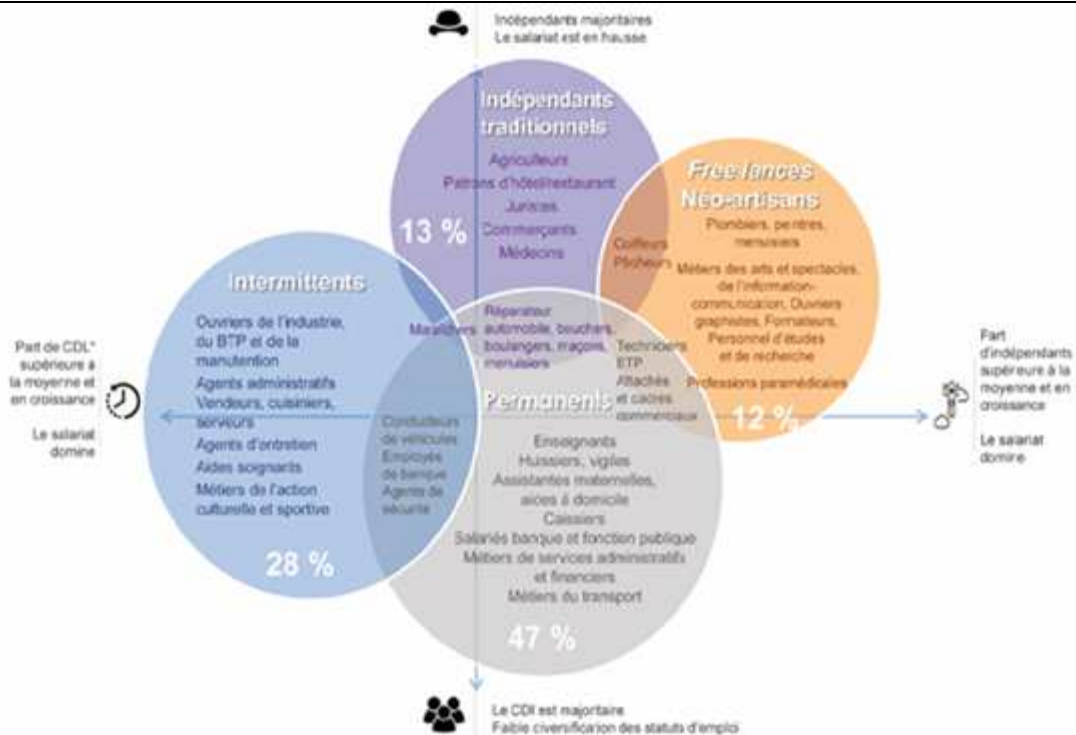
Est-il possible de choisir son régime ? Il n'est pas possible de relever de la MDA si l'activité ne relève pas du champ de celles d'un auteur. Il est à l'inverse obligatoire s'il s'agit d'œuvres originales. Il est en revanche possible de cumuler les régimes MDA et micro-entreprise dès lors que le travailleur a des activités relevant de l'un et de l'autre. On doit indiquer que rien n'oblige une personne à déclarer ses œuvres comme étant des œuvres originales, ce qui permet alors d'opter pour un autre régime ! Enfin, si le statut MDA reste globalement préférable à celui de micro-entrepreneur, ce n'est pas le cas si la personne profite de l'ACRE qui permet d'être exonéré partiellement de ses charges sociales pendant 3 ans, ce qui n'est pas permis pour les artistes auteurs.

Le régime de sécurité sociale MDA offre des avantages, comparé à celui du statut libéral par des cotisations sociales allégées (17,35 % en 2019 sur la base du bénéfice net) et par la même couverture sociale que les salariés (sauf accidents du travail). Le régime de la Mda présente une originalité qui pourrait être une source d'inspiration pour résoudre la question de la contribution au financement de la sécurité sociale des travailleurs indépendants des plateformes : le 1,10 % diffuseur est une contribution sociale imposée à « toute personne physique ou morale y compris l'État et les autres collectivités publiques qui procède à titre accessoire, à titre principal à la diffusion ou l'exploitation commerciale d'œuvres originales relevant des arts mentionnés dans le présent chapitre contre rémunération l'œuvre d'un artiste » (art.R.382-4 du Code de la

sécurité sociale) au cours de l'année (c'est-à-dire un diffuseur). Il faut préciser que ce 1,1 % ne fait pas partie de la rémunération de l'artiste.

### § 3. Les évolutions sectorielles majeures

**Figure 1. Typologie des métiers selon les statuts d'emploi (1984-2014)**



Source : Jolly C., Flamand J., 2017

L'une des premières transformations du secteur réside dans la hausse globale du nombre de travailleurs. Les graphistes étaient 2400 affiliés à la Maison des Artistes en 1999 contre 17 900 en 2010 et 22 235 en 2018. Ainsi « le nombre de consultants, développeurs, graphistes, experts marketing freelances a été multiplié par 3 en 10 ans »<sup>71</sup>. Si, sur le plan du salariat, « la population des graphistes reste difficile à dénombrer au sein des grandes enquêtes nationales <sup>72</sup>», il s'avère que les métiers de l'information et de la communication sont créateurs d'emplois salariés et non-salariés<sup>73</sup>. Ainsi, les taux de croissance annuels d'emplois salariés et d'emplois non-salariés sont respectivement de 3 % et de 5 % entre 1984 et 2014<sup>74</sup>.

Cette croissance du nombre de travailleurs s'accompagne d'une mutation progressive des statuts d'emploi. Ainsi, le métier de graphiste, au sein de la catégorie « freelances et néo-artisans <sup>75</sup>» fait partie des métiers pour lesquels la part d'indépendants est supérieure à la moyenne et en croissance. La croissance du nombre d'indépendants s'appuie notamment sur la hausse du nombre d'autoentreprises dans le secteur puisqu'entre 2009 et 2019, le nombre de microentrepreneurs économiquement actifs dans le secteur du design est passé de 162 à près de 20 000 en 2019. Dans un secteur d'activité déjà fortement marqué par l'indépendance, le

<sup>71</sup> <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2017/04/etude-complete-hopwork-ouishare-2017.pdf>

<sup>72</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, op.cit.

<sup>73</sup> Jolly C., Flamand J., « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », *Note d'analyse, France Stratégie*, 2017, n°6, 8 p.

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibid.*

mouvement semble se poursuivre vers une part croissante d'indépendants qui « relève d'une externalisation de ces activités par les entreprises et d'une modification du modèle économique.<sup>76</sup> ». Les agences de communication ont ainsi tendance à externaliser de manière croissante les activités d'exécution :

*« Graphiste... c'est un métier qui a la particularité de pouvoir se faire assez facilement à domicile et en tant qu'indépendant, il suffit d'un ordinateur et puis d'une bonne connexion Internet et on peut travailler assez facilement avec les indépendants... ce qui fait qu'il y a quand même pas mal d'agences qui font appel à des graphistes indépendants donc c'est vrai qu'au sein d'une agence, on peut retrouver les métiers de... gestion de projets, de directeur artistique, de chargé de clientèle, et puis après finalement ce qui est création, au niveau de l'exécution, il y a des agences qui ont tendance à carrément tout externaliser »*

(Guillaume, 40 ans, diplômé d'une thèse en informatique, fondateur d'une coopérative de graphisme [CAE de 2007 à 2017, SCOP depuis 2017].)

*C. Alors... d'abord je vais vous faire un petit historique par rapport à la situation sur trente ans, dans les années 90, la... le poste normal c'était salarié, salarié d'une entreprise de design ou d'une entreprise industrielle peu importe, mais salarié, un jeune qui sortait de l'école, il avait quand même de grandes chances avec les diplômés qu'il avait de trouver un poste de salarié et de faire peut-être pas toute sa carrière, mais une grande partie de sa carrière là... enfin c'est ce qu'il imaginait à l'époque, au début des années 2000, les agences de communication et les agences de design, non les agences de communication parce qu'il n'y avait pas beaucoup d'agences de design à ce moment-là donc les agences de communication ont commencé à trinquer un peu et notamment avec la bulle Internet où elles ont vu fondre leurs marges, puisqu'elles prenaient des marges essentiellement sur l'achat, revente de documents imprimés donc quand on transforme tous les documents imprimés par des PDF... on peut pas le vendre aussi cher et en tous cas ça se chiffre pas en millions d'euros, enfin on aurait du mal à justifier de vendre un pdf 2 millions d'euros, donc ces entreprises ont disparu tout simplement entre 2001 et 2005, 2006, à peu près... et donc les salariés qui étaient dans ces entreprises et les créatifs qui étaient dans ces entreprises notamment au niveau des graphistes, se sont retrouvés indépendants parce qu'ils n'avaient plus d'emploi, ça c'est le premier volet, le second volet, c'est l'arrivée du statut d'autoentrepreneur, donc pendant deux, trois ans les graphistes qui se retrouvaient sans emploi.. ont erré entre Pôle Emploi qui ne s'appelait pas encore Pôle Emploi, et... puis papa, maman, quand ils n'avaient plus de droits au chômage et donc avec l'arrivée du statut d'autoentrepreneur, ils se sont dit tiens là il y a une possibilité de travailler dans avoir à payer beaucoup de cotisations sociales*

(Benoît, directeur artistique, graphiste depuis 2005, diplômé d'un BTS infographie multimédia freelance en entreprise individuelle après des expériences salariées, fondateur de l'association Métiers Graphiques, entretien réalisé le 17/06/2020)

Outre les mutations en termes d'emploi, le secteur se transforme également sur le plan du métier, en raison des mutations technologiques. D'ailleurs, ces mutations sont intrinsèquement liées puisque l'informatisation croissante des contenus a « pu [...] favoriser la hausse de l'indépendance statutaire »<sup>77</sup>. La profession connaît ainsi depuis les années 90 de profondes mutations qui affectent « la définition et les contours des différents métiers et des compétences

<sup>76</sup> Jolly C., Flamand J., « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », *op.cit.*

<sup>77</sup> *Ibid*, p. 5.



qu'elle met en œuvre <sup>78</sup>». De fait, « les mutations, liées à l'évolution technologique dans le domaine de la production imprimée et des industries créatives affectent la place du graphisme dans la chaîne de production, les modalités et les univers de travail, en même temps qu'elles contribuent à l'expansion rapide et à la diversification des métiers du graphisme, portées par l'essor du webdesign <sup>79</sup>». En effet le graphisme Web se développe fortement, réduisant progressivement la place du graphisme print (imprimé) dans les métiers du graphisme. Les graphistes sont ainsi de plus en plus sollicités pour produire les créations visuelles de sites Internet et de campagne de communication en ligne. Enfin, les entreprises ont progressivement eu recours à des agences spécialisées pour assurer leur communication dans un premier mouvement d'externalisation. Ces agences externalisent à leur tour en faisant appel « aux graphistes indépendants qui jouent ici le même rôle que les intérimaires dans d'autres branches de l'économie : ils répondent à des questions de flexibilité du volume du travail selon les commandes ou à des problématiques de flexibilité fonctionnelle et de spécialité <sup>80</sup>». Ici, la prédominance du travail indépendant permet aux agences de ne pas faire appel au CDD ou à l'intérim pour externaliser une partie de l'activité de travail.

### ***Encadré 2. Les concours et les appels d'offres***

Depuis le début des années 2000, les appels d'offres se sont multipliés en raison de la modification du Code des marchés publics qui « a modifié les règles de la commande publique et fait obligation aux institutions publiques de s'y soumettre <sup>81</sup>». Les appels d'offres sont mobilisés par les institutions publiques qui deviennent alors commanditaires et lancent un appel à prestataires pour répondre à un besoin spécifique.

Les appels d'offres, à l'instar des concours, font l'objet de nombreuses récriminations dans le secteur, en particulier sur la condamnation de la gratuité ou de l'absence de défraiement des réponses aux appels qui est considéré comme du travail gratuit.

Parallèlement aux appels d'offres, les concours de design sont très fréquents dans le secteur, certains graphistes vont ainsi jusqu'à évoquer « une véritable épidémie »<sup>82</sup>. Le fonctionnement des concours est relativement simple : une entreprise cherche une prestation, par exemple la réalisation d'un logo, elle propose alors un concours sur une plateforme avec un prix pour le candidat sélectionné, les prestataires font alors leurs propositions et seul le lauréat du concours est rémunéré pour sa prestation. Julien Dubedout, graphiste engagé dans la défense de la profession distingue les « bons concours » des mauvais « concours » de la manière suivante : « Un bon concours est simple à reconnaître : vous en tirez un avantage et votre participation vous apporte un retour non négligeable, alors que dans un mauvais concours (que nous appelons aussi faux concours) vous ne tirez aucun bénéfice de votre participation, et le grand gagnant de l'histoire est l'organisateur »<sup>83</sup>.

Par le biais des plateformes, les concours prennent en outre la dimension d'une concurrence internationale entre les travailleurs<sup>84</sup>, ils mettent par ailleurs en concurrence des travailleurs

<sup>78</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, op.cit.

<sup>79</sup> *Ibid*, p. 9.

<sup>80</sup> *Ibid*, p. 103.

<sup>81</sup> *Ibid*, p. 81.

<sup>82</sup> <https://mariejulien.com/post/2007/09/06/Les-concours-de-graphisme-pourquoi-ca-craint-en-general>

<sup>83</sup> Les concours, les appels d'offre ainsi que de manière plus générale le travail gratuit ont fait l'objet de mobilisations de la part des organisations professionnelles qui seront décrites et analysées dans la partie II. Titre 1 Section 2. De l'action à l'organisation collective dans le secteur du graphisme

<sup>84</sup> Flichy P., « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », *Réseaux*, 2019, 1, n° 213, pp.173-209.

débutants, des amateurs et certains travailleurs plus qualifiés même si ces derniers cherchent à fuir. D'autres concours sont par ailleurs non rémunérés, la participation gratuite à un concours n'offre alors comme récompense que la visibilité de la production, il s'agit par exemple de concours pour une affiche, dans lesquels le lauréat ne gagne que la gratification symbolique de voir son affiche exposée. Dans un contexte de forte concurrence où les jeunes travailleurs ont du mal à se faire reconnaître, les concours se présentent comme une opportunité d'étoffer son portfolio, au risque toutefois de travailler gratuitement et d'avoir « un book qui sonne creux »<sup>85</sup>.

Le monde du graphisme est un secteur fortement concurrentiel, du fait d'un nombre de travailleurs croissant, de la prédominance de l'indépendance ainsi que de la non-réglementation de la profession. Ces conditions ainsi que « les statuts d'emploi, notamment, ne favorisent pas toujours l'insertion des jeunes graphistes diplômés, de plus en plus nombreux, sur un marché du travail où la notoriété compte beaucoup <sup>86</sup>» et qui peut jouer autant voire d'une certaine manière se substituer au CV dans la profession. La constitution d'un portfolio<sup>87</sup> et d'une visibilité sont des prérequis indispensables pour se « faire une place » sur le marché, autrement dit, le droit d'entrée dans l'activité n'est pas nécessairement ou exclusivement lié à la détention d'un capital culturel institutionnalisé<sup>88</sup> sous la forme d'un diplôme ou d'un titre professionnel, inexistant dans le secteur. L'entrée sur le marché du travail se joue ainsi autour de la possession de compétences, de savoir-faire et d'habiletés à se présenter, attestés par le portfolio et la clientèle déjà « acquise ». Dans ce contexte, les plateformes peuvent alors se présenter comme une voie d'accès à l'emploi pour les jeunes entrants sur le marché du travail qui ne disposent pas encore d'un réseau professionnel ni d'un « portfolio » étoffé jouant comme garantie des compétences et de la reconnaissance professionnelle. Susceptibles de favoriser la mise en relation entre des clients potentiels et des travailleurs, les plateformes peuvent ainsi apparaître comme un vecteur d'accès facilité à la clientèle, nationale ou internationale permettant à la fois de se rendre visible et d'étoffer son portfolio. Toutefois, sans agir directement sur les tarifications, ces plateformes participent à la mise en concurrence accrue des travailleurs indépendants entre eux, mais aussi à la mise en concurrence entre des travailleurs qualifiés et des indépendants, dans le cas par exemple des plateformes qui proposent la création de logos.

### ***Encadré 3. Deux figures de travailleurs indépendants : le freelance et le slasheur***

« Les freelances »

Le terme de freelance est très utilisé, il ne fait l'objet d'aucune définition scientifique et ne renvoie à aucun statut juridique spécifique. L'examen des occurrences du terme dans la littérature sociologique, mais aussi sur les sites dédiés aux travailleurs indépendants fait apparaître quelques caractéristiques récurrentes spécifiques de ces travailleurs : ils exercent sous le statut d'indépendant et sont plutôt qualifiés. Ainsi, une étude menée en collaboration par la plateforme Malt et le collectif de freelances Ouishare<sup>89</sup> définit les freelances comme « des travailleurs indépendants qualifiés — experts marketing, graphistes, designers ou développeurs

<sup>85</sup> <https://mariejulien.com/post/2007/08/20/conseils-part-2>

<sup>86</sup> Durand J.P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, op.cit.

<sup>87</sup> Le portfolio est constitué des différents travaux réalisés antérieurement par le travailleur qui peut choisir d'intégrer tous les projets auxquels il a participé ou d'opérer une sélection, il s'agit pour le travailleur de savoir présenter son travail. Le portfolio est crucial dans l'accès à la clientèle : « bon portfolio est un véritable passeport pour un avenir professionnel réussi. En tant que graphiste, c'est la représentation visuelle de tout ce que vous avez accompli jusque-là, et le symbole de là où vous espérez aller ensuite ».

(<https://99designs.fr/blog/freelance/creer-portfolio/>).

<sup>88</sup> Bourdieu P., « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 30, L'institution scolaire. 1979, pp. 3-6.

<sup>89</sup> Ouishare est une association de freelances (Loi 1901) fondée en janvier 2012 à Paris.

informatiques — qui choisissent de se mettre à leur compte sans employer d'autres personnes. Ils fournissent des services techniques, artistiques ou commerciaux externalisés par les organisations, via une plateforme numérique ou directement. À l'inverse des autres indépendants, ils n'ont pas nécessairement de fonds de commerce, d'agrément, d'actif immobilisé ou de licence permettant d'exercer une profession réglementée. »

« Les slasheurs »

Le terme de slasheur désigne les travailleurs qui pratiquent plusieurs activités en parallèle, sous des statuts différents, salarié et indépendant. Le terme est issu de l'anglais, et il renvoie au signe du slash « / » que les personnes qui occupent plusieurs statuts pourraient utiliser pour se définir professionnelles, renvoyant à l'idée de plusieurs options parallèles, en l'occurrence le salariat et l'indépendance. Si l'origine du terme est difficile à identifier, le terme est utilisé de manière récurrente par certaines organisations professionnelles à destination des travailleurs freelances, telles que l'Union CFDT<sup>90</sup>. Les représentants de cette section syndicale définissent les slasheurs de la manière suivante « des salariés qui ont une activité indépendante qui représente moins de la moitié de leur rémunération globale, qui est une rémunération annexe à leur rémunération de salarié ».

*Les représentants de la CFDT Union indiquent par ailleurs que le terme de slasheur comme celui de freelance sont très usités par « les communautés d'indépendants qui sont plutôt dans le domaine de la communication, du conseil, du numérique ».*

## **Section 2. Les usages et enjeux de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur graphisme/design**

Outre les transformations du travail et d'emploi précédemment décrites (croissance du statut d'indépendant, hausse du nombre de travailleurs), l'arrivée des plateformes numériques introduit de nouvelles mutations dans le secteur du graphisme. Le poids réel des plateformes dans l'accès à l'emploi au sein du secteur de la communication reste difficile à mesurer<sup>91</sup> et les données statistiques sont éparpillées. Tandis que certaines études indiquent que 15 % des travailleurs en freelance utiliseraient une plateforme digitale<sup>92</sup>, une autre étude montre *a contrario* que le recours aux plateformes par les travailleurs serait central puisque 43 % des freelances feraient appel, de façon non exclusive, aux plateformes pour trouver des missions<sup>93</sup> alors que 57,9 % des travailleurs freelances mobiliseraient leurs réseaux/recommandations professionnelles, et 28,4 % d'entre eux, les réseaux sociaux.

---

<sup>90</sup> Créée en mars 2020, l'Union CFDT est une association -loi 1901- « rattachée » à la CFDT dont le « champ d'intervention couvre tous les travailleurs indépendants n'employant pas de salariés, sur tous les champs professionnels (hors les professions régies par un ordre professionnel y compris les travailleurs ayant plusieurs activités dont une activité de travailleur indépendant, exerçant sur l'ensemble du territoire français (y compris ultra marin) » (extrait des statuts de l'association). Voir infra Partie II.

<sup>91</sup> Flichy P., « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », *Réseaux*, 2019, 1, n° 213, pp.173-209.

<sup>92</sup> Mc Kinsey, « Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy », 2016, McKinsey.com, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Ce chiffre regroupe plusieurs pays : USA, Royaume-Uni, France, Espagne, Allemagne et Suède.

<sup>93</sup> Efiip/Malt, *Freelancing in Europe*. The 2018 survey, Cette seconde étude menée conjointement par EFIP (European Forum of Independent Professionals)/Malt (plateforme de mise en relation) donne quelques indicateurs dont les résultats sont à prendre avec précaution car ils émanent d'une plateforme et qu'aucune indication méthodologique n'est fournie sur la population interrogée <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2018/10/EFS-2018-Infographics.pdf>

#### ***Encadré 4. Panorama des plateformes numériques dans le secteur du graphisme***

Les plateformes numériques sont relativement nombreuses dans le secteur du graphisme, une recherche sur Internet permet ainsi d'en identifier plusieurs dizaines sans toutefois que leur existence ne permette d'en identifier les usages réels. Leur création, contrairement à d'autres secteurs d'activité, est relativement ancienne. Ainsi, Freelance.com, la première plateforme de mise en relation entre des clients et des travailleurs indépendants est créée en 1995. Les plateformes se multiplient progressivement à partir du début des années 2000 (Wilogo en 2006, Creads en 2008) avec une nette accélération après 2010 (Malt, 2013, Graphiste.Com, 2014). À défaut d'enquête statistique, il est difficile de quantifier le nombre de travailleurs qui mobilisent réellement ces plateformes, d'autant que de nombreux travailleurs sont inscrits sur des plateformes sans n'avoir jamais obtenu de contrat par leur biais. Pour autant, les plateformes elles-mêmes affichent des chiffres importants, par exemple 1 million d'utilisateurs pour Freelance.com, 23 000 pour Malt ou encore 50 000 pour Creads.

#### **Trois types de plateformes**

— **les plateformes généralistes** (Star of services<sup>94</sup>) proposent la mise en relation entre des travailleurs et des clients : les services peuvent être proposés dans de nombreux secteurs d'activité, de la tonte du gazon chez des particuliers aux cours de yoga en passant par les activités de design.

— **les plateformes spécialisées** telles que Freelance.com, Freelancer.com, les Bons Freelance, la Crème de la Crème ou encore Malt s'adressent aux indépendants hautement qualifiés dans quelques secteurs d'activités : formation coaching, informatique, gestion de projet, marketing, graphisme.

— **les plateformes « hyperspécialisées »**, circonscrivent encore davantage les domaines d'activités visés autour du graphisme ou des freelances des domaines créatifs : graphiste.com, Graphics jobs, 99 designs, Creads, Kob-one.

#### **Fonctionnement des plateformes**

Les plateformes fonctionnent sur des modèles différents :

— mise en relation entre un client et un prestataire (Malt, Stars of services, Kob-One, freelance.com). Les travailleurs sont inscrits sur la plateforme et les clients peuvent voir leurs profils et faire appel à eux pour leur proposer une mission. Sur ces plateformes, c'est le prestataire qui propose son tarif journalier, il peut ensuite être négocié avec le client après la prise de contact.

— moteurs de recherche de travailleurs et de missions (Les bons freelances). Les clients proposent des missions et reçoivent des propositions par les travailleurs, les clients accèdent également à un annuaire de travailleurs.

— concours ou appels à projets : les clients proposent un projet et les travailleurs répondent à l'appel à projets sans certitude d'obtenir le contrat (Crème de la Crème, Freelancer.com, 99 designs).

— plateformes plus classiques d'offre d'emploi (Graphic jobs).

L'usage de ces plateformes est payant, même si les modalités varient d'une plateforme à l'autre. Certaines imposent une commission en pourcentage du tarif de la prestation (10 % pour Malt, 20 % pour freelancer.com), d'autres proposent l'achat de crédits mensuels pour utiliser les services de la plateforme (29 euros par mois pour graphiste.com). En sus de la mise en relation des prestataires et des clients, les plateformes peuvent proposer différents services pour

<sup>94</sup> <https://www.starofservice.com/>

sécuriser les relations de travail et simplifier les démarches administratives (propositions de devis types, suivi du paiement des prestations). Enfin, plusieurs de ces plateformes, à l'instar des plateformes de livraison, ont mis en place des programmes de notation et de récompenses. C'est par exemple le cas du programme Supermalter de la plateforme Malt qui « récompense les meilleurs contributeurs de Malt et leur fidélité, en leur apportant un statut privilégié, une meilleure visibilité, et des avantages exclusifs ». Chaque prestataire gagne des points à chaque mission réalisée au *pro rata* du montant facturé sur douze mois. L'acquisition de points permet au travailleur d'accéder à différents niveaux qui donnent droit à des avantages spécifiques : Supermalter 1 (7500 points, gains en visibilité), Super Malter 2 (15 000 points, un agent dédié), Super Malter 3 (30 000 points, invitation à des évènements et conférences). Finalement, plus les travailleurs ont de contrats par le biais de la plateforme, plus ils ont de chance d'en obtenir de nouveaux du fait d'une visibilité accrue. Cette fonctionnalité vise à fidéliser les travailleurs, qui gagnent davantage de points dès lors qu'ils contractent plusieurs missions successives avec un même client.

Afin de saisir les effets de l'introduction des plateformes dans le secteur du graphisme, nous décrirons dans une première partie les propriétés sociales des graphistes de notre échantillon (§1) pour saisir dans une deuxième partie les usages qu'ils font des plateformes numériques (§2) et décrire dans un troisième temps les effets possibles des plateformes sur les conditions de travail et d'emploi des graphistes (§3).

**Tableau 10. Propriétés sociales des graphistes travaillant avec les plateformes**

	Jérémy	Clémence	David	Alexis	Mickaël	Sylvie	Catherine	Romain	Lola	Fabien
<b>Date de l'entretien</b>	1/8/19	31/3/20	31/3/20	1/4/20	1/4/20	2/4/20	14/04/20	16/04/20	17/04/20	21/04/20
<b>Profession(s) père</b>	Conseiller Crédit Mutuel pour les exploitants agricoles (issu du monde agricole)	Instituteur puis agent contentieux	Avocat	Chef cuisinier (propre restaurant puis chef cuisinier dans un restaurant)	Inspecteur des douanes île de La Réunion	Chaudronnier Ingénieur en dessin industriel. Cadre (Thallès)	Transmission à la SNCF	Gestion des stocks dans une coopérative agricole	Employé dans une agence d'intérim	Éducateur jeunes enfants en crèche
<b>Profession(s) mère</b>	Secrétariat puis mère au foyer (4 enfants)	Institutrice	Juriste Puis indépendante « maison d'hôtes	Sans emploi, problèmes de santé	Comptable (douanes) île de La Réunion	Mère au foyer	Vendeuse en machines à coudre puis coiffeuse	Professeure de technologie au collège	Professeure des écoles	Infirmière puis cadre éducation XX
<b>Âge</b>	37	25	26	20	31	57	51	37	26	37
<b>Ville</b>	Poitiers	Bordeaux	Nantes	Bordeaux	Nantes	Paris	Strasbourg	Paris	Valenciennes	Lyon
<b>Baccalauréat</b>	2001. Bac ES	2012. BAC ES	2008-2011. Équivalent bac (école Boule)	2015.2017. Bac pro industrie graphique spécialité imprimerie	2007. Bac ES	Pas le baccalauréat	BAC A3 littéraire, option histoire de l'art	BAC ES	Non renseigné	Bac S
<b>Formation Diplômes</b>	Echec entrée école de dessin 2001-2003. LEA Anglais-Espagnol (arrêt 2e année) Formation AFPA (niveau bac) Infographiste/Metteur en page 2009	2012. 2013. Prépa arts appliqués Reims (un an, mise à niveau) 2013.2015. BTS Design Communication Espace et Volume (Imaconcept, Ecole privée, Bordeaux)	2011-2013. Diplôme des métiers d'arts, (tapisserie, ameublement) Ecole Boule 2013-2016. Bachelor Gestion de projets, IIM Paris 2016-2017. Ecole NJM. Animation 3D. (arrêt au bout d'un an). Nantes	2017-2010. Arrêt études Depuis octobre 2019. Icadémie. Design graphique (formation privée, cours à distance)	2007-2010. Ecole supérieure d'arts de La Réunion (bac +3) 2010-2015. Master 2 Design Corporate, Design Graphique (ECV Creative School & Community, Nantes) (bac +5)	1980-1983. Ecole des Gobelins, section photographie. CAP 1987. Ecole des Gobelins. Photogravure montage offset, formation continue Cours du soir (Ecole Estienne) 1983-1986 Correction typographique 1988. 1989. Technologie et fabrication dans les industries graphiques 1989-1990. Informatique appliquée aux industries graphiques	1992. DNSEP (communication graphique) (Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts, Nancy) (Bac +5)	2001-2003. NJM Graphic Design (alternance). Rennes 2003-2005. ECV Nantes, Maîtrise de communication visuelle	2012-2015. Licence Arts Plastique (Valenciennes) 2015-2017. Master 2 Scène et Images Numériques (Valenciennes)	2001-2005. Mathématiques et informatique appliquées aux sciences 2005-2009. Master 1. Communication globale des entreprises. Spécialités Marques (ISCOM)
<b>Ancienneté dans la profession</b>	10 ans	3 ans	9 mois	8 mois	5 ans	36 ans	28 ans	14 ans	3 ans	12 ans
<b>Domaines de spécialité</b>	Print Logo Affiches	Graphiste print (logos, docs imprimés, flyers, plaquettes, brochures, dépliants, maquettes de stands, katemono) Graphiste Web (visuels sites Internet, réseaux sociaux, maquettes sites Internet)	Graphiste 3D (images fixes)	PAO Graphisme print et Web (apprentissage en cours et autodidacte) Logos	Graphiste print Web designer Motion designer Illustrateur en spécialité	Photographe de formation Graphiste print + Fabrication (papier, calage, impression)	Graphiste print (affiches, logos...)	Directeur artistique Graphiste print Logo Identité visuelle Affichage Site CMS (première étape seulement)	Illustration Graphisme print et Web Video. Motion Design Webdesign Interface UI UX	Communication d'entreprises Graphisme print et Web
<b>Statut d'emploi et trajectoire professionnelle</b>	Autoentrepreneur (2009-2019) Salarié d'une CAE (depuis 2019) (contrat CAPE)	Autoentrepreneur	Autoentrepreneur	Autoentrepreneur	Autoentrepreneur Collectif Les Lances Libres (depuis mai 2019)	Salariat (1984-2018. 34 ans) Licenciement Autoentrepreneariat (depuis 2018)	Salariat (1995-2018.) Licenciement. 23 ans Autoentrepreneariat (depuis 2018)	Salariat (2006-2015) 2006. CDD 2006-2012. Alizeum Communication (CDI). Démission 2012-2014. Ville d'Argenteuil (contractuel) 2014-2015. Agglomération d'Argenteuil. Licenciement Depuis 2016. Autoentrepreneur	Indépendant (2017) Autoentrepreneure depuis 2018	Salariat (2008-2017) Chômage et autoentrepreneur (2018-2018) Salariat (depuis décembre 2018)
<b>Plateforme(s) utilisées</b>	404 Works	Shapr Creads Malt (++)	Malt	Graphistes.fr Malt	Malt	Malt	Malt Graphisteonline (50/mois, arrêté) Graphistes.com (120 euros/Mois) Depuis décembre 2020	Malt	Malt	Malt (inscription seulement)
<b>Profession principale ou secondaire</b>	Principale	Principale	Principale	Secondaire (étudiant)	Principale	Principale	Principale	Principale	Principale	Principale

**Tableau 11. Caractéristiques de l'activité économique des graphistes**

	Jérémy	Clémence	David	Alexis	Mickaël	Sylvie	Catherine	Romain	Lola	Fabien
<b>Type de clients</b>	2 clients réguliers + Clients ponctuels	1 client régulier + clients ponctuels	1 client régulier et principal (réseau personnel) 2 clients ponctuels, missions courtes (Malt)	Clients ponctuels	Par le collectif, tentative de se créer des partenariats sur le long terme	Clients ponctuels en majorité Quelques clients réguliers (avec demandes non récurrentes, non prévisibles)	« très peu travaillé » depuis le licenciement Travail en tant qu'indépendante pour son ancienne agence Quelques clients ponctuels par les plateformes	Surtout des clients réguliers, collectivités	Clients ponctuels	Salariat
<b>Nombre de contrats par an</b>	Entre 15 et 20 contrats par an	80 missions (plusieurs missions pour le même client, 1 mission = 1 facture)	Débuts d'activité	2 contrats depuis début d'activité + bénévolat	3 clients réguliers + 15 à 25 contrats ponctuels par an	85 missions (factures) depuis début activité en autoentrepreneure (2 ans) 40 missions par an (2018 : environ 30, 2019 : environ 45)	« Très peu travaillé depuis le licenciement »	50 factures par an	12 missions par an (04/2019-04/2020)	/
<b>Nombre de contrats obtenus par plateformes</b>	0	13 (Malt) 4 (Creads) 3 (Shapr)	3 (Malt)	0	2 (Malt) 10 (autres plateformes)	10 (Malt)	2 (Graphistes.com)	0	17 (Malt)	0
<b>Autres accès aux contrats</b>	Réseau social et prospection	Bouche-à-oreille (5) Réseaux sociaux, Facebook (1)	Réseau social Candidatures spontanées	Réseau social Linkedin	— Réseaux sociaux sur Internet (4) — Bouche-à-oreille (2)	Clients de l'agence dont elle était auparavant salariée 90 % des clients par le réseau personnel	Ancienne agence dont elle était salariée	Ancien employeur Réseau social, bouche-à-oreille	Site Internet (très peu) Ancien employeur (stage)	Quelques clients par réseau social pendant la période de travail indépendant
<b>Visibilité</b>	Site Internet seulement (le travail de MAJ sur les réseaux sociaux lui paraît trop chronophage)	Site Internet Instagram	Plus de site Internet personnel Peu d'usage des réseaux sociaux génériques (type Instagram) Inscrit sur Cqsociety (mise en ligne de portfolios)	Site Internet Instagram et Facebook pro	Site Internet collectif Behance  — Instagram (visibilité, accès indirect) — Site Internet (accès direct) — LinkedIn (accès indirect)	Site Internet personnel Site Internet du collectif Tom & Fred Plateformes (Malt)	Site Internet Plateformes numériques Linkedin	Site Internet Peu d'usages des réseaux : Facebook perso, Instagram pro (très faible usage) Linkedin (chercher projets, rare)	Linkedin Instagram Plateformes	/(salarié)
<b>Appartenance à un collectif de travail</b>	CAE	NON	NON	NON	OUI. Les Lances Libres (2 fondateurs + prestataires)	OUI. (Pour les gros projets, association de freelance. Tom & Fred and Co)	NON	NON	NON	NON
<b>Temps de travail par contrat</b>	Le plus souvent 1 à quelques semaines	De 0,5 jours à 3 jours	Peu de contrats (début activité)	Variable, 5 jours pour un logo	Variable, une semaine en moyenne	Très variables, 1 à 2 jours à plusieurs mois	Très variable	Variable, beaucoup de contrats sur trois à 4 jours (parfois 7-8 jours)	Variable, quelques jours à une quinzaine de jours	/(salariat)
<b>Facturation des propositions/Acompte</b>	Acompte non systématique (oui si client nouveau, non si client régulier, mission courte ou rencontre directe du client) Acompte si presta longue > 1000 euros (pour trésorerie)	30 % (mais l'a déjà remboursé quand la proposition ne convenait pas au client)	NON	Acompte de 30 %	30,00 %	OUI si nouveaux clients seulement	30 %, (si client inconnu)	NON (collectivités) OUI (logo pour création d'entreprise)	30,00 %	/(salariat)
<b>Tarification de droits de cession</b>	NON (car pas livraison de produits délimités)	NON	NON	Clients libres de disposer des créations	Droits intégrés à la facture selon négociation avec le client	Note d'auteur, cession des droits uniquement pour présente édition (conservation des fichiers natifs), cession des droits intégrale pour logos (facturés)	Donnée manquante	OUI si gros clients, sinon usage dans une durée limitée	Pas de cession de droits sauf sur logos (pourcentages sur le prix en fonction de la durée et de la diffusion géographique) sinon le client peut diffuser, mais sans modifier	NON
<b>Tarif journalier</b>	Entre 40 et 50 euros/heure (entre 250 et 350 euros par jour)	300 euros par jour 600 euros par logo	250 (initialement) puis 200e/jour (Malt) 70e/jour (ent. Web client régulier)	200 euros (sur Malt, mais pas de contrat) Bénévolat Tarifs bas	325 euros par jour avec modulation à la hausse si expertise plus importante	500 euros (Malt) à négocier 350-500 euros par jour pour dossiers courts Pas de tarif journalier pour les gros dossiers, car les tarifs seraient trop élevés (forfait création 500 à 1000 euros + 35 à 120 euros par page)	350 euros par jour	De 300 à 450 euros/jour selon la prestation	150/j en 2017 350/j en 2020	/(salariat)
<b>Autres expériences professionnelles antérieures</b>	Intérim Centres d'appels	Jobs d'été Fast-food	Bar	?	?	NON	NON	Petits jobs saisonniers	Jobs	/

## **§ 1. Des profils de travailleurs hétérogènes**

Dix graphistes travaillant avec des plateformes ont été interrogés au cours de l'enquête. Les graphistes interrogés sont âgés de 20 à 57 ans. Sur le plan des diplômes, on observe une certaine disparité dans les profils. Hormis Sylvie, âgée de 57 ans, tous sont bacheliers. Leurs parcours scolaires sont ensuite relativement différenciés. Alexis, âgé de 20 ans, est encore en formation lors de l'entretien, après avoir obtenu un bac pro industrie graphique spécialité imprimerie. Certains graphistes sont relativement peu diplômés. C'est le cas de Jérémy qui, après un passage en LEA à l'université, a finalement poursuivi une formation de niveau Bac en infographie, mise en page, ou encore de Clémence qui a obtenu un BTS en communication visuelle. Enfin, plusieurs sont titulaires de maîtrise ou de bac + 5 : maîtrise en communication visuelle obtenue à l'ECV à Nantes (Romain), Master 2 en design graphique ECV Nantes (Mickaël), Master 2 Scène et Images Numériques à l'université de Valenciennes (Lola), Diplôme national supérieur d'expression plastique en communication graphique (Catherine), Master 1 en Communication globale des entreprises, Spécialités Marques (ISCOM) (Fabien). David a quant à lui obtenu un bachelor (niveau licence) de gestion de projet après un diplôme des métiers d'arts (tapisserie, ameublement) à l'Ecole Boule. Il a ensuite entrepris une formation en animation 3D qu'il a arrêtée au bout d'un an préférant se former en autodidacte au graphisme. Enfin, Sylvie se distingue un peu des autres profils. Après avoir obtenu un CAP en photographie à l'école des Gobelins en 1983, elle poursuit par la formation continue via le suivi de cours du soir à l'école Estienne entre 1983 et 1990 (correction typographique, photogravure montage offset, technologie et fabrication dans les industries graphiques, informatique appliquée aux industries graphiques).

Ces graphistes ont des anciennetés diverses dans le métier, de quelques mois en parallèle des études pour Alexis à 36 ans pour Sylvie. Parmi les dix travailleurs, 8 d'entre eux exercent sous le statut d'autoentrepreneur au moment de l'entretien, tandis que deux travailleurs sont salariés : Jérémy depuis 2019 au sein d'une CAE (Coopérative d'Activité et d'Emploi) et Fabien au sein d'une agence d'intérimaires. Parmi les 8 autoentrepreneurs, 5 d'entre eux ont toujours exercé sous ce statut ou sous un statut de travailleur indépendant, tandis que Sylvie, Corinne et Romain exercent sous ce statut après avoir connu des expériences salariées en amont. Pour ces trois travailleurs, l'auto entrepreneuriat se présente comme un choix par défaut après avoir été licenciés. Tous exercent l'activité de graphiste en tant qu'activité principale, hormis Alexis qui est en cours de formation.

La diversité des profils de ces travailleurs en termes de diplômes fait apparaître le caractère concurrentiel d'un secteur d'indépendants aux profils et compétences diverses.

## **§ 2. Les usages des plateformes numériques dans le secteur du graphisme**

Les caractéristiques de l'activité économique de ces travailleurs (cf. Tableau 11) sont très diverses. Alors qu'Alexis, débutant dans la profession, n'a encore réalisé que deux missions, d'autres travailleurs réalisent une quarantaine de missions par an, à l'instar de Clémence qui exerce depuis trois ans, ou de Romain, qui pratique l'activité depuis 14 ans.

Les travailleurs rencontrés ont par ailleurs des usages relativement différenciés des plateformes numériques. Tous sont inscrits sur les plateformes numériques<sup>95</sup>, mais l'inscription sur la

---

<sup>95</sup> Nous avons repéré ces travailleurs sur les plateformes numériques par le biais de leurs profils et les avons ensuite contactés via LinkedIn, ce qui explique que tous les travailleurs de l'échantillon soient inscrits sur les plateformes



plateforme ne détermine pas l'obtention de contrats. Ainsi Jérémy, Alexis, Romain et Fabien n'ont obtenu aucun contrat via les plateformes. D'autres utilisent les plateformes comme une source parmi d'autres (réseaux sociaux, bouche-à-oreille) dans l'accès aux contrats comme Clémence, Catherine, David ou Sylvie. Enfin, pour Lola, les plateformes constituent la source principale d'accès aux contrats.

#### ***Encadré 5. Portrait 1. Lola***

Lola est âgée de 26 ans. Après le baccalauréat, elle obtient une licence d'arts plastiques et poursuit un master 2 Scène et Images Numériques. Après l'obtention de son master, Lola cherche du travail, mais reçoit des réponses négatives, estimant sa formation trop généraliste, « on n'avait aucune clé en main ». Elle cherche un emploi salarié pour plus de stabilité, mais ne trouvant pas, elle accepte de prendre le statut d'autoentrepreneur pour travailler avec une entreprise dans laquelle elle avait fait un stage et qui refuse de l'embaucher en tant que salariée. Mais elle s'aperçoit que la situation n'est pas totalement légale et commence à chercher un emploi ailleurs, mais elle est rapidement confrontée à l'absence de portfolio étoffé qui lui permettrait de faire la preuve de ses compétences sur le marché de l'emploi ainsi qu'à son manque de réseau social « sans aucun bagage, sans vraiment tellement de choses à montrer sur un book parce que je n'ai pas fait tellement de choses pendant mes études qui valaient le coup d'être montrées et je ne connaissais personne, personne qui pouvait me recommander ». Elle s'inscrit alors sur la plateforme Malt, qui lui paraît plus sérieuse, notamment au regard des tarifs journaliers indiqués par les professionnels déjà inscrits. Elle s'inscrit d'abord avec un tarif journalier peu élevé, mais fait l'expérience de clients peu scrupuleux, voire malhonnêtes, qui la considèrent comme un travailleur salarié. Elle augmente peu à peu ses tarifs et se retrouve à travailler avec son « premier vrai client sérieux » qui instaure une « vraie collaboration ». Elle travaille ensuite avec de grands groupes tels que Sodexo ou Sanofi, avec qui les collaborations se déroulent mieux et continue d'augmenter progressivement ses tarifs. Après avoir obtenu plusieurs contrats, elle est de mieux en mieux référencée sur la plateforme, accède au statut de Supermalter 2 (voir encadré 7. La plateforme Malt) qui lui donne accès à un agent dédié au sein de la plateforme qu'elle peut directement contacter en cas de problème et qui la contacte également pour faire le point régulièrement sur son activité. Lola obtient la plupart de ses contrats par la plateforme et parvient à dégager un salaire entre 2000 et 2500 euros bruts par mois. Pour autant, Lola n'a pas de clientèle propre et se trouve ainsi dans une situation de dépendance économique à la plateforme.

#### ***Encadré 6. Portrait 2. Sylvie***

Sylvie est âgée de 57 ans. Après avoir obtenu un CAP en photographie à l'école des Gobelins en 1983, elle poursuit par la formation continue via le suivi de cours du soir à l'école Estienne entre 1983 et 1990 (correction typographique, Photogravure montage offset, technologie et fabrication dans les industries graphiques, informatique appliquée aux industries graphiques). Sylvie a exercé le métier de graphiste pendant 27 ans en tant que salariée d'une entreprise. Mais l'entreprise dépose le bilan et Sylvie est licenciée. Outre ses compétences de graphiste Print, Sylvie est aussi « fabricante », *i.e.* elle est en mesure de choisir les papiers et de procéder au calage pour l'impression. Malgré ses compétences, Sylvie ne trouve pas d'emploi salarié. Elle estime que les agences de communication recrutent désormais davantage en freelance que sur

---

même s'ils n'en n'ont pas nécessairement d'usage effectif.

des contrats salariés. Elle crée son statut d'autoentrepreneur un peu avant le dépôt de bilan de son entreprise, car elle sait que la situation économique de l'entreprise est devenue fragile. Elle trouve 90 % de ses clients parmi le réseau qu'elle s'est constitué lorsqu'elle travaillait en tant que salariée. Elle fonde avec d'anciens collègues un collectif qui regroupe divers métiers : un rédacteur, un photographe, un webdesigner, une relectrice, une secrétaire de rédaction, un chef de projet. Ils répondent ainsi parfois à des appels d'offres de manière collective ce qui leur permet, par la mutualisation de leurs compétences respectives, de pouvoir faire des propositions globales et d'être retenus. Au sein d'un devis global, chacun facture sa prestation en tant que travailleur indépendant. Sylvie travaille donc régulièrement sur de gros projets, de longue durée. Elle effectue environ 40 missions par un mois, dont la durée peut osciller entre une à deux journées de travail et plusieurs mois.

Sur la plateforme Malt, Sylvie a fixé son tarif journalier à 500 euros. Elle a obtenu une dizaine de contrats en trois ans. Elle indique être peu active sur la plateforme, son réseau personnel lui permettant de trouver une clientèle. Sylvie a une clientèle régulière et ponctuelle. Elle préfère multiplier la clientèle pour éviter le risque de la dépendance à un client unique ou pourvoyeur d'une trop grosse part de chiffre d'affaires. Elle parvient à vivre de son activité même si elle a perdu en salaire depuis qu'elle est indépendante. Pour Sylvie, les plateformes ne sont qu'un moyen parmi d'autres, marginal, d'obtenir des contrats. Elle se montre relativement critique quant aux plateformes, surtout quant aux tarifs affichés qu'elle estime trop bas pour le travail fourni.

L'une des difficultés inhérentes au métier de graphiste lorsqu'il est pratiqué en indépendant réside dans l'accès à une clientèle. Chaque travailleur doit se constituer une clientèle pour s'assurer des revenus. Cette clientèle se divise en deux catégories : une clientèle récurrente, qui pourra proposer au graphiste plusieurs missions dans l'année, qu'il s'agisse de missions régulières ou non, une clientèle ponctuelle, qui sollicite un graphiste pour une mission donnée sans lui fournir par la suite d'autres occasions de contrats. Le développement de la clientèle s'opère par plusieurs canaux : le bouche-à-oreille, la visibilité sur Internet via différents outils : sites Internet, réseaux sociaux généralistes et spécialisés, etc. Les plateformes numériques peuvent ainsi se présenter comme une voie d'accès à une clientèle, *a fortiori* pour les nouveaux entrants sur le marché du travail qui ne disposent pas nécessairement de deux ressources essentielles : un portfolio développé, un réseau social déjà constitué. La constitution d'un portfolio et d'une visibilité sont des prérequis importants pour se « faire une place » sur le marché, autrement dit, le droit d'entrée dans l'activité n'est pas seulement lié à la détention d'un capital culturel institutionnalisé par le biais de diplômes ni d'ailleurs par un titre professionnel, inexistant dans le secteur. L'entrée sur le marché du travail se joue ainsi via la possession de compétences, attestées par le portfolio. En l'absence d'expériences variées, les nouveaux entrants font donc face à la difficulté d'accéder à une clientèle, qui peut être totalement ou partiellement contournée par le recours aux plateformes. Les plateformes numériques permettent aux débutants une entrée sur le marché, et ce d'autant plus que « les statuts d'emploi [...] ne favorisent pas toujours l'insertion des jeunes graphistes diplômés, de plus en plus nombreux, sur un marché du travail où la notoriété compte beaucoup <sup>96</sup>».

De plus, la plupart des graphistes rencontrés expliquent qu'ils ne sont pas à l'aise avec la dimension commerciale de l'activité et notamment les activités de prospection qui supposent

---

<sup>96</sup> Durand J-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 2011, 224 p.

pour eux une forme de conversion des habitus, construits autour des valeurs artistiques et créatives. En effet, parallèlement à l'activité de création à proprement parler, l'exercice du métier de graphiste requiert ainsi d'autres compétences, inhérentes à la pratique de l'activité sous le statut de travailleur indépendant : « Si la création est le cœur du métier des graphistes, elle n'occupe que 5 % à 20 % de leur temps, pour les plus chanceux. Les relations avec leurs commanditaires occupent une part importante de leur activité... et de leur esprit : négociation des prix, des appels d'offres, de la manière d'exposer les propositions, etc.<sup>97</sup> ». C'est ce qu'explique Lola quand elle raconte comment elle a progressivement acquis des compétences relationnelles et commerciales :

*« Dans l'entrepreneuriat, il a fallu que je me crée une casquette de "commerciale". Ma rédaction dans mes premiers mails et mon parler dans mes premiers rendez-vous téléphonique ont nettement évolué ! Non pas que je ne savais pas m'exprimer, mais il a fallu que j'apprenne sur le tas le "parler commercial". Laisser parler le client. Le guider ensuite dans ses réflexions. Prendre des tournures de phrases ouvertes ou fermées selon la direction graphique ou financière que je veux lui faire prendre. Ne pas faire durer l'échange trop longtemps afin d'être efficace et d'aller droit au but. Lui montrer que je maîtrise mon sujet et qu'il fait appel à une professionnelle à qui il peut confier son projet (et son budget !) Mes premiers échanges devaient certainement ressembler à une étudiante qui recherchait un stage, ou quelqu'un qui vend des gâteaux à une kermesse d'école. À présent, je vois les rendez-vous téléphoniques comme un jeu de ping-pong, où je suis en position de force, et j'ai 30 minutes pour exposer un ton commercial (parfois aux intonations forcées) et professionnel à mon interlocuteur. Je sais également faire le caméléon en fonction de mon prospect : guider et expliquer chaque notion et étape de mon travail à quelqu'un de totalement novice qui a besoin d'être pris par la main pour être en confiance. Et prendre un ton très "corporate" de "collaborateur cool" à une chef de projet qui échange à base de "call, asap, c'est quali/canon, etc". »*

(Lola, 26 ans, graphiste depuis trois ans, Master 2 Scènes et Images numériques, Valenciennes, échanges par mail suite à l'entretien, le 16 avril 2020)

Cet éthos professionnel, davantage construit autour de la dimension créative de l'activité que de ses aspects commerciaux, conduit les nouveaux travailleurs à différentes pratiques telles que la baisse des tarifs ou l'ajustement des tarifs au budget des clients, l'acceptation du travail bénévole pour se constituer un portfolio, ou encore le fait de travailler sans contrat ou devis formalisé. Ce faisant, ces travailleurs prennent plusieurs risques en termes de conditions de travail et d'emploi : devoir faire face à des délais imprévus, prendre le risque de travailler à des taux horaires peu élevés voire bénévolement. C'est ce qu'explique Clémence,

*« Ouais alors première mission avec... donc j'ai pris mon statut d'autoentrepreneur, c'était un logo pour une des revendeuses de ma cliente donc bouche-à-oreille, et ensuite je me souviens être tombée... j'allais sur Indeed, offre d'emploi, et je suis tombée sur un truc qui disait "application mobile cherche directeur artistique en stage", du coup j'avais envoyé un mail, en fait c'était un bordelais qui faisait... qui a monté une application de rencontre, un concept un peu original, ça s'appelle Coffesugar, ils prenaient que des stagiaires, pour pas payer de prestataires, et ils cherchaient un directeur artistique pour*

---

<sup>97</sup> Durand J-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », op.cit., sp. p.73.

*concevoir la charte graphique, etc. il y avait un logo qui était déjà fait, et j'ai dit d'accord, en fait j'avais pas besoin d'argent instantanément, je me suis dit je vais prendre tout pour alimenter mon portfolio et mon site Internet avec du contenu, il fallait que j'ai du contenu pour alimenter mon site Internet ».*

(Clémence, 25 ans, graphiste depuis trois ans, BTS Design et communication, Bordeaux, entretien réalisé le 31/03/2020)

Les nouveaux entrants sont donc susceptibles d'accepter des conditions d'activité précaires et ce d'autant plus que s'ils sont formés au métier, ils ne sont en revanche le plus souvent pas formés à la gestion d'une entreprise dans les formations de graphisme. Sous cet aspect, l'usage des plateformes numériques permet à certains travailleurs d'assurer la sécurisation de la relation avec le client par le pré-paiement de la prestation à la plateforme ou encore la possibilité de recourir à la plateforme pour gérer les litiges. Dans le secteur du graphisme, les plateformes numériques jouent ainsi davantage qu'un rôle d'intermédiaire entre les clients et les travailleurs.

**Tableau 12. Typologie des travailleurs et usages des plateformes**

	Amateur	Professionnel Débutant et/ou peu intégré	Professionnel intégré/reconnu
Diplôme	NON	OUI	OUI
Utilisation des plateformes	OUI	OUI	NON
Clientèle personnelle	NON	OUI (faible et/ou ponctuelle)	OUI (ponctuelle et régulière)
Revenus	Faibles	Faibles	Élevés
Ancienneté	Courte	Courte ou longue	Longue
Participation à des concours	OUI	OUI et NON	NON
Rationalisation de l'activité	Faible	Variable	Forte
Mode d'accès à la clientèle	Par plateformes, concours	Plateformes, réseaux sociaux, bouche-à-oreille	Réseaux sociaux, bouche-à-oreille, recommandation
Type de production	Générique et standardisée	Générique et spécialisée	Création/Spécialisée
Discours sur les plateformes	Favorable	Favorable et/ou critique	Favorable et/ou Critique

Lecture : ce tableau dresse des profils types qui ne sont pas nécessairement directement observables dans la réalité, mais la typologie permet de comprendre les différentes strates de travailleurs et leurs usages des plateformes

Source : auteurs, à partir des entretiens

En raison, notamment, de l'absence de titre professionnel dans le secteur du graphisme, les modes d'entrée dans l'activité et les trajectoires socioprofessionnelles des graphistes sont diverses. De cette diversité naît une pluralité d'usages des plateformes, oscillant du non-recours aux plateformes à un usage central principal dans lequel les plateformes sont les pourvoyeurs uniques de l'activité en passant par des formes d'usages secondaires dans lesquels les plateformes offrent une visibilité accrue et l'obtention de contrats complémentaires à ceux

obtenus par ailleurs par la notoriété déjà acquise, l'existence d'une clientèle régulière ou encore l'activité des réseaux personnels et professionnels. Finalement, les plateformes offrent ici un ensemble de services aux travailleurs qui ne disposent pas de certaines des ressources ou compétences nécessaires à l'exercice du métier, en particulier en matière de gestion d'entreprise et de relation commerciale. Pour autant, si ces usages différenciés témoignent de l'inégale répartition de ces compétences entre les travailleurs, les plateformes numériques tendent à avoir des effets sur l'ensemble du secteur.

### § 3. Les effets de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur d'activité

#### A. Travail gratuit ou tarifs à la baisse

Si l'usage des plateformes dans le secteur d'activité n'est pas systématique, parce que les plateformes ne sont pas le seul pourvoyeur d'emploi et que la prédominance traditionnelle des réseaux relationnels de proximité dans ce secteur d'activité continue à perdurer, les plateformes semblent avoir des effets sur le secteur en contribuant notamment à la mise en concurrence directe des travailleurs. Ainsi « grâce au développement de plateformes d'intermédiation, nous assistons à une mise en compétition de la créativité, de l'inventivité et de l'expression globale des compétences de la foule <sup>98</sup> ». De même, P. Flichy observe qu'« à côté de la dépendance, les freelances se trouvent confrontés à des situations de concurrence internationale qui a tendance à faire baisser les prix ou à des concours qui favorisent le travail non payé. Freelancer.com propose ainsi aux entreprises de lancer des concours d'idées qui leur permettent de recueillir des « centaines d'idées brillantes et de ne payer que pour une seule <sup>99</sup> ». Les plateformes qui exacerbent le plus la concurrence entre les travailleurs sont donc les plateformes de concours (99 designs<sup>100</sup>). Le mode de fonctionnement de ces plateformes est le suivant : un client qui recherche une prestation graphique rédige sa demande sur la plateforme en exposant ses souhaits, les designers qui sont inscrits sur la plateforme peuvent ensuite proposer leurs idées, logos, ou créations. Le client sélectionne alors la production qui lui convient le mieux.

Ce type de plateformes expose ainsi les travailleurs à travailler gratuitement<sup>101</sup>, la plateforme mentionne ainsi en s'adressant aux clients potentiels « Dévoilez votre brief à toute notre communauté de design. Les designers proposent leurs idées et vous choisissez votre design préféré. » Par ailleurs, sur cette plateforme, les prix sont directement fixés par la plateforme. Pour la création d'un logo, 4 packs fixes sont ainsi proposés aux clients : le pack Bronze à 269 euros (30 designs proposés, 100 % satisfait ou remboursé, pleine propriété des droits d'auteurs), le pack Silver à 449 euros (60 designs proposés, mêmes options que Bronze), le pack Gold à 819 euros (90 designs proposés, mêmes options que Bronze et Silver + une sélection des designers « seulement des designers de niveaux intermédiaires et expert), le Pack Platinum à 1199 euros (mêmes options + sélection des designers experts + consultant dédié + service client prioritaire). Or, l'exemple de Clémence, graphiste depuis trois ans, permet de saisir que les deux premiers tarifs sont insuffisamment rémunérateurs pour les travailleurs. En effet, Clémence explique « alors un logo, je passe deux jours dessus donc si je veux être payée trois cents euros par jour, ça fait 600 euros le logo ». La fixation des tarifs par la plateforme a ainsi des effets sur

---

<sup>98</sup> Renault, S., « Crowdsourcing compétitif : ressorts et enjeux », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2, 2014, n° 101, 59-80, p. 60.

<sup>99</sup> Flichy P., « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », op.cit., p. 190.

<sup>100</sup> <https://99designs.fr/>

<sup>101</sup> Plusieurs plateformes ont été au cœur d'actions collectives menées par des graphistes ; elles seront analysées Partie II, Chapitre I.

les revenus des graphistes ainsi que sur leur organisation de travail.

## B. Déqualification du travail

Outre le travail gratuit, les plateformes participent plus largement à des formes de déqualification du travail. Si l'on reprend en effet l'exemple de Clémence, le graphiste qui souhaite conserver un revenu correct et travaille avec une plateforme de type 99 designs n'a finalement d'autre choix que de faire plus rapidement son travail et de rogner sur la qualité.

Mickaël déplore ainsi la concurrence entre amateurs et professionnels :

*« Les plateformes ont un énorme poids sur notre secteur, négativement je dirais, puisqu'aucune règle n'est fixée, chaque graphiste à sa propre tarification, sa propre façon de réaliser un projet, sans réel respect (présence d'un chat sur [graphiste.com](http://graphiste.com) souvent le terrain de règlement de comptes entre graphistes pro et graphistes "du dimanche") de la concurrence, surtout que (comme indiquer plus haut) la plupart des graphistes qui s'y trouvent commencent leur activité et non réellement pas conscience de l'impact qu'ils ont sur notre secteur, causé par un manque profond de connaissance et d'expérience »*

(Mickaël, graphiste freelance depuis septembre 2017, Nice, utilise la plateforme graphiste.com, échanges mails lors de la préenquête, 19 juin 2019)

Catherine quant à elle, indique que certains amateurs font leurs logos sur des plateformes gratuites ce qui leur permet de les proposer à des coûts très bas :

*« j'ai vu des gens qui étaient hyperactifs sur graphistes, qui répondent à presque tout, qui répondent systématiquement et donc je les soupçonne d'être en couple parce qu'ils sont tous les deux à Metz et ils présentent leurs trucs pareil donc ils vendent quand même des logos à 70 euros donc je vois pas trop comment est-ce qu'on peut avec ça trouver des gens qui sont prêts à payer un tarif normal... parce que bon... je me disais à 70 euros, comment est-ce qu'ils peuvent faire des logos à 70 euros ? Ça veut dire qu'ils ne travaillent pas plus de deux heures dessus, deux heures pour un logo, ça n'a aucun sens donc j'en ai conclu qu'ils allaient sur des plateformes qui existent maintenant, qui fabriquent des logos tout seul, vous leur dites voilà je veux ce genre de... vous rentrez vos trucs, ce genre de typo, je veux une image dans ce domaine-là, patati patata, hop clic, clac et c'est des plateformes gratuites, je pense qu'ils font comme ça, je vois pas comment ils peuvent faire autrement »*

(Catherine, 51 ans, graphiste print depuis 28 ans, autoentrepreneur depuis deux ans suite à un licenciement)

Dans un secteur non contingenté par un titre professionnel où la concurrence est forte du fait du nombre croissant de travailleurs diplômés, mais aussi de l'intrusion grandissante de profils amateurs ou autodidactes, les plateformes numériques participent à déqualifier le travail par la mise en concurrence de travailleurs plus ou moins formés au métier. Les propos de Mickaël mettent ainsi l'accent sur les différences entre les nouveaux entrants dans le métier et les travailleurs plus aguerris. Les premiers peuvent avoir intérêt à décrocher des contrats « à tout prix », notamment pour développer leur portfolio, garant de l'accès à de nouveaux contrats. Les seconds regrettent quant à eux cette concurrence sur les tarifs, estimée déloyale et nuisible à la

qualité des prestations. Ces pratiques peuvent, sur le long terme, avoir des effets structurels par l'intériorisation par les clients de tarifs peu élevés et de prestations dégradées.

#### ***Encadré 7. La plateforme Malt. Une plateforme centrale dans le secteur***

La plateforme Hopwork a été créée en 2013 par trois entrepreneurs français, Vincent Huguet, Hugo Lassiège et Jean-Baptiste Lerneé. L'entreprise change de nom en 2017 pour s'appeler Malt. La plateforme est présente en France, en Espagne (2017) et en Allemagne (2019). Elle emploie 190 salariés dans les trois pays, compte 200 000 freelances inscrits (dont 150 000 en France) et 30 000 entreprises ont déjà réalisé une mission via la plateforme. Elle se définit comme une plateforme de mise en relation entre des freelances du numérique et des entreprises (BtoB). Elle s'adresse à tous les travailleurs indépendants du numérique et couvre donc une pluralité de métiers : graphistes, développeurs Web, consultants en webmarketing, data scientists, etc. L'âge moyen des travailleurs inscrits sur la plateforme française est de 37 ans, ils travaillent en tant que freelances depuis 5 ans en moyenne, 81 % d'entre eux sont diplômés d'un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur et 55 % d'entre eux résident en Ile-de-France<sup>102</sup>. En 2020, 68 % des travailleurs indépendants inscrits sur la plateforme ont le statut d'autoentrepreneur.

La plateforme se distingue d'autres places de marché par son mode de fonctionnement : les clients ne proposent pas d'appels d'offres auxquels peuvent répondre les travailleurs, mais ils voient les profils de travailleurs, les sélectionnent et peuvent ensuite leur proposer une mission. Ce mode de fonctionnement relève d'une volonté de se distinguer dans le paysage des plateformes numériques comme l'explique Céline : « c'était vraiment un modèle dans lequel Malt ne croyait pas du tout depuis le début parce qu'en fait ce qu'on observait c'était que les freelances étaient en concurrence donc... avaient pour réflexe de se mettre moins cher, de tirer les prix vers le bas pour... la personne retenue par le client et au final personne n'était content parce que les freelances étaient payés moins que ses compétences, ses capacités, et souvent le client se retrouvait avec un résultat pas forcément à la hauteur de ses ambitions » (Céline, chargée de communication salariée pour la plateforme Malt). La stratégie de Malt consiste donc à se distinguer des autres plateformes numériques en intégrant les critiques émanant des travailleurs du secteur sur le travail gratuit. La plateforme met ainsi en avant le fait que « c'est au client de contacter le freelance, de lui envoyer le contenu de la mission, de le convaincre entre guillemets de travailler avec lui et après c'est le freelance qui choisit s'il veut travailler ou non avec cette personne » (Céline, chargée de communication salariée pour la plateforme Malt). Les clients pré-paieront la prestation à la plateforme dès que le contrat est fait avec le travailleur, le montant de la prestation est temporairement bloqué par la plateforme et octroyé au travailleur dès lors que le client valide la prestation réalisée. Le modèle économique de Malt repose sur la perception de commissions de 10 % sur les prestations réalisées.

La plateforme Malt a mis en place des programmes de récompenses et d'accompagnement des travailleurs et des clients :

<sup>102</sup> Ces données sont issues d'une enquête réalisée par Malt en 2020, elles résultent des réponses à un questionnaire, ayant porté sur 1465 répondants, pour lire l'étude :

<https://news.malt.com/wp-content/uploads/2020/07/Freelancing-in-France-2020-Final-Deck-v16eng.pdf>

## Le programme Supermalter pour les travailleurs

Niveaux	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Avantages	Visibilité X 3	Visibilité X 6	Visibilité X 10
Niveaux	Super Malter 1	Super Malter 2	Super Malter 3
Conditions requises	7500 points	15000 points	30000 points

Le programme Supermalter est un système de récompenses attribuées aux travailleurs les plus actifs sur la plateforme. L'acquisition de points par les travailleurs s'opère de plusieurs manières : la complétion complète du profil rapporte au travailleur 200 points, chaque mission réalisée rapporte des points via la conversion du montant de la prestation en points, chaque recommandation reçue rapporte 20 points, la fidélisation des clients rapporte des points bonus obtenus dès lors qu'un travailleur réalise une deuxième mission pour un client identique. En contrepartie de ces points obtenus, le travailleur gagne en visibilité sur la plateforme par l'attribution de badges. À partir du niveau 2, un agent dédié est alloué au travailleur, il suit les réalisations du travailleur sur la plateforme et peut lui proposer des missions. Enfin, le troisième niveau offre au travailleur des « invitations VIP à des événements et des conférences ». Ce programme présente deux intérêts pour la plateforme : fidéliser les travailleurs et augmenter les gains.

De plus, les clients sont incités à faire des commentaires et des recommandations sur les travailleurs avec lesquels ils ont travaillé. Les freelances peuvent également déposer des commentaires sur les clients. Si les commentaires ne sont pas obligatoires, le client comme les travailleurs reçoivent un appel de la plateforme s'ils n'ont pas immédiatement émis de commentaires à la suite de la prestation.

### Malt Insight pour les clients

Malt Insight est un produit proposé par la plateforme aux grandes entreprises. Intégré au Plan Corporate qui vise à conseiller et inciter les entreprises à recourir aux travailleurs freelances, Malt Insight est un tableau de bord réalisé par la plateforme pour l'entreprise cliente qui établit un bilan statistique et de contrôle des dépenses du recours aux freelances.

### Malt Open

Malt Open est un service qui permet aux travailleurs de faire passer leurs clients personnels via la plateforme Malt pour réaliser leurs prestations. Le fonctionnement est alors celui qui prévaut habituellement avec pré-paiement de la prestation par le client. Le service est gratuit uniquement lors de la première utilisation.

### Malt Académy's

La plateforme Malt s'investit également dans la formation. Au cours du premier confinement, en mars 2020, la plateforme lance un programme de formation « Les Malt Acadmy's ». Des freelances inscrits sur la plateforme forment d'autres freelances.

## C. Pénétration du secteur et dépendance économique des travailleurs

Les plateformes mettent donc en concurrence les travailleurs les uns avec les autres par le biais de différents outils. Le recours intensif à une plateforme permet d'augmenter ses chances d'acquies de nouveaux contrats via les programmes de récompenses proposés par les



plateformes (voir Encadré 7. Malt). Ces programmes visent *in fine* pour les plateformes à fidéliser les travailleurs d'un côté et les clients de l'autre. De fait, alors que les plateformes peuvent être conçues comme une voie d'accès facilitée à la clientèle, les travailleurs doivent faire preuve d'un investissement et d'une certaine fidélité aux plateformes comme le raconte Baptiste :

*« Mon exemple est celui d'un prestataire qui n'a pas percé sur ces plateformes (un seul appel grâce à ces sites, mais qui n'a débouché sur rien). Après d'autres personnes pour lesquelles ça marche, te diront sûrement que c'est magnifique, mais une fois de plus, je pense qu'il faut investir pour que ce genre de procédé fonctionne »*

(Baptiste, 35 ans, graphiste freelance depuis 2012, échanges par mail lors de la préenquête, 23 mai 2019)

Cet investissement et la loyauté aux plateformes font prendre un risque important aux travailleurs : celui de la dépendance économique. En effet, Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, explique comment l'utilisation des plateformes peut entraver la constitution d'une clientèle propre :

*« c'est un peu toujours le problème de ces plateformes, c'est qu'on fait un peu les soutiers pour eux, on va répondre à plein de missions, payées pas forcément correctement, mais en fait on ne construit pas sa clientèle, on ne construit rien et à la fin ce qu'on a construit c'est le vivier pour Malt. Vous allez avoir des clients individuels qui vont demander des choses, vous allez répondre, alors c'est bien ça fait un peu de revenus, je ne blâme pas du tout ça. Mais à la fin on n'aura pas vraiment construit son activité de freelance si on veut en faire son activité à temps plein, après ça dépend ce qu'ils recherchent, si c'est entre deux contrats pour chercher un peu de contrats, bon ils ont pas... pourquoi pas ? Mais en tous cas c'est sûr qu'ils ne construisent pas une clientèle »*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

Enfin, les plateformes numériques dans le secteur du graphisme ne se contentent pas de faire l'intermédiaire entre des clients et des travailleurs, mais pénètrent plus largement les différentes strates du marché de l'emploi : des institutions de formation aux pratiques internes des clients. Afin d'attirer à elles un maximum de travailleurs, certaines plateformes numériques investissent les formations par le biais d'ambassadeurs :

*Eux ils ont des ambassadeurs dans les écoles, moi j'ai donné un cours à quelqu'un, une ambassadrice, une étudiante de l'école qui les défendait, qui mettait tous ses potes dessus parce que je sais pas... elle avait des avantages, des tarifs ou je sais pas quoi, elle maintenait que c'était bien et eux ils sont complètement infiltrés dans les écoles et ça se voit... c'est la gig economy, c'est partout*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

De plus, les équipes de la plateforme Malt investissent la relation avec les travailleurs de manière à accroître le nombre de prestations réalisées via la plateforme :

*« En fait en s'inscrivant sur Malt, on est guidé sur la création du profil, voilà comment dire, le créer avec des conseils, des articles qu'on envoie de manière automatique et en fait ce que fait notre équipe community, c'est surtout de repérer on va dire certains profils qui sont particulièrement en pénurie, très recherchés par nos clients, pour booster et peut-être accélérer la complétion de leurs profils, pour être sûrs qu'ils ont bien mis tous les éléments et que le client n'ait pas à se poser de questions quand il va envoyer un message à ce freelance donc ça passe par des échanges téléphoniques, assez réguliers »*

(Céline, chargée de communication salariée pour la plateforme Malt)

Pour se prémunir des risques de fuite de clients et de travailleurs qui pourraient faire le choix de contracter hors de la plateforme après une première mission réalisée, les avantages de passer par la plateforme (sécurisation de la relation et des paiements) sont mis en valeur :

*« On insiste bien sur le côté... si vous passez en dehors de la plateforme pour faire votre deuxième mission, ok mais vous vous exposez quand même à des risques, le freelance parce que du coup on fait plus l'intermédiaire si par exemple le client ne peut plus payer, on a aussi un partenariat avec AXA, d'assurance RC pro qui couvre jusqu'à 100 000 euros je crois de pertes via la mission, par exemple si vous travaillez en entreprise, vous êtes freelance, et vous effacez des données hyper importantes sans faire exprès, AXA vous couvre grâce à Malt, alors que vous n'avez plus cette assurance si vous n'êtes plus dedans et aussi forcément vous perdez en réputation sur la plateforme*

(Céline, chargée de communication salariée pour la plateforme Malt)

Enfin, la plateforme cherche également à rapatrier des relations contractuelles qui pourraient avoir eu lieu hors plateforme via MaltOpen. Via les programmes de récompenses, la création de formations, le rapatriement de clients externes, la plateforme Malt dépasse le rôle de mise en relation entre un client et un travailleur. Elle investit la relation entre les deux parties, tente de fidéliser clients et travailleurs, et s'assure de devenir une voie indispensable de l'accès aux travailleurs pour les clients, de l'accès à une clientèle pour les travailleurs. Par la pénétration des différentes strates du marché, de l'espace des formations, en passant par les travailleurs et les clients, les plateformes numériques peuvent s'assurer d'un rôle pivot au sein du secteur d'activité.

Le secteur du graphisme condense une grande diversité de travailleurs en termes de diplômes et d'expériences professionnelles qui débouchent sur des usages variés des plateformes numériques : du non-recours aux plateformes dans l'accès à la clientèle à l'usage essentiel des plateformes conduisant les travailleurs à des formes de dépendance économique. Si les plateformes numériques permettent aux nouveaux entrants sur le marché du travail de se constituer un portfolio et d'accéder à une clientèle, elles participent dans le même temps à exacerber les concurrences entre travailleurs. Enfin, par la pénétration du marché sous ses différentes facettes (formations, clients) et la fidélisation des travailleurs, les plateformes numériques cherchent à devenir des organisations pivots au sein du secteur.

## Chapitre II. Des conditions culturelles, environnementales, sanitaires et financières favorables à l'irruption des plateformes dans le secteur de la mobilité

### Section 1. La livraison de marchandises (motorisé/non motorisé), un secteur ?

#### § 1. La culture du vélo et de la course urbaine

Parmi les passionnés de vélo, comme se désignent de nombreux coursiers des premiers temps de l'activité des plateformes, on distingue ceux qui aiment se balader à vélo de ceux qui pratiquent la course et font référence à l'univers des coursiers américains, véhiculant un imaginaire, fait de différents référentiels. L'univers de la course est ainsi constitué d'un ensemble de pratiques et de codes partagés par ceux qui font partie du groupe ou s'y identifient.

S'il est relativement difficile de retracer l'historique et les éléments constitutifs de cette culture à vélo, c'est parce qu'elle se veut confidentielle et réservée aux initiés. Du fait de la relative confidentialité des pratiques, la littérature scientifique et journalistique sur le sujet est rare<sup>103</sup>. En France, les films, émissions télévisuelles et livres sur l'univers des coursiers à vélo ne sont pas nombreux, témoignant là aussi du caractère « underground » de la culture de la course urbaine<sup>104</sup>.

Les premiers *bike messengers* ou messagers à vélo arrivent dès la fin XIXe siècle à San Francisco, à l'occasion d'une grève de trains généralisée en 1894. C'est ensuite pendant les trente glorieuses que « le métier de coursier se développe plus massivement et que diverses entreprises de coursiers naissent. Si San Francisco dicte la marche à cette époque et est le réel berceau du *bike messenger*, son rôle dominant deviendra controversé par l'expansion de New York qui est considérée aujourd'hui comme la Mecque des coursiers »<sup>105</sup>.

En France, le métier se développe bien plus tard à partir des années 2000. On voit alors apparaître les premières entreprises de course du secteur qui restent encore aujourd'hui emblématiques telles que Coursier.fr (1997), ou encore Véloville (2006)<sup>106</sup>. Du fait notamment de ces historiques contrastés, le travail de coursier à vélo est historiquement peu valorisé en France tandis qu'il est à l'inverse largement plus populaire outre-Atlantique<sup>107</sup>.

Dans cet univers, ce qui est d'abord valorisé par les coursiers, c'est une manière de pratiquer le métier. La vitesse est particulièrement valorisée, il s'agit de maîtriser parfaitement la toponymie de la ville et de savoir slalomer entre les véhicules ou les obstacles urbains. La pratique de la course se fonde par ailleurs sur la mobilisation d'un outil de travail emblématique : le fixie. Le fixie est un vélo sans frein, dont le pignon de la roue arrière est fixe, *i. e.*, sans roue libre et à une seule vitesse, ce qui permet de maximiser le rendement du coup de pédale. Il est initialement

---

<sup>103</sup> En France, les articles de presse sur la question sont très rares, il sont publiés dans journaux spécialisés dans le sport, tel le journal l'équipe : <https://www.lequipe.fr/Velo-mag/Stories/Actualites/Coursiers-a-velo-heros-de-la-classe-ouvriere/1067725>, ou dans des magazines portant spécifiquement sur la culture urbaine : <https://www.vice.com/fr/article/zmkxg5/mais-qui-sont-steph-et-fuego-les-nouvelles-stars-du-velo>

<sup>104</sup> Pour autant, on trouve quelques exceptions. La chaîne de télévision Arte a produit une série de 10 épisodes de 5 minutes intitulée « En selle ! » qui revient sur les éléments fondateurs et/ou emblématiques de cette culture du vélo : le pignon fixe, les courses clandestines.

<sup>105</sup> <https://www.ladyharberton.fr/blog-velo-urbain/coursier-a-velo-historique/>

<sup>106</sup> En France, la livraison à vélo existe déjà antérieurement mais de manière marginale, la bourse de Paris employait ainsi déjà des coursiers à vélo à la fin des années 1870.

<sup>107</sup> <https://www.ladyharberton.fr/blog-velo-urbain/coursier-a-velo-historique/>

utilisé par les coureurs cyclistes, et conçu pour les vélodromes. Obligatoire pour la course sur piste, il est adopté par les coursiers de San Francisco, car favorisant les dérapages, il permet de parcourir de longues descentes. De plus, étant composé d'un nombre réduit de pièces, le fixie peut être réparé plus rapidement. Finalement, comme l'explique un coursier de San Francisco, l'usage du fixie qui relevait initialement d'une « nécessité » relative à la toponymie de San Francisco, est désormais devenu « un style »<sup>108</sup>, et l'un des attributs emblématiques des coursiers et de la culture urbaine. Le fixie est ainsi associé à certaines qualités valorisées comme l'explique dans un article un coursier parisien : « Mon avis est que le fixie, plus difficile à manier et plus dangereux est une preuve supplémentaire de la capacité du coursier à maîtriser la jungle urbaine, une preuve d'audace ». Si le danger et la vitesse sont promus par les coursiers, la difficulté du métier n'est pas tue, elle est même source de fierté de sorte que la référence à la classe ouvrière est récurrente et que nombre d'entre eux arborent des tatouages « working class hero »<sup>109</sup>. Au-delà du métier, c'est en fait une véritable culture qui se développe pour ces travailleurs, il n'est pas seulement question des « Bike Messengers », mais plus largement de la « Mess life » qui traduit des modes de vie partagés. Ces coursiers partagent ainsi un ensemble de valeurs voire plus largement des modes de vie tournés autour de référentiels communs : la culture urbaine, une idéologie du désintéressement, la culture de l'effort physique, de la compétition et du dépassement de soi, des normes de sociabilité et de solidarité, des codes vestimentaires et de présentation de soi (tatouages), l'importance de la musique (punk puis hip-hop) et de la fête.

C'est aussi un vocabulaire spécifique qui est employé par ces coursiers : le fixie (vélo sans frein à pignon fixe), les *Alley Cat* (courses urbaines sauvages), les Rookies (mot désignant les novices), etc. Aux États-Unis, des livres, des films et même des séries sont produits<sup>110</sup>. Si les référentiels mobilisés sont souvent issus de la culture américaine, le développement de cette culture en France s'accompagne de l'émergence de certains coursiers iconiques, qui font office de modèles. C'est le cas de Fabrice Levannier, alias Fuego, fondateur de l'entreprise de livraison Courrier en 2015 et coursier professionnel depuis 2013. Il est ainsi considéré par ses pairs comme l'un des coursiers les plus reconnus, un article de presse sur la culture urbaine l'évoque comme : « le coursier le plus rapide de France, passionné de cyclisme, fétichiste du vélo, un type qui voit de la beauté dans le pignon, de la poésie dans le guidon »<sup>111</sup>.

Ainsi, se constitue chez les coursiers toute une échelle de légitimité des pratiques, des objets, des personnes et des modes de vie. L'ensemble de ces références partagées conduit à l'existence d'une véritable communauté, dont les frontières portent davantage sur l'adhésion collective à ces valeurs qu'aux frontières étatiques. La communauté des coursiers s'inscrit donc dans des dimensions nationales et internationales. Une autre dimension constitutive de la communauté des coursiers réside dans l'attrait pour la compétition. Ainsi, les coursiers se retrouvent régulièrement dans le cadre d'événements déclarés ou non, confidentiels ou plus ouverts. De nombreuses compétitions internationales et nationales sont ainsi développées. Depuis 1992, les championnats du monde de coursiers à vélo sont organisés dans différentes villes, de Berlin en 1993, à Riga en 2018. Assortis d'une véritable dimension festive, ces regroupements sont plus fondamentalement l'occasion d'affirmer l'existence d'une communauté mondiale des coursiers.

---

<sup>108</sup> Arte, « En selle » : Episode 1. « Esprit pignon fixe », <https://www.arte.tv/fr/videos/078955-001-A/en-selle-1-10/>.

<sup>109</sup> <https://www.vice.com/fr/article/zmkxg5/mais-qui-sont-steph-et-fuego-les-nouvelles-stars-du-velo>

<sup>110</sup> On peut citer en exemple le film « Quicksilver », sorti en 1986, ou plus récemment en 2000 la série Dark Angel.

<sup>111</sup> <https://www.vice.com/fr/article/zmkxg5/mais-qui-sont-steph-et-fuego-les-nouvelles-stars-du-velo>

Parallèlement à ces compétitions officielles qui se déroulent dans des circuits fermés à la circulation, des courses plus confidentielles se pratiquent régulièrement dans les centres urbains : les Alley Cat<sup>112</sup>. Ces courses débutent aux États-Unis en 1989 et sont véritablement considérées comme emblématiques du milieu. Il s'agit de manifestations clandestines, souvent nocturnes, qui valorisent notamment la vitesse et supposent le non-respect du Code de la route. Elles sont organisées de manière à calquer la pratique ordinaire du métier de coursier comme le raconte Victor, coursier à vélo et fondateur d'une entreprise de livraison à Rouen :

*« le job d'un coursier c'est on te donne 10 courses, dix points de retrait et dix points de livraison et ton job si tu veux te faire de l'argent, c'est de livrer ces dix points le plus rapidement possible pour pouvoir enchaîner sur autre chose, et une Alley Cat, c'est exactement ça, y'a rien à livrer, mais c'est juste joindre différents points le plus rapidement possible, tu choisis ton itinéraire et le premier qui a rejoint ces dix checkpoint, il a gagné et donc du coup c'est vraiment le boulot des coursiers »*

Le gagnant remporte notamment un sac, sur lequel le nom de l'*Alley Cat* est inscrit et qui lui confère une légitimité aux yeux de la communauté. La *mess life* constitue ainsi un univers confidentiel et réservé aux initiés de sorte que la participation à ces événements et à l'appartenance à la communauté ne passe pas par des inscriptions officielles ou des modalités formelles, mais repose sur l'adoubement par les pairs.

Les plateformes numériques de livraison de repas arrivent en France à partir de 2014<sup>113</sup>. Pour être opérationnelles, ces entreprises doivent trouver une main-d'œuvre disponible à même de réaliser l'activité. La montée de la précarité<sup>114</sup>, la croissance du chômage et des emplois atypiques ainsi que l'augmentation des inégalités sociales constituent une opportunité pour les plateformes numériques qui trouvent de ce fait une main-d'œuvre jeune et disponible à la fois dans une population touchée par le chômage et les situations diverses de précarité et dans une population étudiante précaire à la recherche d'emplois flexibles. Mais pour attirer à elles ces travailleurs, *a fortiori* la population étudiante, les plateformes numériques ont dû se rendre visibles et attrayantes. La rhétorique autour de la passion du vélo et de la possibilité de combiner activité de loisir et pratique professionnelle a ainsi été mobilisée par les plateformes pour attirer à elle une fraction de la jeunesse en recherche d'un petit job. Cette dimension est d'ailleurs louée par de nombreux coursiers étudiants aux débuts des plateformes qui y voyaient un moyen de gagner de l'argent tout en pratiquant une activité sportive<sup>115</sup>. Dans le même temps, la valorisation de la passion pour le vélo permet d'euphémiser les conditions d'emploi et de travail difficiles, des rémunérations fluctuantes au caractère physiquement éprouvant de l'activité. De

---

<sup>112</sup> *Alley Cat* signifie en anglais chat de gouttière, l'usage de ce terme renvoie au fait de se faufiler partout en milieu urbain. Pour en savoir plus, plusieurs vidéos sont disponibles sur Internet, notamment l'épisode 8 de la série « En selle ! » produite par Arte : <https://www.arte.tv/fr/videos/078955-008-A/en-selle-8-10/>, ou encore cette vidéo produite par le magazine l'Equipe : [https://www.youtube.com/watch?v=xNBZcZ\\_hb4](https://www.youtube.com/watch?v=xNBZcZ_hb4).

<sup>113</sup> Voir encadré sur plateformes numériques de livraison. La plateforme Take Eat Easy arrive en France en 2014, elle est suivie de l'arrivée de Deliveroo, Foodora et Frichti en 2015 tandis que la plateforme Ubereats s'implante en France en 2016.

<sup>114</sup> Castel R., *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, La couleur des idées, 2019.

<sup>115</sup> La population des livreurs et le mode de tarification des plateformes se sont progressivement transformés conduisant notamment à la croissance de l'activité en scooter et à la relégation du vélo au second plan, ces éléments seront davantage développés dans la partie I. Section 2. Paragraphe 2. Les usages sociaux de l'activité de coursiers de plateformes numériques et leurs dynamiques temporelles.

fait, l'usage de la rhétorique de la course, de l'endurance et de la compétition n'est pas seulement un vecteur d'attraction de la main d'œuvre, mais aussi une forme de mobilisation du travailleur dans l'activité de sorte que « la pratique cycliste [devient] source de motivation au travail »<sup>116</sup>.

## **§ 2. Les plateformes de livraison à l'interface des secteurs de la LDK (Livraison Dernier Kilomètre) et de la RHD (Restauration Hors Domicile) ?**

La question des VTC et des mutations du marché des transports de personne avait déjà montré que les problématiques qui concernent le travail étaient étroitement liées à un ensemble de dispositifs réglementaires entremêlés. Ils concernent évidemment le droit du travail et le statut du travail indépendant et sont d'emblée aux frontières des droits des contrats et du travail. Ils ont aussi trait au droit de la concurrence puisque les marchés visés par les nouveaux acteurs sont ou non ouverts et les structures des coûts auxquelles ils sont confrontés plus ou moins aptes à leur permettre de réussir leur entrée. Ils concernent enfin des espaces urbains en butte à des problèmes de congestion et de pollution atmosphérique qui conduisent les autorités qui en ont la charge à réglementer l'accès aux voiries et aux parkings aux différents usagers et aux différents types de véhicules.

La question de livraison de repas à domicile (LRAD) que nous entendons traiter ici a fondamentalement la même structure, mais est un peu plus complexe encore puisqu'elle nous renvoie à deux univers concurrentiels distincts : celui de la logistique et celui de la restauration. En effet, pour nous comme pour les stratèges des entreprises structurant des plateformes désireuses de se développer dans ce secteur, il est possible de développer deux lectures alternatives de la LRAD.

- i) Livrer des repas à domicile peut être considéré comme l'occupation d'un segment en fort développement sur un marché plus large qui est celui de la logistique urbaine et/ou de la logistique du dernier kilomètre (LDK). Il peut s'agir alors d'une diversification pour des entreprises déjà présentes dans ce domaine et/ou de la première pierre d'un édifice stratégique destiné à devenir un acteur incontournable de la LDK dans le cadre en particulier d'un développement très rapide du e-commerce.
- ii) Livrer des repas peut également être considéré comme une composante d'importance croissante dans la chaîne de valeur associée à un marché lui aussi en fort développement qui est celui de la restauration hors domicile (RHD). Stratégiquement, donner une importance croissante à ce maillon de la chaîne de valeur, se rendre incontournable pour les acteurs traditionnels de ce marché et, éventuellement, s'imposer comme un nouvel acteur sur ledit marché seront alors les clés.

Ainsi, la soutenabilité des modèles d'affaires structurés par les uns et les autres et la définition que chacun donnera dans ce cadre à son organisation, au travail et aux travailleurs devront être examinés et évalués dans ce cadre double. Dès lors que, en matière de LDK comme de RHD, les plateformes dont nous étudions l'avènement et les contestations ont des prétentions « révolutionnaires » ou « disruptives », il est essentiel, pour évaluer ces prétentions et les

---

<sup>116</sup> Jan A., « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, 2018, n°13, p. 10. Sur le fonctionnement des plateformes, l'implication des livreurs, et les manières de mobiliser au travail, partie I. Section 2. Usages et enjeux de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur de la livraison

alternatives dont leur développement suscite la création, que nous cernions comment sont structurés les deux univers concurrentiels concernés, combien ils « pèsent », comment l'emploi y est structuré et quelles régulations essentielles les concernent. Plus précisément, nous allons effectuer dans un premier temps un travail de présentation des deux univers concurrentiels ou stratégiques en dehors de (ou avant) l'irruption qu'y ont fait les Deliveroo, Uber Eats et consorts (II.B.1). On comprendra alors mieux comment la livraison en deux roues et en vélo en particulier s'y est structurée historiquement et plus récemment (II.B.2) et il sera alors possible de saisir, en termes sociologiques, juridiques ou économiques le jeu qui a été depuis un peu plus de cinq ans en France celui des grandes plateformes sur ce terrain (II.B.3).

Les plateformes de livraison de repas sont à la fois des acteurs de la LDK et de la RHD. Pour saisir comment elles s'intègrent dans les deux univers productifs, ce qu'elles tentent d'y faire, quel rôle joue le travail indépendant dans leurs initiatives stratégiques et comment les travailleurs en question pourraient éventuellement définir des projets productifs alternatifs, il convient de s'acquitter d'un travail préalable. Il consiste à cerner les contours des activités des deux univers concernés et quels *business models* y prévalent traditionnellement.

#### A. La LDK comme univers concurrentiel

La LDK est devenue une terminologie de plus en plus fréquemment utilisée concurremment de celle de « logistique urbaine » pour indiquer que ce pan de l'activité logistique est particulièrement important et spécifique, car il est marqué par des contraintes particulières qui interdisent de le traiter simplement comme un sous-élément de la chaîne logistique<sup>117</sup>.

##### 1. Les quatre traits constitutifs de la LDK comme univers concurrentiel

Si, comme élément de la chaîne logistique, la LDK est si spécifique, c'est pour quatre raisons au moins.

- i) En s'approchant du client final, les produits transportés doivent faire l'objet de **traitements logistiques spécifiques** qui impliquent généralement déchargement, déballage, reconditionnement et changement des modes de transport. Par principe, le transport standardisé et massifié applicable à des quantités importantes de mêmes produits effectuant le même voyage ne s'applique plus dans la LDK : il faut ouvrir les conteneurs, défaire les palettes, abandonner les semi-remorques pour constituer des lots de petite taille constitués de marchandises hétérogènes et chargés dans de petits utilitaires. Ceci explique que, bien qu'impliquant des distances très courtes et très minoritaires dans les trajets totaux parcourus par les marchandises, ce maillon de la chaîne logistique est dans la structure des coûts logistique et de transport largement surreprésenté<sup>118</sup>. Pour donner une illustration, lorsque l'on considère une

---

<sup>117</sup> On trouvera des schématisations pédagogiques de la LDK ou de la logistique urbaine dans : Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, La logistique : tour d'horizon, Direction Technique Infrastructure de Transport et Matériaux, 2016, (<https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/logistique%20tour%20d%27horizon.pdf>) ou Toilier F., Le Van E., Libeskind J., Papet L., Etude prospective des enjeux de la livraison du dernier kilomètre sous forme mutualisée et collaborative, ainsi que leurs articulations avec le concept d'Internet physique, Rapport à la DGITM du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, 2018, (<https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Rapport%20prospective%20logistique%20urbaine%20collaborativeVF.pdf>)

<sup>118</sup> L'étude du LAET pour la DGITM du MTES (Toilier F., Le Van E., Libeskind J., Papet L. *ibid.*) exprime cette problématique en parlant au sujet du dernier kilomètre du « *maillon faible de la logistique urbaine* » et précise « *le*

automobile qui va être importée de Corée du Sud en France, les quelques premiers milliers de kilomètres coûtent peu, car le véhicule est embarqué avec des centaines d'autres dans un « navire roulier » affrété spécialement. C'est ensuite lorsqu'il faut desservir des centres logistiques régionaux en camion puis livrer chaque point de vente au gré des commandes des clients finaux que les coûts explosent. De la même manière, lorsque l'on livre un hypermarché Carrefour qui est sur une sortie d'autoroute en pâtes alimentaires ou en lessive, il reçoit des palettes d'un semi-remorque en direct de chez le fabricant. Pour le Carrefour Market, ce seront deux ou trois caisses seulement qu'il faudra livrer et l'on fera alors une palette composée de 15 références différentes que l'on acheminera sur un petit utilitaire depuis un entrepôt central.

- ii) Parce que, par définition, une part très significative des populations à approvisionner réside dans des zones denses et, en particulier dans les centres-ville des grandes agglomérations, ces problèmes fonctionnels se doublent de **problèmes environnementaux et réglementaires**. Dès lors que traditionnellement et de manière de plus en plus patente, les métropoles sont en butte à des problèmes de congestion et de pollution et cherchent à les circonscrire, l'arsenal des restrictions qui pèsent sur la LDC s'alourdit et l'efficacité des solutions élaborées par les acteurs privés pour régler efficacement les problèmes de LDK est de ce fait interrogée. Le rapport sur du LAET sur la LDK<sup>119</sup> souligne qu'elle est marquée par « *une faible efficacité organisationnelle, économique et environnementale* »<sup>120</sup>. Il précise les trois volets majeurs de ces inefficiences en pointant :
- a. le fait que les véhicules utilitaires légers utilisés pour les livraisons représentent 30 % des émissions de GES en ville ;
  - b. un encombrement de la voirie urbaine lié non seulement à la circulation de ces véhicules, mais aussi et surtout à leur stationnement (particulièrement en centre-ville où ce stationnement ce qui contribue à la congestion et à l'insécurité routière) ;
  - c. des conditions de travail difficiles pour les chauffeurs-livreurs qui interviennent dans des centres urbains inadaptés aux véhicules utilitaires et à l'usage de moyens de manutention.

---

*dernier kilomètre est en effet le plus coûteux (20 % à 50 % du coût total de la livraison). Dans la grande distribution, le coût du dernier kilomètre représente environ 30 % de la valeur de la marchandise (environ 15 euros pour un panier moyen de 80 euros et de 25 kg) ».*

<sup>119</sup> Toilier F., Le Van E., Libeskind J., Papet L. Toilier F., Le Van E., Libeskind J., Papet L., « Etude prospective des enjeux de la livraison du dernier kilomètre sous forme mutualisée et collaborative, ainsi que leurs articulations avec le concept d'Internet physique », op.cit.

<sup>120</sup> Les auteurs du rapport Terra Nova de 2017 écrivent : « *La logistique fonctionne avec efficacité – sinon avec efficacité – et accompagne, sans goulot d'étranglement ou rupture de livraison, l'évolution de l'appareil de production, du commerce international, de la distribution et des modes de vie : les magasins sont livrés régulièrement, y compris en produits frais, les entreprises reçoivent leurs fournitures et expédient leurs ventes, le e-commerce se développe, etc.* ».

Ils ajoutent toutefois : « *Peut-on s'en tenir à ce satisfecit ? Toutes ces opérations s'effectuent sans dysfonctionnement patent mais à un coût direct et à un coût social sous-évalués et finalement élevés. Or ces coûts pèsent directement ou indirectement sur le pouvoir d'achat, les conditions de travail, l'environnement de chacun.* »

Dablanc L., Savy M., Veltz P., Culoz A., Vincent M., *Des marchandises dans la ville*, Rapport Terra Nova, 2017.  
<https://tnova.fr/rapports/des-marchandises-dans-la-ville>



- iii) Ces deux particularités sont anciennes et dessinent des conditions d'exercice de ces professions qui paraissent de toute façon compliquées et expliquent pourquoi et comment des **conditions de travail dégradées** ont pu en partie expliquer l'efficacité avec laquelle les chaînes logistiques se sont adaptées aux contraintes pesant sur elles. En effet, que l'on s'intéresse aux véhicules et/ou aux conditions dans lesquelles ils peuvent être conduits, il ressort que les contraintes s'allègent singulièrement lorsqu'il est économiquement et fonctionnellement plus difficile de les satisfaire parce que l'on se rapproche du dernier kilomètre. Les véhicules lourds et leurs homologations sont techniquement très contraints et font l'objet d'exigeants contrôles techniques annuels. Les temps de conduite des chauffeurs sont strictement encadrés et un dispositif technique (le « chronotachygraphe » encore appelé « mouchard ») les vérifie. Toutes ces contraintes disparaissent pratiquement pour les véhicules utilitaires légers qui assurent l'essentiel de la logistique urbaine, qui peuvent être conduits avec des permis B et acquis pour quelques milliers d'euros.

Le rapport Terra Nova propose une très bonne synthèse de la situation traditionnelle sur le terrain social et pointe le fait que les très faibles barrières « sociales » à l'entrée génèrent une concurrence quasi-atomistique « de manuel » qui tire les prix vers le bas et fait de la LDK un univers plus « sauvage » que celui du transport routier en général<sup>121</sup>. De la même manière, deux étudiantes du Corps des Mines ont, pour leur mémoire de fin d'études, mené une enquête sur ces questions et écrivent dans leur mémoire que les conditions sociales qui prévalent dans la LDK étaient problématiques bien avant l'arrivée des plateformes<sup>122</sup>.

---

<sup>121</sup> On y lit : « La sous-traitance par les grands transporteurs et les commissionnaires de transport des opérations les plus pénibles (enlèvement, livraison notamment) à de très petites entreprises est une pratique ancienne. La faible barrière à l'entrée de l'activité de transport encourage les créations de petites entreprises dont la durée de vie est souvent courte dans un environnement d'hyper-concurrence. Pour faire face à des charges élevées et à des remboursements d'emprunts, les micro-entrepreneurs et les artisans sont poussés à travailler au-delà des règles techniques et sociales pour augmenter leurs recettes. Ils créent de ce fait une capacité de transport additionnelle qui, mise sur le marché, accentue encore la baisse des prix à laquelle ces comportements prétendaient résister... Sans compter, bien sûr, la messagerie "grise" des entreprises non déclarées, que dans les pays en développement on appellerait "informelle". La réglementation des transports se prête à ces dérives puisque l'instrument de relatif contrôle des abus qu'est le chronotachygraphe n'est pas obligatoire pour les véhicules de 3,5 tonnes et moins, véhicules qui, de fait, n'en sont jamais équipés. Durée de conduite, durée du travail ne sont pas contrôlées pour des véhicules qui, de surcroît, ne sont pas soumis aux restrictions de circulation pendant les weekends, qui touchent les poids lourds. ». (Dablanc et al., *Des marchandises dans la ville 2017*, *ibid.*, pp.65-66).

<sup>122</sup> Baumier M., Pierré M., *Les tyrannies de la livraison à domicile*, Sciences de l'Homme et Société, Mines-Paristech, 2017, (<https://hal-mines-paristech.archives-ouvertes.fr/hal-01813444/document>)  
Elles écrivent : « Malgré la difficulté d'accès à ce monde opaque, la différence de statut entre chauffeurs-livreurs salariés et sous-traitants est manifeste. Différence tout d'abord au niveau du nombre de colis à livrer dans la journée. Les sous-traitants sont présents sur le site pour absorber le surplus de colis que les salariés "réguliers" de l'entreprise ne livreront pas (leur nombre de stops sur une tournée étant limitée à 58), ce qui signifie qu'ils ne partent pas nécessairement en tournée en jours creux et dans ce cas ne sont pas payés, ou dans le cas inverse qu'ils partent avec un nombre de colis parfois bien supérieur au salarié lorsque les colis affluent. La limitation du nombre de stops à 58 sur la journée permet d'assurer au livreur qu'il travaillera 7h dans la journée, comme inscrit dans son contrat de travail. La différence porte aussi sur la rémunération. Contrairement aux salariés, les sous-traitants ne reçoivent pas de primes liées à la qualité de leur service. Les salariés reçoivent par exemple des primes lorsqu'ils arrivent à délivrer les colis avec une forte proportion de réussite en première intention, c'est à dire sans devoir repartir avec le colis pour cause d'absence du destinataire. Ces primes peuvent monter jusqu'à 170€ (plus de 10% du salaire). Les sous-traitants n'en bénéficient pas, et au contraire voient leur rémunération baisser lors d'échecs de livraison. Les amendes de stationnement sont aussi à la charge du sous-traitant alors qu'on se doute qu'il est monnaie courante de se garer en stationnement interdit dans Paris étant donné le manque de places de livraison. »

Comme le souligne d'ailleurs Raimbault<sup>123</sup>, ce rôle de variable d'ajustement dévolu à la logistique — et à la logistique du dernier kilomètre en particulier — et à ses travailleurs s'inscrit aussi dans les espaces métropolitains et dans leur gouvernance. Les entrepôts comme les lieux de résidence des livreurs se concentrent à la périphérie des métropoles dans des « territoires servant » qui, pour certains d'entre eux, recherchent ce développement de l'activité de l'emploi et de la logistique. Raimbault souligne ainsi qu'au moment de la fermeture de l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois en 2012, l'alternative logistique s'est imposée<sup>124</sup>.

- iv) Enfin, la LDK pose aujourd'hui des problèmes spécifiques, car, au-delà des réalités historiques et structurelles déjà évoquées, l'expansion des activités associées est patente et, de ce point de vue, la LAD de repas traitée ici s'inscrit dans un mouvement beaucoup plus général de développement de la livraison qui a partie liée avec celui du e-commerce. En d'autres termes, ce qui est en train de se produire dans le domaine de la RHD concerne aussi l'ensemble des commerces et pose des problèmes qui sont en bien des points homologues. Nous traiterons de ces problèmes du point de vue des acheteurs de services de livraison que sont les commerçants — et/ou éventuellement les fabricants — en envisageant la question dans le contexte de la RHD. Mais il convient ici de souligner les problèmes spécifiques que posent fonctionnellement (ou « productivement ») et économiquement la LAD pour des prestataires de LDK et/ou pour les régulateurs. Cette question est le sujet du rapport France Stratégie de février 2021<sup>125</sup>.

## 2. Les business models traditionnels de la LDK et leur déstabilisation par la LAD

Comme activité économique associée à des emplois dont ceux des livreurs de repas à domicile font partie, la LDK dépend, dans sa dynamique et dans le contenu et la qualité qu'elle donne au travail qu'elle demande, des business models qui y sont associés. Sur un plan analytique, les business models concernés peuvent être ceux des secteurs qui sont consommateurs de ces services et/ou ceux du secteur de la logistique qui proposent, en B to B la plupart du temps, ses

---

Elles précisent plus loin : « *Ce modèle n'est pas nouveau dans le transport routier de marchandises. La sous-traitance par les grands transporteurs et les commissionnaires de transport des opérations les plus pénibles (enlèvement, livraison notamment) à de très petites entreprises est une pratique ancienne. En effet, la faible barrière à l'entrée de l'activité de transport encourage les créations de petites entreprises qui ont une durée de vie souvent courte dans un environnement d'hyper-concurrence. La situation est déjà pointée du doigt en 2009 dans un tract du syndicat Sud-PTT qui énonce "85% c'est ce que représente la sous-traitance dans l'activité distribution à Chronopost". On peut même remonter beaucoup plus loin : "En 1949, il existe à la Poste 70 000 auxiliaires à temps complet ou à temps réduit pour 150 000 titulaires". L'explication ? "De 1946 à 1963, au lendemain de la mise en place du statut de la fonction publique, les restrictions budgétaires favorisent une utilisation offensive des auxiliaires. La pénurie de main-d'œuvre dans un contexte de croissance régulière du trafic postal conduit les administrateurs de la Poste à développer largement cette forme d'emploi atypique pour faire face à l'afflux de trafic postal et obtenir une plus grande flexibilité dans les centres de tri ».*

<sup>124</sup> Raimbault N., Bahoken F., « Quelles places pour les activités logistiques dans la métropole parisienne ?, *Territoire en Mouvement*, 2014, pp53-74. (<https://journals.openedition.org/tem/2577>)

Il écrit : « *Le projet de transformation de l'usine automobile PSA d'Aulnay-sous-Bois en plateforme logistique n'est peut-être pas anecdotique ; en Belgique, la stratégie de reconversion économique de la Wallonie repose sur l'accueil d'implantations logistiques en lieu et place d'activités industrielles disparues (Strale, 2009), l'emploi étant l'enjeu principal de ces stratégies économiques ».*

<sup>125</sup> Bon-Maury G. et al., *Pour un développement durable du commerce en ligne*, Rapport France Stratégie, CGEDD, IGF, février 2021 ([https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-pour\\_un\\_developpement\\_durable\\_du\\_commerce\\_en\\_ligne-11-03-2021.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-pour_un_developpement_durable_du_commerce_en_ligne-11-03-2021.pdf)).

services aux entreprises concernées. Fondamentalement, tout le problème, du point de vue collectif et des politiques publiques en particulier, est de rendre cet arbitrage fondamental déjà signalé entre une pression économique très forte pour faire baisser les coûts de livraison de plus en plus nombreuses et contraintes et la nécessité grandissante d'amener les consommateurs, les entreprises exprimant des besoins logistiques et les prestataires à accepter différentes formes d'internalisation des externalités impliquées.

Nous ne traiterons pas ici directement de la gestion de la livraison et des livreurs par les entreprises utilisatrices sinon pour dire que, en matière de LDK comme en matière de logistique plus généralement, on a tendance à considérer que, sauf exception, la LDK pour compte d'autrui est préférable à tous points de vue au compte propre, surtout lorsqu'il s'agit de transports dits « destinataires » comme ceux qui consistent pour le patron d'une épicerie parisienne de quartier à se rendre chez Métro ou à Rungis : les avantages potentiels de la mutualisation sont alors rendus inaccessibles puisque la LDK est assurée par « *une multitude de petites entreprises utilisant, de façon sporadique ou plus régulière, des véhicules parfois anciens, souvent mal optimisés* ». Il n'y a pas alors de « tournées » qui mutualisent *a minima* l'utilisation des véhicules et du temps des livreurs. Cela est évidemment moins vrai lorsqu'un supermarché, une pizzeria ou Darty organisent leurs livraisons, mais, « toutes choses égales par ailleurs », les bons vieux principes de la manufacture d'épingles semblent ici s'imposer<sup>126</sup>.

De ce point de vue, une forme de consensus se fait jour entre les spécialistes de la logistique et des politiques publiques dédiées et les professionnels traditionnels : l'ennemi d'une logistique rationnelle, efficace et « gouvernable » est le compte propre et le bricolage auquel il donne lieu. Typiquement, de leur point de vue, les artisans sur leurs chantiers de centre-ville devraient venir en métro ou en Uber et se faire livrer leurs outils et matériaux par des prestataires spécialisés. Toilier et al. écrivent à ce sujet : « *Il est recommandé d'étudier les solutions incitatives permettant d'aider les artisans à externaliser les activités de livraison auprès de transporteurs professionnels. Cela peut passer par des aides à l'acquisition de véhicules propres exclusivement réservées aux professionnels du transport, à des horaires de livraisons/enlèvement élargis ou à un stationnement facilité pour les professionnels, voire par d'autres mesures réglementaires ou fiscales* <sup>127</sup> ».

La réglementation sera d'autant plus facile à implémenter que l'on aura considéré que « le transport est un métier » et, symétriquement, le transport ne sera plus exercé que par ceux dont c'est le métier que si la réglementation rend ledit transport (et les livraisons) problématique pour les « non professionnels ». C'est ce qui peut permettre cette alliance objective entre les régulateurs et les professionnels de la logistique : les uns et les autres peuvent effectivement considérer que leurs deux ennemis communs sont le compte propre et les plateformes et le travail au noir. Bien évidemment, le recours massif des « commissionnaires de transport » à la sous-traitance évoqué plus haut limite singulièrement la portée de cette alliance.

---

<sup>126</sup> Toilier et al. , *Etude prospective des enjeux de la livraison du dernier kilomètre sous forme mutualisée et collaborative ainsi que leurs articulations avec le concept d'Internet physique*, op.cit. Ces auteurs écrivent à ce sujet : « *Le transport professionnel en compte d'autrui est mieux optimisé que le transport en compte propre car il est soumis à un impératif de compétitivité économique qui le conduit à optimiser l'usage de son véhicule (taux de remplissage ou ratio entre nombre de points livrés et distances parcourues) en transportant des biens en provenance de divers chargeurs et à destination de divers clients, la mutualisation des flux se faisant sur les plateformes de consolidation* ». *Etude prospective des enjeux de la livraison du dernier kilomètre sous forme mutualisée et collaborative* ».

<sup>127</sup>Ibid.

C'est en partie dans cette brèche que s'engouffrent les plateformes qui :

- d'un côté, adhèrent de fait à l'idée selon laquelle le transport est un métier, mais en donnant audit métier un contenu très spécifique ;
- d'un autre côté, développent une attitude très ambiguë, mais *in fine* plutôt hostile à la demande de régulations de la LDK.

Les grands logisticiens sont ceux que l'on va retrouver sur la LDK. Il s'agit de La Poste, UPS, DHL, Geodis, DB Schenker, Dachser. Ils ont généralement leurs propres flottes et leurs propres entrepôts. Ils opèrent aussi, comme indiqué plus haut, comme commissionnaires et structurent ainsi des *business models* où la faculté de centraliser une part significative des flux pour remplir des camions ou des camionnettes (les leurs) et/ou obtenir de leurs prestataires qu'ils acceptent de faire le transport d'un colis à un coût « compétitif » (parce que, eux aussi, en auront plusieurs à livrer) est le cœur du *business*. C'est sur cette base que des tournées un peu standards et régulières peuvent être organisées et que, malgré le fait qu'elles ne sont pas « optimales », leur tarification est acceptable pour les clients et leur gestion possible pour le transporteur avec des travailleurs salariés éventuellement. Ainsi, dans les réflexions sur la nécessaire « mutualisation » qu'il faudrait promouvoir pour limiter les externalités associées à la LDK, on soulignera qu'« *en général, les livreurs font des tournées qui évoluent peu au fil du temps, alors même que leurs véhicules ne sont pas toujours pleins* ». De même, pour l'Ademe, « *le taux de kilomètres parcourus à vide est de 25 % en moyenne pour les livraisons urbaines, et le taux de remplissage moyen des véhicules ne dépasse pas 67 %* ». Cela indique la structure du *business model* et explique pourquoi on a affaire à des oligopoles assez étroits appelant des opérations de fusions/acquisitions récurrentes à diverses échelles : l'avantage compétitif est d'abord celui que confère la capacité à traiter plus d'opérations sur chaque trajet et/ou aire urbaine. Ensuite, pour reprendre la terminologie de Lancaster, d'autres « caractéristiques » qui peuvent faire que la prestation logistique pourra être demandée comme la fragilité ou la spécificité du bien transporté ou le délai interviennent. Ils peuvent permettre la survie de petits offreurs spécialisés ou être traités comme des domaines de diversification – sous-traités ou gérés en propre — pour les gros opérateurs polyvalents concernés.

Ainsi, le mouvement général qui structurait le modèle d'affaires « standard » des opérateurs de LDK était celui de la centralisation qui permet les tournées en lieu et place de la trace directe typique du « compte propre destinataire ». Ceci signifie qu'à l'inverse, la livraison à domicile rapide et unique était un petit segment associé à des consentements à payer élevés et donc à des tarifications très différentes. On peut penser typiquement au coursier acheminant un pli ou un colis hors délai avec un engagement sur jour et heure de remise de l'envoi : par rapport au coût d'un envoi postal standard dans les délais, le coût sera multiplié par 10 ou 100. De la même manière, dans un cas comme celui de Interflora, la livraison du bouquet à l'église à l'heure convenue et avec une assurance sur l'intégrité de la composition florale fait plus que doubler le prix. Comme l'indique le tableau ci-dessous, il n'est pas exclu que les prestataires de services logistiques (PSL) se saisissent de ces questions, mais ce sera alors sur des bases différentes. Le domaine habituel des PSL est celui de la livraison des magasins de centre-ville ou, en matière de e-commerce, celui indiqué ici comme étant celui des « flux poussés » pour la grande distribution ou des opérateurs comme la Fnac.

Type d' e-supply chain	Offre	Pilotage des flux	Modèle logistique	Implication des P.S.L.
Produits floraux	Limitée <i>quelques dizaines de références</i>	Tiré Assemblage du bouquet à la demande	Préparation en magasin pour le <i>brick-and-mortar</i> Interflora	Inexistante (internalisation des livraisons)
			Préparation sur entrepôt dédié pour les <i>pure-players</i> Aquarelle et Bebloom	Délégation du transport à des PSL (Chronopost...)
Produits éditoriaux	Très importante <i>plusieurs millions de références</i>	Poussé Stocks importants en amont chez les fournisseurs	Préparation sur entrepôt dédié : - internalisé pour le <i>brick-and-mortar</i> Fnac - externalisé pour le <i>pure-player</i> Alapage	Délégation du transport à des PSL (Chronopost...) et même de l'entreposage pour Alapage
Produits alimentaires (cyber-marchés)	Importante <i>plusieurs milliers de références</i>	Poussé Stocks importants en aval chez les distributeurs <i>(brick-and-mortar)</i>	Préparation en magasin pour les distributeurs associés : Inter marché, Système U et Leclerc	Inexistante Système U et Leclerc ne livrent pas ou peu
			Préparation sur site dédié pour les distributeurs intégrés : Carrefour, Auchan, Cora et Télémarket	Très variable Carrefour préfère déléguer, tandis qu'Auchan internalise

De manière générale, la LAD se présente pour eux à la fois comme une opportunité et comme une menace. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », le e-business et la LAD comme la livraison en points relais sont des opportunités de croissance, de *business* supplémentaires qui, sans menacer les activités qui sont déjà les leurs, leur donne la possibilité d'ajouter à leur portefeuille d'activité de PSL des livraisons qui n'existaient antérieurement ni pour eux ni pour d'autres puisque c'était les consommateurs qui se déplaçaient. Si l'on est sur des modèles du type livraison en 48 h avec une préparation sur entrepôt, alors la livraison payée par l'enseigne cliente pourra exploiter, dans le cadre de « tournées » les avantages de la mutualisation. Le problème va apparaître lorsqu'il va s'agir de livrer immédiatement des colis uniques de faible valeur sans vouloir ou pouvoir faire payer au client le service : le développement proprement insoutenable de ce type d'offre ne va pas pouvoir être intégré par les PSL traditionnels ni avec leurs sous-traitants ni *a fortiori* avec leurs salariés. C'est, de fait, autour de cette (intenable) promesse d'une virtualisation de la livraison que les plateformes vont tenter de construire leur inscription dans le paysage concurrentiel de la LDK.

En effet, avant même de voir émerger l'offensive numérique sous la forme des plateformes de livraison, la LDK a été affectée par le développement du e-commerce et la croissance de la LAD qui y a été associée. De fait, si on parle volontiers de commerce numérique en évoquant les noms de Netflix ou de Amazon et leurs algorithmes, on le fait le plus souvent pour indiquer que le monde du net et du « virtuel » permet une instantanéité de l'expression et de la satisfaction des besoins qui va jusqu'à changer « anthropologiquement » le consommateur pour lequel toute forme d'attente devient problématique. Ces mutations qui concernent d'abord tous les biens ou prestations qui peuvent être traités et transmis électroniquement (parce que numérisés) comme ce peut être le cas pour un ouvrage, un journal, une musique ou un film sont censées s'étendre progressivement à l'ensemble des commerces pour lesquels les « parcours client » et/ou ceux des biens ou services concernés comportent également une part « digitale » dont le traitement serait devenu central et dont l'opérateur deviendrait susceptible de devenir maître de la chaîne de valeur parce qu'il serait maître de l'interface client : les consultants introduisent ici le terme de « phygital » pour indiquer cette mixité ; ils parient très clairement sur l'immanquable domination du digital sur le physique. Pour fonder ce pari, ils considèrent que, à l'instar de Amazon ou de Netflix, les opérateurs impliqués auraient les moyens de collecter et de traiter des données extrêmement abondantes et riches concernant les clients qui leur permettraient non seulement d'assurer fonctionnellement l'ajustement des offres aux demandes dans des conditions d'économie et de rapidité optimisées, mais aussi de faire en

mieux le travail plus qualitatif de ciblage des clients voire de conception des offres traditionnellement dévolu aux professionnels du commerce et du marketing.

Implicitement, pour que Amazon et Netflix puissent apparaître comme relevant du même monde et des mêmes logiques de « transformation numérique », il faut que l'instantanéité de la satisfaction du besoin du consommateur que ladite transformation permet dans le cas de Netflix qui est à la tête d'un dispositif purement digital soit satisfaite aussi pour la commande de biens en ligne et la LAD (ou en point relais) qui y sera associée dans le cas « phygital ». Il s'agit bien évidemment d'une fiction, mais elle est d'une importance majeure pour la LDK, les entreprises dont c'est le métier et les travaux qu'elles demandent à leurs salariés ou sous-traitants : le commerce électronique voudrait pouvoir faire comme si tout cela n'existait pas, car le consommateur voudrait que le délai soit le plus proche possible de 0 et n'entend pas payer cette prestation puisqu'il est réputé trouver normal d'être satisfait instantanément. Le Graal qui est poursuivi par le commerce électronique et ses promoteurs auprès des consommateurs, des commerçants et des producteurs de biens ou de services est ainsi celui de la « virtualisation » et/ou de « l'invisibilisation » de la LDK.

Bien évidemment, cette fiction est hautement problématique puisque la LDK pose et posera toujours intrinsèquement trois problèmes au moins :

- elle prend du temps et la maîtrise de ce temps est un problème vis-à-vis du consommateur ; il veut que le délai soit bref et que l'engagement pris sur ce délai soit tenu ; ceci implique des coûts élevés et/ou des organisations exigeantes développant des compétences spécifiques ;
- elle génère des coûts dont la gestion et la répartition entre les trois parties (le vendeur, le prestataire logistique et le client) est structurellement instable et incarne un conflit sur la valeur et sa répartition ; la question sociale est une dimension de cette question du coût que l'on voudrait nul ; la question des *business models* des PSL en est une autre qui lui est liée ;
- elle prend place dans un contexte marqué par des pollutions locales générant des problèmes de santé publique, des émissions de GES synonymes de réchauffement et un espace physique limité qui donne lieu à d'importants conflits d'usage ; pour ces raisons, ce sont les régulations produites pour pallier ces problèmes d'externalités qui sont les contestations les plus claires de cette fiction ; si elles sont restées discrètes lorsque la LAD restait un phénomène relativement marginal, elles cessent de l'être désormais.

De manière générale, malgré le fait que ces trois problèmes soient devenus de plus en plus perceptibles, on peut considérer que la fiction a été opérante pendant presque 20 années de développement du e-commerce. En effet, malgré des taux de croissance importants et un nombre de colis de plus en plus impressionnant, la LAD ne représente encore « que » 13 % du commerce total. Selon France Stratégie, les effectifs de la branche commerce ont certes cru moins vite depuis 2002 qu'ils n'avaient cru dans la période 1994-2002 (TCAM de 1 % contre 3 %), mais ils ont encore cru et les commerces dont l'emploi a été très impacté sont somme toute assez circonscrits. Il s'agit du jouet, de la chaussure et, dans une moindre mesure, de l'habillement, mais jusqu'à la pandémie au moins le commerce alimentaire était plutôt préservé même s'il était concerné. Globalement, le commerce électronique et la LAD en particulier ont été des préoccupations pour chacun, mais il n'a pas, en général, eu raison de pans entiers du commerce physique avec lequel il a continué de coexister et qui, la plupart du temps, a continué de dominer. C'est sans doute pour cette raison que l'insoutenabilité du modèle né de la fiction

que nous évoquons n'est pas apparue jusqu'à ce jour aussi clairement que ce n'est le cas en 2021.

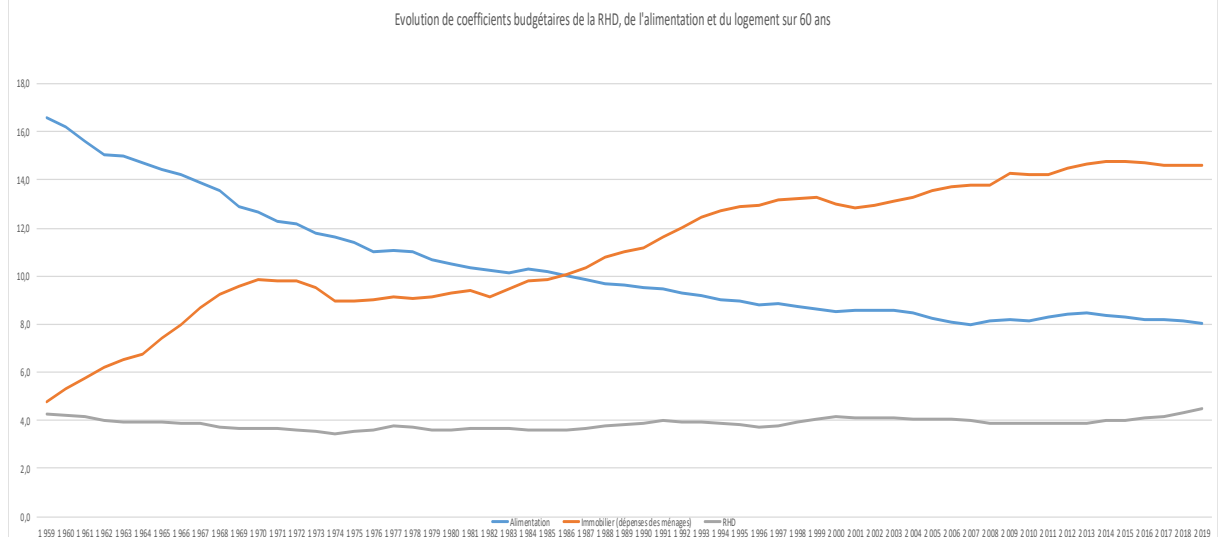
Dans le commerce, Amazon, C-Discount, Zalando ou, dans une logique proche, Booking.com ont alimenté la fiction en faisant peser sur chacun la peur d'être « disrupté » par de « *pure players* » qui viendraient très rapidement vider les surfaces physiques de vente et capter l'essentiel des flux. Ainsi, effrayés par cette perspective, tous les acteurs du commerce sont devenus des e-commerçants et ont développé leurs propres sites et/ou accepté de proposer leurs offres sur des places de marché tierces. La plupart du temps, il s'est agi d'ajouter une couche numérique et/ou un peu de LAD ou de livraison en points relais à une activité commerciale principalement physique dont le format restait inchangé. Certains (la Grande Récré, la Halle aux Chaussures...) en sont morts, mais sont encore relativement peu nombreux. La plupart du temps, de ce point de vue, pour le commerçant traditionnel, le commerce électronique a plutôt été à la fois un surcoût et une prise de risque commerciale. En effet, premièrement, il ne permet de faire d'économie ni sur le foncier ni réellement en termes de masse salariale. Deuxièmement, le commerçant traditionnel (typiquement la FNAC) est obligé de se positionner en prix comme les « *pure players* » (Amazon p.ex.) qui n'ont pas eux à supporter ses coûts et ont éventuellement les moyens de perdre de l'argent sur ces opérations en faisant payer aux producteurs leur référencement. Troisièmement, il se doit d'être aussi irréprochable sur son e-business que le sont les « *pure players* ». Le résultat est que le commerce électronique rogne ses marges. Ceci est d'autant plus vrai que, comme il n'est pas spécialiste de LDK, il va s'adresser à un PSL qui sera mieux à même qu'il ne l'est d'être économiquement efficient en appliquant le modèle de spécialisation-mutualisation. Dans la mesure où il s'agira de flux relativement marginaux et d'un business censé représenter à la fois l'avenir et la frange la plus exigeante de sa clientèle, il se laissera convaincre que si la prestation doit être gratuite pour le client, il doit, lui, la payer relativement cher s'il veut éviter de dégrader son image auprès des clients.

Dans cette phase, pour les professionnels de la LDK, la LAD ressort d'abord comme une opportunité de développement. Ce sont des colis qui n'existaient pas antérieurement et, dans la mesure où les engagements concernent, au départ, des livraisons en 24 ou 48 h, même s'il s'agit de petits colis, leur modèle d'affaires traditionnel peut s'en accommoder si les clients (les commerçants) ont des consentements à payer relativement élevés. Le problème va naître de ce que, avec la montée en puissance des *pure players* de type Amazon, la livraison gratuite va se doubler petit à petit d'une exacerbation de la concurrence par les prix, d'un raccourcissement des délais de livraison et d'une massification. Dans ce contexte, pour pouvoir suivre ce mouvement, les clients commerçants vont mettre en concurrence les PSL et vouloir, comme Amazon, pouvoir accéder à de nouveaux prestataires logistiques qui proposent des modèles plateformisés qui réaliseraient la quadrature du cercle en rendant compatibles ces exigences apparemment contradictoires : effectuer la livraison en trace directe de petits colis à faible valeur unitaire pour aussi peu chère que la livraison d'une palette dans le cadre d'une tournée. Bien évidemment, dans ce contexte, même la sous-traitance par des commissionnaires de transport à des TPE ou des auto-entrepreneurs disposant d'un ou deux VUL anciens ne suffit plus à satisfaire les exigences de la LAD rapide, massive et gratuite. La vraie-fausse économie collaborative consiste alors à proposer à des particuliers de se faire livreurs pour faire profiter à un colis du trajet qu'ils font de toute façon grâce à une application dédiée. Petit à petit, les impasses se révèlent, mais la passivité des régulateurs, d'une part, et les caractéristiques très particulières de l'économie des plateformes, d'autre part, masquent longtemps cette insoutenabilité.

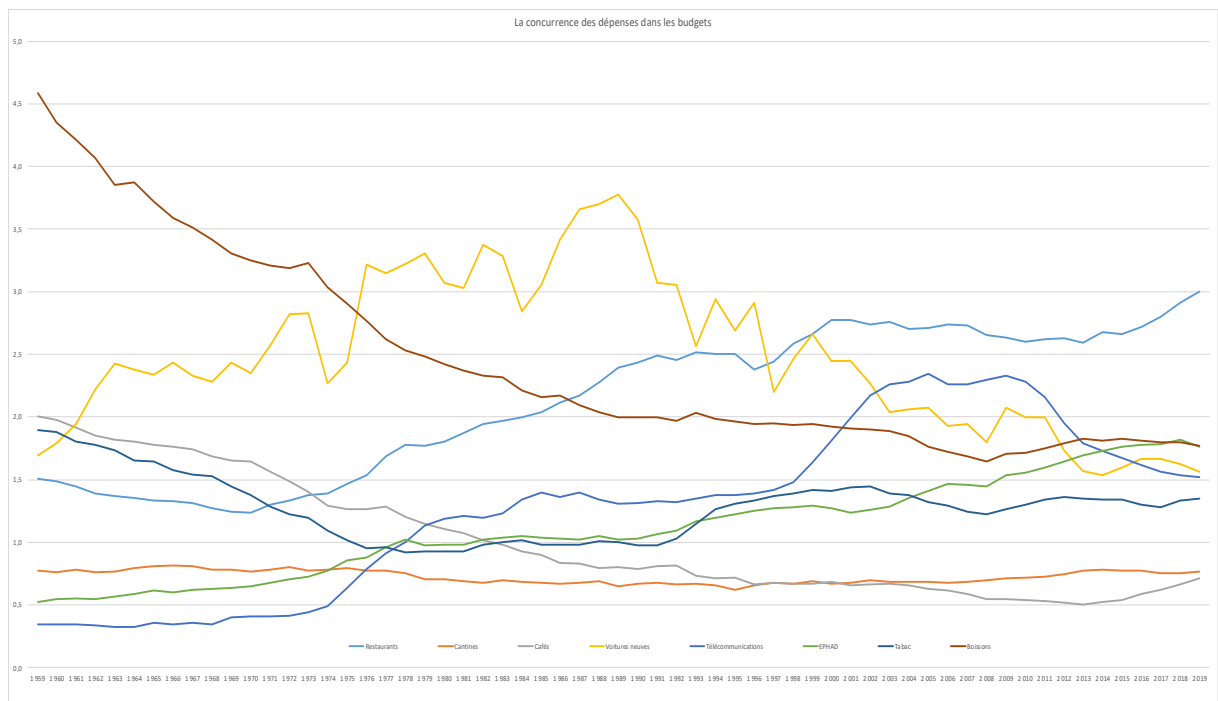
## B. La RHD comme univers concurrentiel

### 1. Un marché en vive croissance aiguisant les appétits d'opérateurs variés

**Graphique 1. Évolution des coefficients budgétaires de la RD, de l'alimentation et du logement sur 60 ans**



**Graphique 2. La concurrence des dépenses dans les budgets**

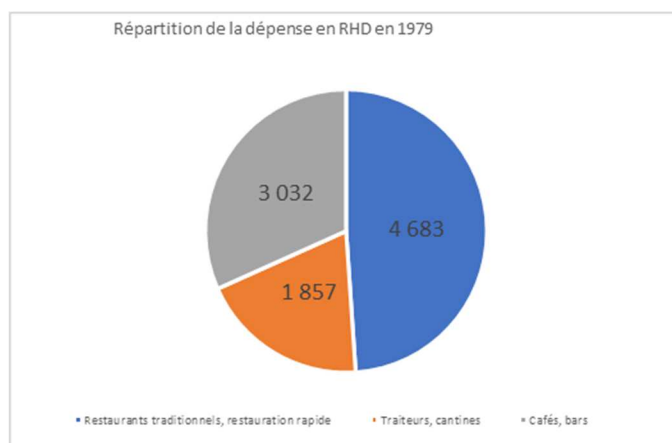


Le comportement du poste « restaurant » dans l'évolution longue de la consommation des français permet de saisir pourquoi, pour des investisseurs, ce domaine est attrayant. Il s'agit aujourd'hui de la composante principale du poste « restauration hors domicile » (RHD) qui réunit restaurants, cafés et cantines. En 2019, le poste RHD a représenté 75 milliards d'euros et la répartition de cette somme a correspondu à 2/3 pour le poste « restaurant » alors que cafés et

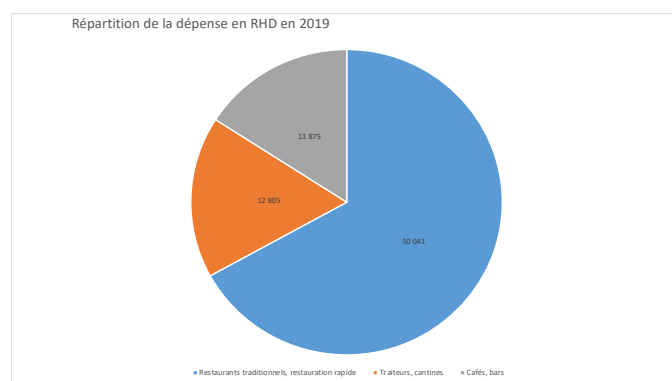


cantines se partagent à part presque égale le tiers restant. Ces quarante dernières années, pour parvenir à une telle répartition, il a fallu que les dépenses des ménages en RHD croissent chaque année (en euros courants) de plus de 5,3 % : pour les restaurants, c'était plus de 6 % ; pour les cantines un peu moins de 5 % et sur ce *trend* favorable chacun essaie de surfer. On peut même considérer que l'innovation et la diversification des offres commerciales associées à la concurrence exacerbée alimentent la croissance. La restauration rapide relevait de ce mouvement. La livraison ne fait au fond que prolonger cette tendance, elle-même liée à une évolution des modes de vie.

**Graphique 3. Répartition de la dépense en RHD en 1979**



**Graphique 4. Répartition de la dépense en RHD en 2019**

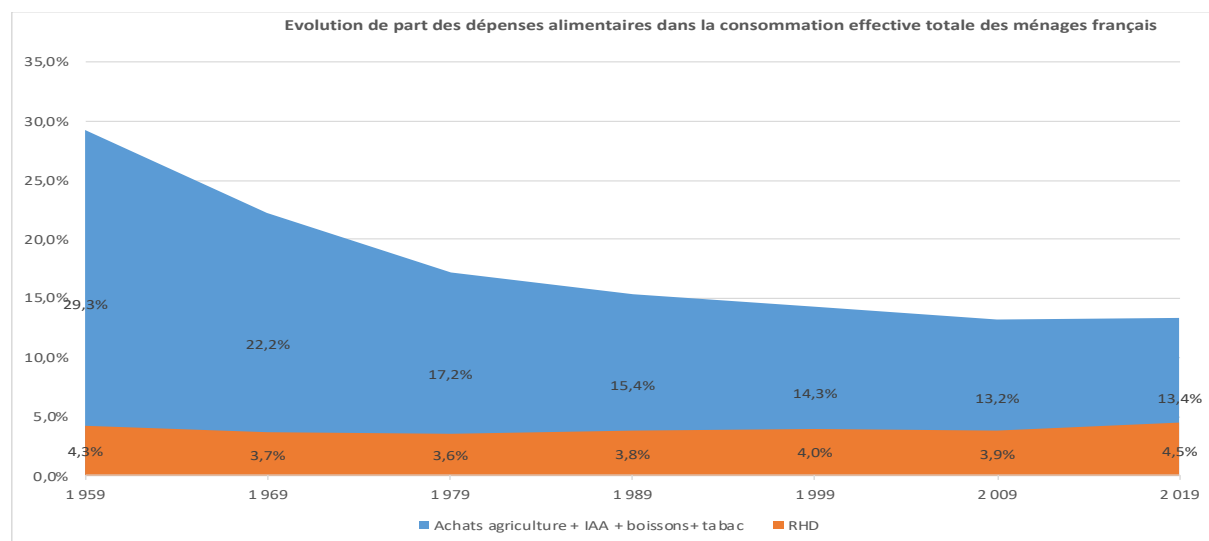


Pour cerner cette dimension, la statistique publique nous fournit deux indications importantes.

La première de ces indications ressort de la comparaison des trajectoires sur longue période des dépenses des ménages en produits frais et produits de l'industrie agro-alimentaire pour leurs consommations à domicile et celles qu'ils consacrent à la RHD. Il en ressort assez clairement que l'alimentation prend globalement une part décroissante sur la période puisqu'elle passe de plus d'un tiers de la consommation en 1959 à un cinquième 20 ans plus tard. Dans ces 20 années, la RHD aussi perd en importance. Ce n'est plus le cas dans les années 80 et 90 où la baisse de la part des achats pour la consommation au domicile baisse encore de 3 points, mais où la RHD regagne 0,4 point. La tendance se renforce sur les 20 dernières années où les achats

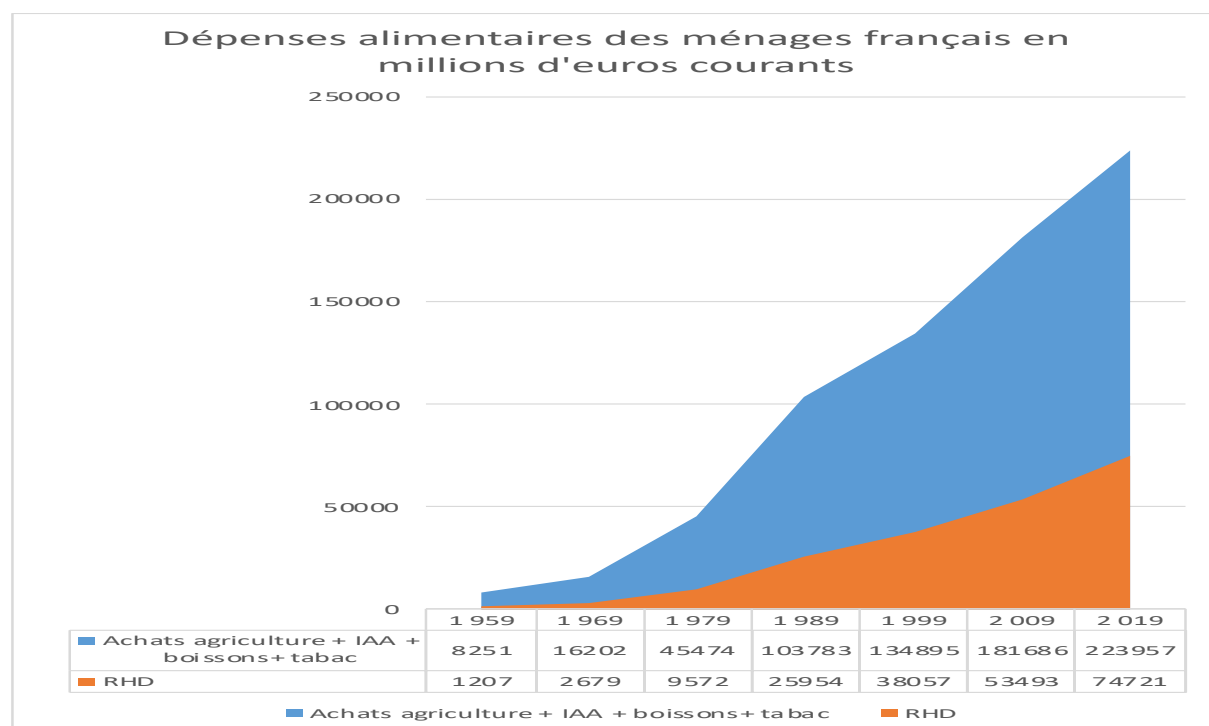
alimentaires cessent de baisser et où la RHD gagne à nouveau 0,5 point.

**Graphique 5. Évolution de la part des dépenses alimentaires dans la consommation effective totale des ménages français**



En montant, les progressions sont extrêmement marquantes. Pour s'en tenir aux deux dernières décennies, les achats alimentaires progressent de 47 milliards (+35 %) entre 1999 et 2009 alors que la RHD en gagne 15 (+39,5 %). Sur la dernière décennie, les mêmes chiffres valent 42 (23 %) et 21 milliards d'euros (+39,2 %).

**Graphique 6. Dépenses alimentaires des ménages français en millions d'euros courants**



La seconde de ces indications nous est apportée par les enquêtes budget des familles qui permettent de cerner comment ces arbitrages sont rendus non plus seulement en dynamique, mais « en coupe », c'est-à-dire en comparant, pour une année donnée, l'affectation des budgets par différentes catégories de ménages.

C'est ce que permettent de faire dans nos systèmes statistiques les enquêtes « budgets des familles » (Households Budgets Surveys ou HBS dans la terminologie internationale). Les traitements des anciennes enquêtes faits par l'INSEE donnaient les éléments suivants :

**Tableau 13. Alimentation à domicile. Restauration hors domicile**

### Alimentation à domicile 1.1

Quintile de niveau de vie	Écart à la moyenne du coefficient budgétaire (points)	Écart à la moyenne du montant par ménage (%)
Q1	2,3	-26,6
Q2	1,5	-9,5
Q3	0,7	-1,3
Q4	-0,2	12,0
Q5	-2,1	25,4

### Restauration hors domicile 1.3

#### 1. Les déterminants de la dépense par ménage en restauration hors domicile

Quintile de niveau de vie	Restauration		Dont Restaurants et cafés		Dont cantines	
	Écart à la moyenne du coefficient budgétaire	Écart à la moyenne du montant en %	Écart à la moyenne du coefficient budgétaire	Écart à la moyenne du montant en %	Écart à la moyenne du coefficient budgétaire	Écart à la moyenne du montant en %
Q1	-1,5	-57,3	-1,1	-63,2	-0,3	-48,1
Q2	-0,8	-32,5	-0,5	-35,8	-0,1	-24,6
Q3	-0,4	-14,4	-0,3	-17,4	0,0	-8,2
Q4	0,3	20,3	0,2	20,8	0,1	20,0
Q5	1,1	84,0	0,8	95,6	0,1	61,0

Sources : INSEE

Ils permettent d'indiquer que, bien que les ménages du premier quintile dépensent pour leur alimentation à domicile 26,6 % moins que la moyenne des ménages, ils y consacrent une part de leur budget de 2,3 points plus élevée. La situation des plus aisés (Q5) est symétrique : ils dépensent 25,4 % de plus que la moyenne, mais cela capte finalement une part de leur budget en retrait de 2 points par rapport au coefficient budgétaire moyen de l'alimentation à domicile pour les ménages français. La RHD renvoie une image inverse en termes de coefficient budgétaire : celui-ci croît avec le niveau de revenu de telle sorte qu'il est très inférieur à la moyenne pour le Q1 et très supérieur à la moyenne pour le Q5. Ceci renvoie à des montants très hétérogènes puisque la consommation de RHD des ménages les plus aisés est 4,3 fois plus élevée que celle des ménages les plus contraints. Le rapport n'est que de 1,7 à 1 pour les dépenses alimentaires à domicile. Il est de 5,3 à 1 pour la partie « restaurants et café », mais de 3,1 à 1 pour les dépenses pour les cantines.

Pour l'économiste, très clairement, la RHD ressort comme un bien supérieur : c'est une dépense que les sociétés privilégient lorsqu'elles s'enrichissent et c'est une dépense qui prend une part du budget des familles d'autant plus importante qu'ils sont aisés. En terme de stratégie d'entreprise, tout va être entrepris pour tenter de « hâter » le mouvement et/ou pour faire en sorte que ce qui est vrai du Q5 le soit le plus possible pour les Q4, Q3... Dès lors que ceci va de pair avec une difficulté croissante à maintenir les dépenses d'alimentation à domicile aux niveaux souhaités, les opérateurs impliqués dans les business concernés vont lorgner vers la RHD. Puisque, de la même manière, la RHD croît au détriment de l'alimentation à domicile, la RHD va s'évertuer à multiplier les « formats » pour ne plus offrir ses services aux ménages seulement lorsque ceux-ci consentent à se « mettre à table » dans leurs établissements, mais pour leur permettre aussi de s'alimenter en marchant, en voyageant, en travaillant ou à domicile. La LAD n'est ainsi qu'une des touches, la dernière apparue, du piano commercial sur lequel le commerce et le marketing des professionnels de la restauration (et de l'alimentation) construisent leurs gammes d'offres.

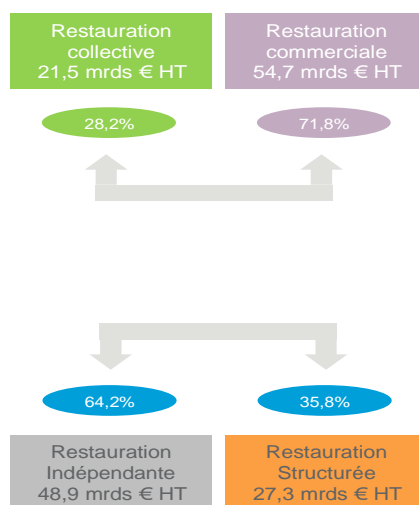
## 2. L'hétérogénéité des business models profitant de cette croissance

En dehors des innovations introduites récemment par les GMSA (Grandes et Moyennes Surfaces Alimentaires) pour aller concurrencer les professionnels de la RHD, l'innovation majeure qui a le mieux répondu à cette philosophie qui consiste à précipiter et à démocratiser (ou à massifier) le recours à la RHD a indéniablement été la restauration rapide. En effet, ce sont « les restaurations rapides » qui ont — bien plus que les cafétérias et « libre-service » des grands distributeurs — tiré la croissance de la RHD ces deux dernières décennies et si les formats se diversifient, ce constat demeure vrai et la LAD ne peut aujourd'hui s'abstraire de cette évidence.

Par rapport au modèle d'affaires traditionnel des petits restaurants indépendants qui structurent des offres essentiellement artisanales en élaborant leurs propres cartes, en faisant travailler leurs propres équipes en cuisines et en servant à table avec des assiettes, verres et couverts lavables, celui de la restauration rapide casse presque toutes les règles sauf celle d'offrir un lieu où l'on peut — éventuellement — ingurgiter la nourriture achetée. Pour le reste, les cartes sont stables et standards, la variété associée est très limitée, les qualifications requises quasi-nulles, les approvisionnements (33 % du CA selon Xerfi) et la logistique standardisables et gérables à distance, depuis le central. Le magazine Snacking est très explicite à ce sujet. On y lit : « *la spécificité économique de la "rapide" définie par "la fourniture au comptoir d'aliments et de boissons à consommer sur place ou à emporter, présentés dans des conditionnements jetables"* (INSEE, 2019), est structurelle. ». Et l'article précise que, ne pouvant pas jouer sur les prix et faire jouer à la consommation d'alcool le rôle de pourvoyeur de marges qu'il a dans la traditionnelle, la « rapide » doit se penser comme vendeuse de « commodité » et se plier aux « trois règles en rapide : le volume, le volume, le volume ». Pour ces raisons l'emplacement et sa capacité à permettre à l'établissement de respecter les trois règles midi et soir en toutes saisons ressortent comme des facteurs clés de succès : l'argent que l'on ne met pas dans les salaires des plongeurs, dans le service en salle et les dressages et levées peut être mis dans des loyers et dans l'immobilier.

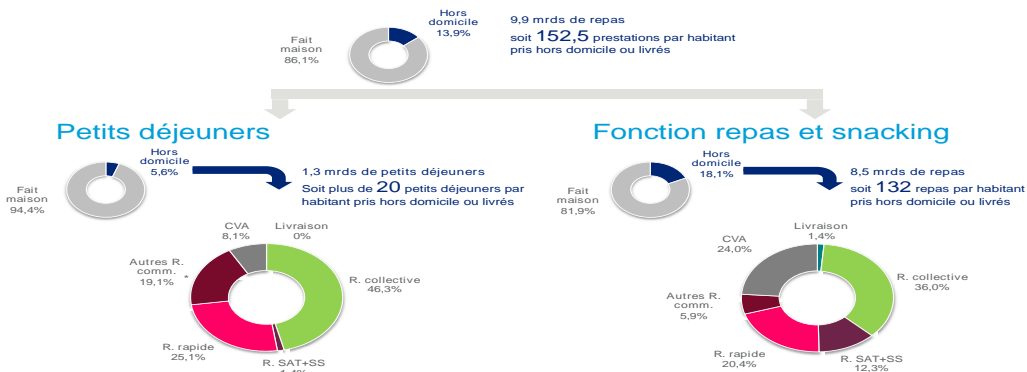
Selon XERFI, la « restauration commerciale » aurait réalisé en 2017 47,6 milliards de CA HT, serait composé de 117 000 établissements et emploierait (en 2019) 682 000 salariés. En son sein, la restauration rapide représenterait 17 Mds (35,7 %) et 262 000 salariés (38,4 %). Ce CA aurait progressé en 2018 et 2019 d'environ 10 %, ce qui l'aurait porté à 20,6 Mds en 2019. Xerfi l'estime à 14,4 Mds en 2020 et considère qu'il pourrait dépasser fin 2021 son niveau de 2017. Étant donnée la flexibilité des coûts d'approvisionnement et des frais de personnel, le secteur ressort comme plutôt résilient. L'importance de la vente à emporter (VAE) et de la LAD lui confère une réelle supériorité de ce point de vue par rapport à la restauration traditionnelle.

Gira Food Services<sup>128</sup> précise les contours du champ concurrentiel ainsi :



Les 76 milliards renvoient à 7,6 milliards de prestations qui constituent l'essentiel des 9,9 milliards de repas pris hors domicile représentant 13,9 % du total de 71 milliards de repas pris par les français chaque année ( $65\,000\,000 \times 365 \times 3 =$  nombre d'habitants en France \* nombre de jours dans l'année \* nombre de repas par jour). C'est sur cette base que sont calculées les « parts d'estomac » :

### Les parts d'estomac



La restauration rapide ressort ici comme servant 333 millions de petits déjeuners et 1,7 milliard de déjeuners. Les premiers génèrent 920 millions de CA et les seconds 13,2 milliards. Le prix d'un petit déjeuner est donc en dessous de 3 euros TTC et celui d'un repas principal juste au-dessus de 7,5 euros. Il est juste en dessous de 17,5 euros pour la restauration « service à table ».

<sup>128</sup> GIRA Food Service, Panorama de la consommation hors domicile, Etude pour France Agrimer, Direction Marchés, études et prospective, 2020.  
([https://www.franceagrimer.fr/content/download/63308/document/Prez%20FAM\\_CHD\\_SIA%202020\\_vSITE.pdf](https://www.franceagrimer.fr/content/download/63308/document/Prez%20FAM_CHD_SIA%202020_vSITE.pdf))

## Marché de la Restauration Hors Foyer - France 2018

	Le Marché de la Restauration Hors Foyer – France 2018									
	Ensemble du MARCHÉ									
	Nombre d'établissements de restauration	Nombre de prestations servies (mios)			Chiffre d'affaires (mios euros HT)					
Repas principaux		Petits déjeuners	TOTAL	Repas principaux	Petits déjeuners	TT Fct Repas	DA	Autres fonctions alimentaires	TOTAL	
<b>Restauration Collective</b>	81 451	3 075,8	615,9	3 691,7	18 241,2	736,3	18 977,5	1 349,5	1 149,7	21 476,7
Travail	11 105	417,7	8,2	425,9	3 387,5	11,7	3 399,2	1 014,7	445,7	4 859,6
Enseignement	33 285	1 202,2	53,9	1 256,1	6 128,2	40,9	6 169,1	67,0	231,1	6 467,2
Santé	2 730	342,5	139,6	482,1	2 236,6	187,7	2 424,3	152,8	201,2	2 778,3
Social	26 770	884,8	313,6	1 198,4	5 084,1	364,7	5 448,8	88,8	215,2	5 752,8
Loisirs	5 505	99,2	52,3	151,5	879,8	104,2	984,0	11,3	49,3	1 044,6
Autres collectivités	2 056	129,5	48,4	177,8	525,0	27,1	552,1	15,0	7,3	574,3
<b>Restauration Commerciale</b>	181 335	3 309,2	605,6	3 914,8	40 219,1	3 105,1	43 324,1	385,0	11 004,3	54 713,4
Restauration service à table	92 810	938,6	18,4	957,0	16 414,0	58,5	16 472,5	-	1 030,0	17 502,5
Restauration self-service	805	116,0	-	116,0	1 098,5	-	1 098,5	-	-	1 098,5
Restauration rapide	56 760	1 747,8	333,7	2 081,5	13 234,5	920,5	14 155,0	-	3 975,0	18 130,0
Restauration d'hébergement	25 530	228,7	202,2	430,9	6 587,0	1 912,3	8 499,3	26,1	1 002,2	9 527,6
Restauration de transport	1 495	173,7	45,2	218,9	1 578,6	183,6	1 762,2	181,6	411,3	2 355,1
Restauration de concession	3 935	104,4	6,1	110,5	1 306,5	30,2	1 336,6	177,3	4 585,9	6 099,8
<b>Total RHF</b>	262 786	6 385,0	1 221,5	7 606,5	58 460,3	3 841,4	62 301,6	1 734,4	12 154,0	76 190,0

Bien qu'il faille ici souligner la spécificité française, il convient aussi de noter que si, en termes de nombre de repas servis, la restauration rapide (RR dans la suite) a largement gagné le match en donnant accès à la RHD à des populations qui n'étaient jusqu'alors pas ou peu concernées (Q1 à Q3, jeunes...), elle n'a pas — tant s'en faut — tué la restauration traditionnelle (« Restauration service à table », RST dans la suite) : si celle-ci ne sert qu'un petit milliard de repas par an en France là où la restauration rapide dépasse les 2 milliards, avec un CA/repas plus de deux fois supérieur, elle fait jeu égal en termes de CA total aux alentours de 18 milliards.

Ceci signifie que, conformément à ce que Boyer et Freyssenet ont pu défendre dans leur analyse d'un oligopole mondial comme celui qui prévaut dans l'industrie automobile, il y a, sur un marché donné, plusieurs manières de faire face aux opportunités et contraintes internes et externes qui pèsent sur l'activité. La « recette » ou le business model de la restauration rapide est une manière pertinente d'aborder le marché de la RHD et d'en stimuler la croissance. Elle laisse disponible, par ses caractéristiques intrinsèques, une très large part du marché davantage demandeuse de qualité, de convivialité et d'innovation. D'une certaine manière, l'un n'a pas vocation à tuer l'autre, mais plutôt à le valoriser. Dans l'analyse des « modèles productifs » qui prévalent dans l'automobile, Boyer et Freyssenet suggèrent que le modèle « hondien » (développant des stratégies « innovation et flexibilité ») voit ses chances de succès croître lorsque les firmes qui y recourent doivent faire face à des concurrentes qui sont soit « toyotiennes » (développant des stratégies « réduction des coûts à volumes constants ») soit « ohniennes » (développant des stratégies « volume et diversité »)<sup>129</sup>.

Ainsi, la variété des espèces productives qui vivent dans l'écosystème d'affaires ainsi structuré est un gage de sa résilience. En l'espèce, les tentatives permanentes plus ou moins réussies de nouvelles entrées d'acteurs porteurs d'innovations plus ou moins radicales jointes aux tentatives des uns et des autres de pénétrer dans l'univers de l'autre (montée en gamme de la restauration rapide, formules express à emporter de la restauration service à table) participent de ces logiques. Le fait que, en termes de CA, les deux catégories d'acteurs aux *business models* si opposés soient, en France en tout cas, à parité, renforce ce phénomène de persistance de l'hétérogénéité et/ou d'impossibilité d'une victoire totale. En effet, comme certains l'ont

<sup>129</sup> Boyer R., Freyssenet M., *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte, 2000.

montré pour les « petits garages » face à la « réparation rapide », la très bonne résistance des acteurs traditionnels est facilitée par les ressources que leurs fournisseurs leur apportent : constatant leur dynamisme, l'agriculture, l'industrie agro-alimentaire, les fabricants de matériels de cuisine professionnels, les SSII spécialisées ou les plateformes de livraison leur dédient des efforts commerciaux et d'innovation spécifique et renforcent ainsi de périodes en périodes leurs probabilités de survie. Comme dans le domaine de la réparation automobile, la structure du marché et la « nature de la demande » font ainsi l'objet d'un conflit permanent qui rend possibles des stratégies dans lesquelles la relation salariale et les compromis de gouvernement d'entreprise maintiennent la « professionnalité » des différentes catégories de salariés (« en salle » comme « en cuisine ») en position centrale.

On peut ici souligner que la livraison et le livreur sont, du point de vue des modèles d'affaires de la RHD et des traditions professionnelles évoqués ici, assez aisément assimilables dans le modèle de la restauration rapide alors qu'ils sont très problématiques dans le modèle du service à table. De la même manière, par rapport à l'effort fait pour situer la LAD dans la LDK plus haut, on peut défendre que la LAD prolonge et radicalise une tendance à développer un salariat sous-prolétarisé ou une sous-traitance prolétarisée pour tenter de tenir des promesses intenablement économiquement et fonctionnellement de quasi-gratuité d'une logistique de plus en plus lourde et soumise à une exigence d'instantanéité. Typiquement, bas salaires, bas revenus, armée de réserve, défaut d'attention aux véhicules et pression mise sur les autorités réglementaires pour définir des exigences réglementaires minimales et/ou ne pas rendre effectives celles qui existent, sont autant de maux qui ont d'emblée marqué le secteur de la LAD gérée par les PFL. Ils existaient et avaient été notés déjà depuis de longues années concernant l'ensemble des métiers de la logistique urbaine et particulièrement les emplois de livreurs.

Dans la RHD, ces caractéristiques et les traits des personnels recrutés associés ont été notés dans la RR. Ils ne l'ont pas été — et pour cause — dans la RST. Pourtant, les niveaux de salaires sont, à l'heure actuelle, inférieurs dans la restauration à ce qu'ils sont dans la logistique et mensuellement on est à des niveaux proches. Malgré cela, les relations salariales sont très différentes et la RST continue assez largement de relever de logiques artisanales ou, de la même manière que le restaurateur prétend « connaître ses clients » et leur proposer un traitement quasi-individualisé (*one to one* disent les professionnels du marketing), il prétend compter sur un engagement professionnel de ses personnels qui doivent à la fois être rapides, adroits, efficaces et avenants, souriants et aimables. Conscients de l'importance de cette qualité chez leurs équipes, les professionnels qui veulent faire revenir les clients pour ne pas avoir à dépenser une énergie folle à en conquérir de nouveaux veulent aussi conserver les personnels qu'ils ont formés et insérés dans leurs équipes en leur donnant satisfaction. Pour cette raison, fort logiquement, la faiblesse du turn-over fait partie des normes non écrites de jugement des patrons de restaurant.

## **Section 2. Usages et enjeux de l'introduction des plateformes numériques dans le secteur de la livraison**

### **§ 1. Effets de l'introduction des plateformes sur la LDK et la RHD**

A. Le modèle d'affaires des plateformes de livraison : un modèle déséquilibré favorisé par les levées de fonds

Nous allons nous intéresser ici aux modèles d'affaires/productifs des plateformes de livraison

de repas pour comprendre comment elles ont modifié les acteurs de la restauration et ceux de la logistique du dernier kilomètre. Le concept de modèle d'affaires<sup>130</sup> ou de modèle productif<sup>131</sup> vise à analyser et décrire la manière dont une firme parvient à extraire de la valeur, notamment les sources de profits, les conditions de validité de cette stratégie et la cohérence des moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif. Une firme capitaliste doit normalement pouvoir accumuler du capital pour pouvoir se reproduire dans l'arène concurrentielle, ce qui suppose pour cela parvenir à produire et extraire une valeur qui est ensuite distribuée aux différentes parties prenantes que sont les actionnaires, les salariés, les fournisseurs et consommateurs. Un modèle d'affaires ou productif doit être toujours contextualisé, la pertinence de la stratégie mise en œuvre dépendant crucialement de l'environnement institutionnel, concurrentiel et économique.

Le concept de modèles d'affaires a particulièrement été popularisé avec le développement de l'économie du net et du numérique, où s'est posée rapidement la question de savoir comment monétiser et valoriser les innovations digitales. La première bulle Internet était pour le coup le symptôme de ce problème d'évaluation de la capacité des sociétés du numérique à produire de la valeur durablement. Si les grandes plateformes comme Facebook ou Google/Alphabet tirent massivement leurs profits de la publicité en offrant des contenus gratuits à des masses d'utilisateurs dont on pourra extraire des données pour le ciblage publicitaire, bon nombre de modèles d'affaires du numérique sont fondés sur l'extraction de commissions sur les transactions effectuées via leur application. C'est le cas des plateformes de livraison de repas qui se sont développées ces dernières années. Si ce mode d'extraction du revenu est assez clair, en réalité, la pérennité des modèles d'affaires du numérique, et spécialement ces plateformes de livraison, doit être analysée et interrogée, alors même que ces plateformes entendent rendre leur développement inéluctable et évident, du fait de la digitalisation. Comme on va le voir, le modèle d'affaires de ces licornes du numérique est largement financiarisé, et sa durabilité tient, comme dans beaucoup de *start-up*, à sa capacité à convaincre d'un narratif et des promesses aux actionnaires sur la capacité à produire de la valeur, problème récurrent dans les entreprises financiarisées<sup>132</sup>. Mais ce n'est pas pour autant que le discours permet à lui seul d'auto-valider un modèle d'affaires, la notion permet également d'apprécier les contradictions possibles entre la stratégie de profit ou d'extraction de valeur choisie, les moyens mis en œuvre et l'environnement, en l'occurrence financiarisé<sup>133</sup>.

L'implantation des plateformes de livraison de repas en France date de 2015. Les principales plateformes de livraison en France sont Just Eat, Uber Eats et Deliveroo. Foodora/Delivery Hero s'est retiré du marché sous l'effet de la concurrence. L'entreprise Frichti est essentiellement présente sur Paris. Certaines choisissent ainsi de se présenter plutôt comme des

---

<sup>130</sup> Lecocq X., Demil B. et Warnier V., « Le business model, un outil d'analyse stratégique », *L'expansion management review*, 2006, 123 (4), pp.96-109. Lazonick W., « The new economy business model and the crisis of US capitalism », *Capitalism and society*, 2009, 4(2), pp.1-67. Amit R. et Zott C., « Value creation in e-business », *Strategic Management Journal*, 2001, 22(6/7), pp.463-520. Amit R. et Zott C., « Creating value through business model innovation », *MIT Sloan Management Review*, Special Collection Top 10 lessons on strategy, 2015, pp.36-44.

<sup>131</sup> Boyer R., Freyssenet M., *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte, 2000.

<sup>132</sup> Froud J., Johal S., Leaver A. et Williams K., *Financialization and strategy : narratives and numbers*, Londres, Routledge, 2006. Andersson T., Gleadle P. et Haslam C., « Biopharma : A financialized business model », *Critical perspective on accounting*, 2010, 21(7), 631-641.

<sup>133</sup> Cf. par exemple dans l'industrie pharmaceutique : Montalban M. et Sakinç M.E., « Financialization and productive models in the pharmaceutical industry », *Industrial and Corporate Change*, 2013, 22(4), 981-1030.



actrices de la RHD (comme Deliveroo ou Frichti), et d'autres comme actrices de la LDK logistique urbaine en général (c'est le cas d'Uber, Glovo, Postmate ou Stuart par exemple). La concurrence entre les plateformes aussi bien que dans les deux domaines cités est très vive et internationale. Ainsi, certaines plateformes comme GrubHub, DoorDash (devenu leader aux États-Unis) ou Meituan (*leader* en Chine) ne se sont jamais encore implantées en France ; Glovo est essentiellement présente en Espagne, Italie, en Europe de l'Est et en Amérique latine. Les dernières années ont plutôt vu les différentes plateformes multiplier les pays dans lesquels elles s'implantaient. On commence à percevoir un mouvement en sens opposé qui conduit certaines d'entre elles à se désengager de certains pays, souvent en revendant leurs filiales. On notera que la chaîne de restaurants Domino's pizza représente toujours une part non négligeable du marché.



Sources : Statista

De nombreuses firmes se sont créées, avec un processus rapide d'entrée, de sorties et de rachats et une instabilité des parts de marché, assez typique d'un secteur non encore mûre, et les positions dominantes sont encore loin d'être installées du fait de la croissance très rapide et des levées de fonds (voir infra). Ainsi, plusieurs firmes européennes et américaines totalisent des revenus autour de 2-3 milliards, tandis que Meituan est spécialisé sur le marché chinois. Globalement, le marché est assez fragmenté géographiquement, les firmes se déployant ville par ville dans différents pays.

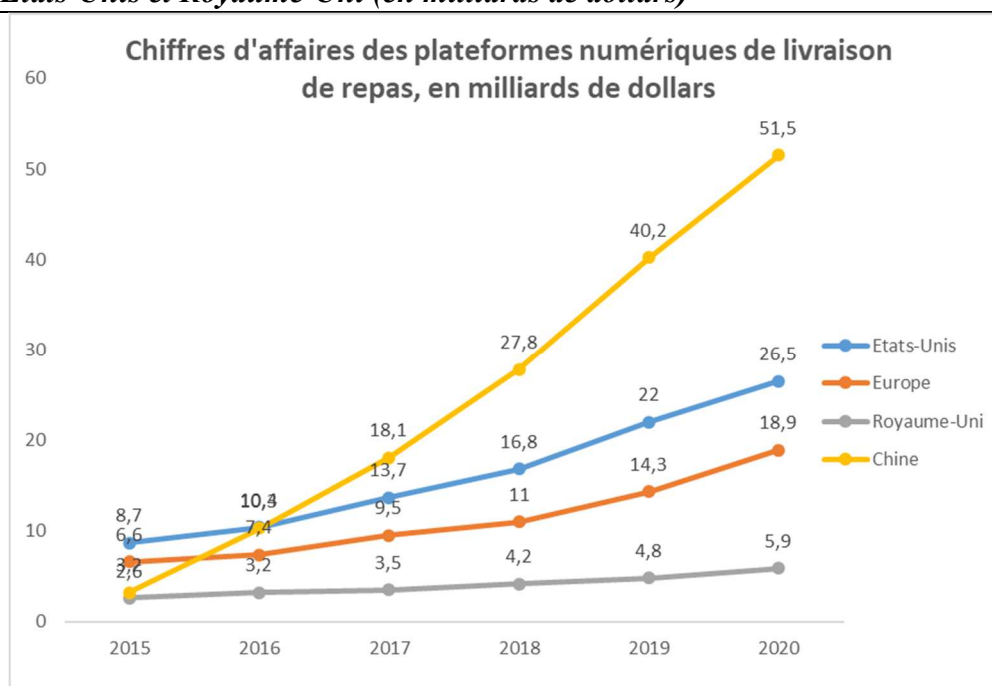
**Tableau 14. Chiffres d'affaires et levées de fonds de quelques-unes des plateformes leaders**

(million de dollars)	Uber (Eats/Delivery pour chiffre d'affaires)	Deliveroo	Delivery Hero	Just Eat Takeaway	DoorDash	Meituan (food delivery business)	Glovo
Chiffre d'affaires 2020	3904	1616		2945	2886	10 180	2000
Levées de fonds totales (IPO incluse)	25 212	2037	8106	2334	2500	17 288	1162

Sources : Crunchbase, rapports annuels, business of apps, presse

Le marché mondial (et français) de la livraison de repas par coursiers s'est rapidement développé, comme on peut le voir dans les graphiques suivants. Entre 2015 et 2020, il a été multiplié par plus de 15 en Chine, par 3 aux États-Unis, par presque 6 en Europe hors Royaume-Uni et entre 2 et 3 au Royaume-Uni. En l'occurrence, le marché de la livraison de nourriture a fait un bond tout à fait spectaculaire en quelques années, passant ainsi d'environ 21 milliards de dollars en 2015 sur les marchés des États-Unis, de l'Europe, du Royaume-Uni et de la Chine à 102,8 de dollars en 2020 sur ces marchés, le premier marché étant la Chine avec 51,5 milliards de dollars cette même année.

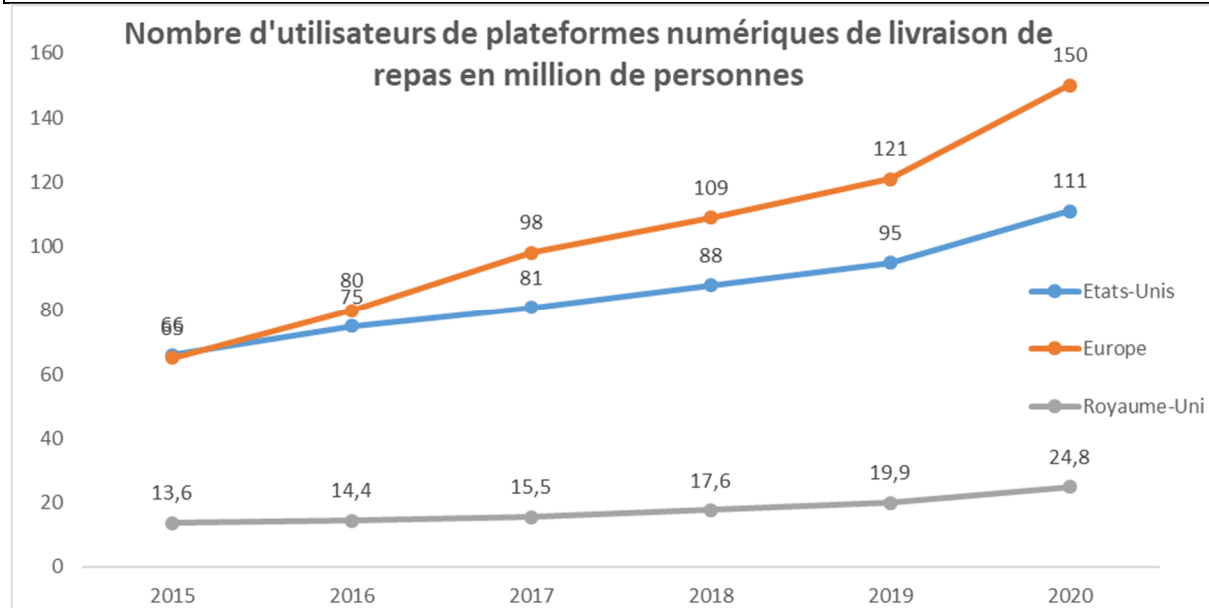
**Graphique 7. Chiffre d'affaires des plateformes numériques de livraison de repas en Europe, Chine, États-Unis et Royaume-Uni (en milliards de dollars)**



Sources : Statista, Business of Apps

Cela se traduit également par une croissance spectaculaire du nombre d'utilisateurs de ces applications, qui atteindrait 650 millions d'utilisateurs (occasionnels ou non) en Chine, environ 150 millions en Europe, 111 aux États-Unis et 24,8 millions au Royaume-Uni en 2020, ce qui ferait presque 1 personne sur 3 dans chacun de ces pays. Ces chiffres donnés par différents cabinets sont cependant des estimations et sont peut-être surestimés. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'une transformation extrêmement rapide et spectaculaire de la demande pour la restauration hors domicile.

**Graphique 8. Nombre d'utilisateurs de plateformes numériques de livraison de repas en million de personnes**



Sources : Statista, McKinsey, Morgan Stanley, Business of Apps

NB : les chiffres de la Chine n'ont pas été reproduits pour éviter d'écraser la représentation. Ainsi, en 2020, on comptait 650 millions d'utilisateurs de ces plateformes.

Cependant, le développement rapide de ces plateformes doit être en partie relativisé, car il est aussi un argument de légitimation des plateformes. Et cette relativisation est d'autant plus logique dans le cas français et en dehors de la pandémie : avant la pandémie, la livraison de repas était utilisée en moyenne 1 fois par semaine en Europe et seulement 1 fois par mois en France :

« Ainsi, en France la livraison pèse seulement 2,6 % du marché de la consommation hors contre 15 % aux États-Unis. En 2020, elle représentait 3,3 milliards d'euros en France, soit une augmentation de +27 % par rapport à 2019, ce qui est peu au vu de la conjoncture de fermeture des restaurants.

On constate que le nombre de repas livrés augmente par rapport à 2019 (+40 %), mais que la dépense moyenne chute, de 10,4 € en 2019 à 9,4 € en 2020. Ainsi en 2020, les confinements, le télétravail et les couvre-feux n'ont pas fait exploser la demande de livraison. Ce sont 350 millions de repas qui ont été livrés en France en 2020 contre 250 millions en 2019.

Selon l'institut Nielsen, en 2019, 6 % des foyers avaient recours à la livraison. En 2020 pendant le confinement, ce sont 12 % des foyers qui ont utilisé la livraison, mais seulement 10 % envisagent de continuer à l'utiliser régulièrement. »<sup>134</sup>

<sup>134</sup> <https://www.giraconseil.fr/blog/257/le-marche-de-la-livraison-de-repas-en-2020>

Pour comprendre les raisons de ce développement, il faut comprendre à la fois la nature du modèle d'affaires/productifs, ainsi que les conditions économiques et institutionnelles qui permettent son déploiement.

Ces firmes organisent ou créent ce que l'économie industrielle appelle des marchés multifaces<sup>135</sup>. En pratique, ici, il s'agit le plus souvent de marchés triface, ces firmes organisant un marché (digital) entre restaurateurs, livreurs et clients. Certaines ne souhaitaient pas gérer livreurs et livraisons et ont commencé comme marché biface connectant clients de la LRAD et restaurateurs, et laissant le soin à ces derniers d'organiser la livraison comme GrubHub, Just Eat/Takeaway, mais ont depuis changé et sont passés au marché triface (ou partiellement triface pour Just Eat, en fonction des conditions locales).

Un marché est multi-face, non seulement lorsqu'une plateforme met en relation trois catégories d'agents, mais suppose en plus :

1. Qu'il existe des externalités croisées indirectes<sup>136</sup> et de rendements croissants d'adoption<sup>137</sup> : plus il y a d'utilisateurs sur une face du marché, plus cela augmente l'utilité des utilisateurs d'une autre face du marché et donc de la plateforme. La présence de ces effets de réseaux peut générer des dynamiques « *winner takes all* », donc un processus de monopolisation important ;
2. La plateforme suppose un processus d'affiliation (« *homing* ») des deux faces du marché qui la distingue de la firme intégrée verticalement<sup>138</sup> ;
3. Elle se distingue du revendeur, car dans ce cas, la plateforme ne possède pas de droit de propriété sur la marchandise vendue et les professionnels et consommateurs de chaque face de marché échangent entre eux et les professionnels conservent un certain nombre de droits de contrôle sur des décisions non-contractuelles<sup>139</sup> ;
4. Un marché multi-face (ici biface pour simplifier) peut se définir aussi par sa structure de tarification : « *soit deux catégories d'agents (acheteurs et vendeurs) et soit une plateforme tarifant les interactions entre les deux à des prix  $p^A$  et  $p^V$ , et soit  $p = p^A + p^V$  le prix total perçu par transaction, on dira que le marché est multiface si le nombre d'interactions  $I$  sur la plateforme varie suite à une variation de  $p^A$  sans modification de  $p$*  »<sup>140</sup>. Cette dernière définition est en fait plutôt une propriété découlant des externalités croisées. Elles se distinguent ici des firmes multi-produits, qui vont internaliser les complémentarités entre produits, alors que ce n'est pas le cas dans des marchés multifaces, où différents utilisateurs sont propriétaires des produits complémentaires.

L'ensemble de ces caractéristiques va permettre de comprendre à la fois comment les secteurs

---

<sup>135</sup> Rochet J-C., Tirole J., « Platform competition in two-sided markets », *Journal of the european economic association*, 2003, 1(4), pp.990-1029. Rochet, J-C., Tirole, J., «Two-sided markets: a progress report », *The RAND journal of economics*, 2006, 37(3), pp.645-667. Hagiu A., « Merchant or two-sided platform ? », *Review of Network Economics*, 2007, 6(2), 115-133. Hagiu A., «Multi-sided platforms : from microfoundations to design and expansion strategies », *Harvard Business School Strategy Unit Working Paper*, 2007, (09-115). Hagiu A., Wright J., «Multi-Sided Platforms», *International Journal of Industrial Organization*, 2015, 43, pp.162-174. Hagiu A. Wright J., «Marketplace or Reseller ?», *Management science*, 2015, 61(1), pp.184-203.

<sup>136</sup> Caillaud, B., Jullien, B., «Chicken & egg: Competition among intermediation service providers», *RAND journal of Economics*, 2003, 34(2), pp.309-328.

<sup>137</sup> Arthur B., « Competing technologies, increasing returns, and lock-in by historical events », *The economic journal*, 1989, 99(394), 116-131.

<sup>138</sup> Hagiu A., Wright J., «Multi-Sided Platforms», op.cit.

<sup>139</sup> Hagiu A., Wright J., «Marketplace or Reseller ?», op.cit.

<sup>140</sup> Rochet, J-C., Tirole, J., «Two-sided markets: a progress report» op.cit.

de la restauration et de la logistique du dernier kilomètre étaient eux-mêmes structurés, la manière dont les plateformes ont pu s’y insérer et reconfigurer les positions, ainsi que de comprendre les stratégies et tactiques mises en œuvre par les plateformes de livraison de repas pour attirer à la fois des consommateurs, des coursiers et des restaurants, ainsi que les enjeux du contrôle de la relation client pour un restaurateur ou une entreprise de livraison.

En l’occurrence, pendant longtemps, certains restaurants, typiquement les pizzerias, certains restaurants de sushis ou de hamburgers, pouvaient ou peuvent encore proposer un service de livraison internalisé, avec un ou des livreurs salariés. Ceci exemplifie par ailleurs l’opposition entre firme intégrée verticalement et marché multifaces soulignée par Hagiu et Wright : le modèle de la pizzeria livrant à domicile relève de la firme intégrée verticalement tandis que le modèle de la plateforme de livraison relève du marché triface<sup>141</sup>. Il n’est donc en rien écrit dans le marbre que la livraison devrait s’effectuer par le biais de coursiers indépendants via une plateforme : d’autres modèles existent et sont possibles, et donc le fait d’adopter un modèle d’affaires multifaces ou non, ou pour un restaurateur, de s’y affilier ou non, relève de choix stratégiques.

Les modèles d’affaires des plateformes biface ou triface reposent sur une stratégie de profit de « volume », c’est-à-dire que la source première de profit est l’augmentation du nombre de transactions et l’extraction éventuelle d’économies d’échelle. Ces économies d’échelle sont à rechercher, d’un côté, dans les coûts fixes liés aux investissements visant à la création de la plateforme digitale et son entretien, et, de l’autre, dans le pouvoir de marché et de négociation acquis en cas de position de monopsonne ou du moins dominante pour capter une partie des marges de certains utilisateurs, coursiers et restaurateurs en l’occurrence.

Comme le montrent Aguilera, Dablanc et Rallet<sup>142</sup>, le profit ( $\pi$ ) des plateformes de livraison peut s’écrire ainsi :

$$\pi = n(tv + \theta - l) - C$$

Où :  $n$  est le nombre de plats livrés,  $t$  la commission sur la valeur des repas  $v$ ,  $\theta$  la taxe fixe sur le consommateur,  $l$  le coût d’une livraison et  $C$  les coûts fixes de la plateforme. Le chiffre d’affaires de la plateforme est donc :  $CA = n(tv + \theta)$

Ces formules permettent de montrer que, pour la plateforme, l’enjeu est de parvenir à augmenter  $n$  en modulant  $t$ ,  $\theta$  et  $l$ , sachant que  $n$  dépend en partie du prix total payé par le consommateur, et que ce prix inclut, outre  $v$  la valeur du repas, les commissions payées par le restaurateur, celle payée par le consommateur et le coût de la livraison. En modifiant  $t$ ,  $\theta$  et  $l$  pour attirer les trois faces du marché, la plateforme va essayer de maximiser son profit en augmentant le nombre  $n$  de repas livrés. En pratique, l’objectif à court terme des plateformes est moins la maximisation du profit que la maximisation du chiffre d’affaires, qui passe par l’augmentation du nombre de commandes  $n$ . La manipulation de  $t$ ,  $\theta$  et  $l$  peut impliquer de subventionner temporairement une face de marché pour la développer et bénéficier des effets de réseau croisés qu’elle suscitera sur les autres faces qui seront, elles, mises à contribution. La politique de tarification est d’ailleurs potentiellement flexible par nature : offrir des livraisons gratuites un temps pour

---

<sup>141</sup> Hagiu A., Wright J., “Multi-Sided Platforms”, op.cit.

<sup>142</sup> Aguilera A., Dablanc L., Rallet A., « L’envers et l’endroit des plateformes de livraison instantanée », *Réseaux*, 2018, 212 (6), pp.23-49.

attirer des consommateurs sur la plateforme, et donc ensuite des restaurateurs et livreurs, puis faire payer les consommateurs ; inversement, bien payer un temps les livreurs pour les attirer, puis les mettre en concurrence quand ils sont assez nombreux pour faire baisser leurs rémunérations.

Si le développement des plateformes de livraison de repas a sans conteste été rapide sur de nombreux marchés, les éléments précédents devraient amener à la prudence quant au pari de sa pérennisation et de son extension à l'infini. Il convient même de faire en partie dégonfler la bulle que le discours des plateformes entend alimenter, à savoir l'idée de l'inéluctabilité du recours à la livraison pour tout restaurateur, et donc la nécessité d'adapter les réglementations et politiques publiques à cette nouvelle donne. On l'a dit, l'extension du marché au-delà de la restauration rapide en dehors de la période de pandémie actuelle ne va pas de soi ; fatalement, ce marché rencontrera des goulots d'étranglement de sa croissance. Dès lors, cela limitera fortement la capacité à marger. Qui plus est, il est très douteux que les restaurateurs traditionnels, et encore plus gastronomiques, aient quelque intérêt à développer la livraison de repas à l'infini qui ne se prête pas bien à leur politique-produit et leur « proposition de valeur ». Ensuite, cette capacité à marger est d'autant plus fragile que la concurrence y est très vive et le marché non encore stabilisé. C'est en partie cette situation de relative fluidité actuelle qui explique la pression mise sur les livreurs et le recours de plus en plus massif pour ces derniers à des scooters... annulant par la même occasion l'image écologique que prétendait donner la livraison à vélo. Plus généralement, la multiplication des externalités négatives, nuisances, des conflits entre plateformes, livreurs et restaurateurs pousse les puissances publiques, collectivités locales ou administrations centrales, à agir pour réguler. Or, pour ce qui est des plateformes comme Uber et Deliveroo, alors même que ces firmes ne parviennent toujours pas au bénéfice, un resserrement des conditions réglementaires à l'exercice de leur activité, qu'il s'agisse des éventuelles requalifications en contrat de travail, ou encore de régulation des transports urbains, etc. pourrait rendre leur modèle complètement insoutenable.

Ceci explique le *lobbying* important de ces firmes pour rendre valide leur narratif et promesse de valeur, qui pour l'instant, se réalise principalement grâce à l'inaction des pouvoirs publics, voire la mise en œuvre d'actions visant explicitement la facilitation du déploiement de ces plateformes qui vaut validation politique de ce discours et les levées de fonds qui valident de manière performative ce narratif. En effet, la pertinence d'un modèle d'affaires se mesure aussi à son adaptation au contexte politique et institutionnel : si ce contexte est amené à changer du fait d'arbitrages politiques dans un sens ou dans un autre, les stratégies de profit et le modèle d'affaires peuvent être rendus inadaptés. Sauf à faire du développement des plateformes de livraison de repas et d'emplois de mauvaise qualité un objectif politique en soi, il n'y a pas de raison majeure pour les pouvoirs publics d'accepter les conséquences du modèle d'affaires des plateformes de livraison et encore moins d'adapter, à la demande de ces dernières, les réglementations pour rendre rentable ce modèle. Ils en ont d'autant moins intérêt que, non seulement ce modèle d'affaires est fragile, mais, en plus, son apparent soutien par le consommateur vient du fait que ce dernier, au fond, n'en paye pas réellement le prix.

Cette stratégie est rendue possible et pertinente par les conditions particulières d'un marché métropolitain et d'un environnement digital qui se développent de plus en plus côté marché des produits, et, de l'autre, par l'existence dans ce contexte métropolitain d'une main-d'œuvre abondante d'étudiants en recherche de petits boulots comme activité secondaire temporaire et de travailleurs précaires, souvent migrants, en quête d'insertion sur le marché du travail, et donc fort peu organisés. Il faut, en somme, une sorte d'armée de réserve des services, comme cela

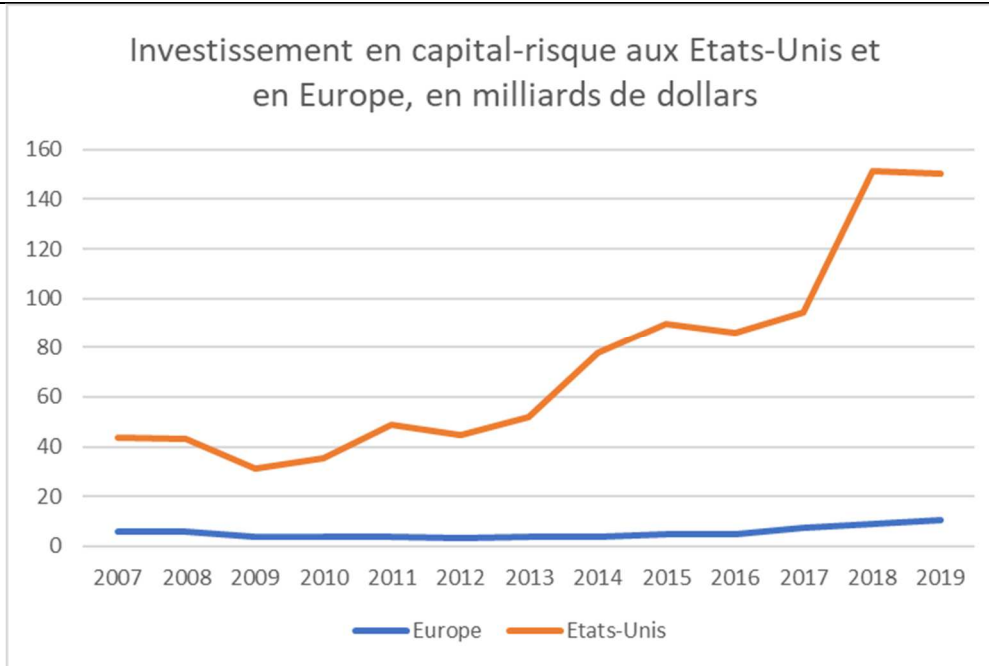
pouvait être le cas pour le modèle fordien qui avait besoin d'une armée de réserve industrielle prolétarisée et peu organisée<sup>143</sup>. Logiquement, ces firmes visent donc les grandes agglomérations pour accéder à la fois à cette main-d'œuvre et un volume suffisant de restaurants et clients. Cela est aussi nécessaire pour éviter d'avoir des distances trop longues, et donc des temps de livraison trop longs entre la commande et sa réception par le client. Cela est ensuite favorisé par les politiques d'élimination progressive de la voiture des centres urbains, qui recréent un espace métropolitain ségrégué socialement et spatialement, amenant un retour de la domesticité entre centres urbains et banlieues, dont la *gig economy* est l'incarnation. Mais le caractère digital de la plateforme lui permet de s'implanter assez facilement dans différents centres urbains, y compris à l'international, ce qui est essentiel à ce modèle. Ensuite, une autre condition au développement de ces modèles est à la fois le contexte de stagnation économique relative qui, paradoxalement, incite les capitaux à rechercher de nouveaux espaces de valorisation, y compris dans des activités qui peuvent se permettre à court terme d'avoir des profits négatifs grâce aux subventions croisées entre faces de marché, et grâce au système financier et à l'univers permanent de taux bas et de grande liquidité des marchés. En réalité, on peut considérer que ces modèles de plateformes fonctionnent sur un système Ponzi au sens de Minsky<sup>144</sup>, en ce sens que les investisseurs parient ici sur la rentabilité à la revente à un autre investisseur, sans que l'entreprise ne parvienne durablement à faire face à ses charges de remboursement. Or, comme on va le voir, il faut qu'il existe suffisamment de liquidités pour s'investir dans ces plateformes, et, plus généralement dans les *start-ups*, ce qui suppose à la fois des marchés boursiers développés, une industrie du capital-risque importante qui s'est particulièrement développée aux États-Unis (graphique 3) et l'alimentation importante des marchés d'actifs en liquidités, ce qui est permis par les politiques de *Quantitative Easing* et de taux bas pratiquées depuis une décennie par les grandes banques centrales comme la FED, la BCE et la BoJ, créant une bulle financière permanente qui se manifeste notamment par des ratios cours/bénéfice très élevés (graphiques 4 & 5).

---

<sup>143</sup> Boyer R. et Freyssenet M., *Les modèles productifs*, *op.cit.*

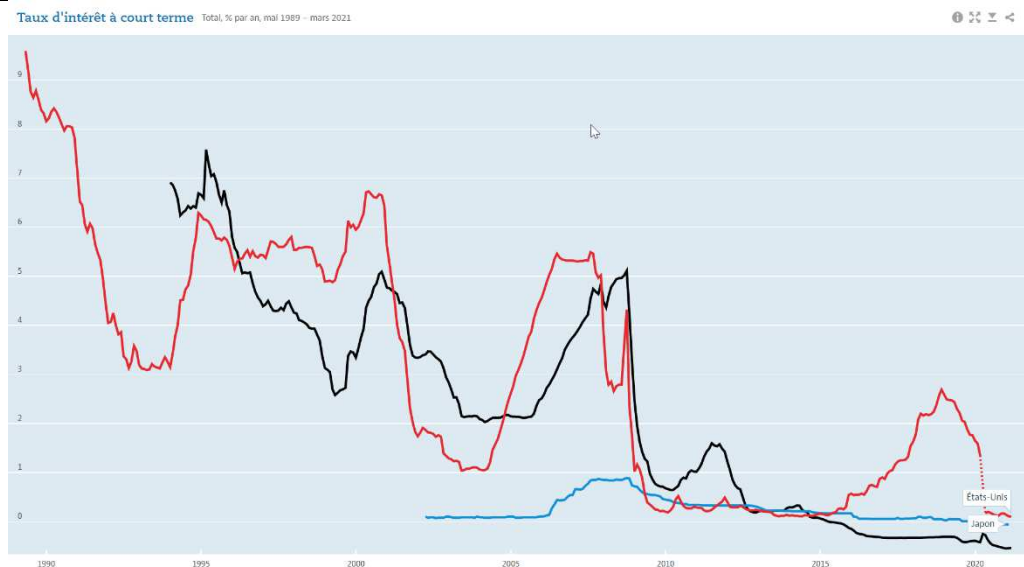
<sup>144</sup> Minsky H., *The financial instability hypothesis*, The Jerome Levy Institute Working Paper, 1992, n°74.

**Graphique 9. investissements en capital-risque, en millions de dollars US.**



Sources : OCDE, NVCA, EVCA

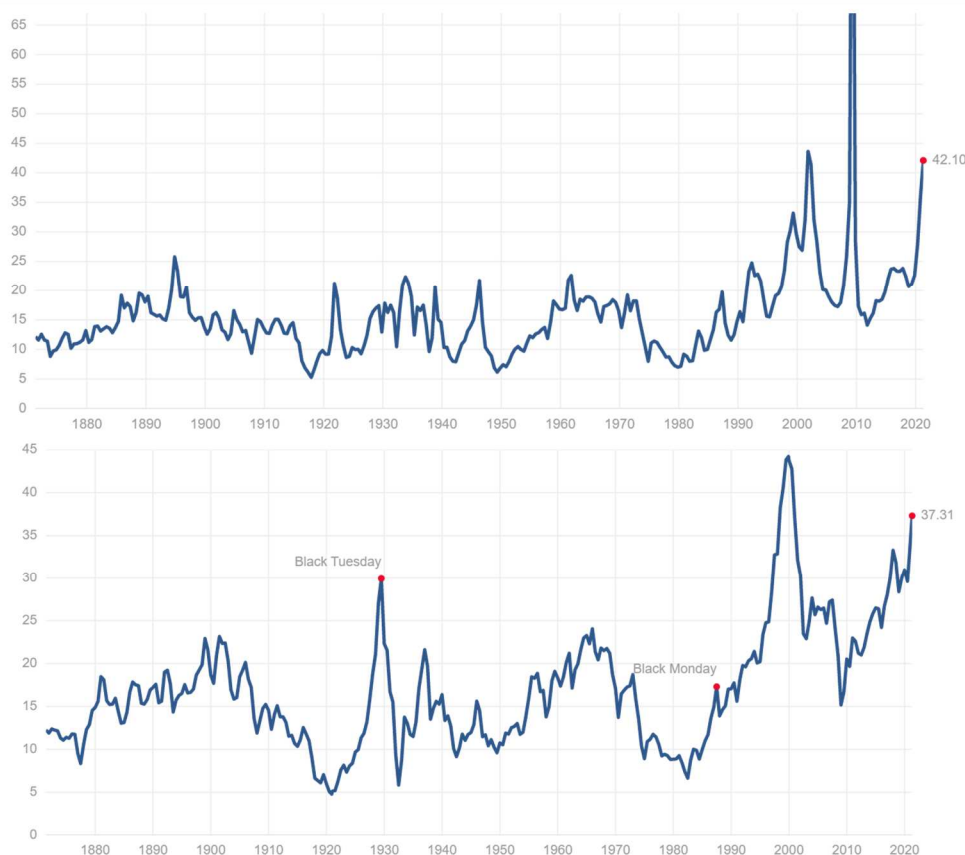
**Graphique 10. Taux d'intérêt à court terme aux États-Unis, Japon et dans la zone euro (en %)**



Sources : OCDE



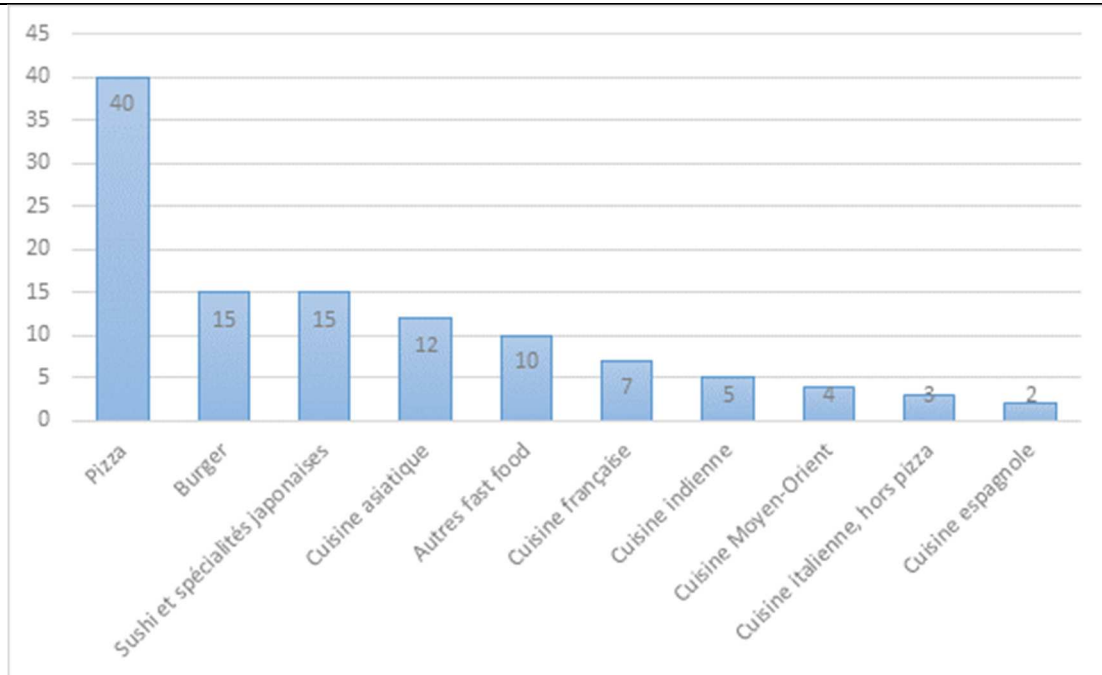
**Graphique 11. Ratio cours/bénéfices par action S&P 500 et Shiller cours/bénéfices pour S&P500**



Sources : <https://www.multpl.com/sitemap>

Une stratégie volume suppose en général d'offrir un bien ou un service standard et d'en assurer une diffusion massive pour une croissance rapide. Ici, les effets de réseaux directs et indirects sont censés permettre cette diffusion rapidement, et assurer ainsi le succès de stratégies de type « *winner takes all* » permettant ensuite d'espérer une rente de monopole. Les plateformes de livraison de repas le font en privilégiant un service standard de mise en relation des clients, restaurateurs et coursiers, et en définissant un certain nombre de règles d'adhésion et de conditions d'utilisation de l'algorithme. L'objectif est d'attirer des utilisateurs, éventuellement en modifiant les commissions facturées aux différentes faces de marché : par exemple, dans un premier temps, pour attirer des clients, en réduisant la marge sur la livraison, ou inversement, pour attirer des restaurateurs, en réduisant la marge sur l'affiliation. Outre cela, il s'agit en plus de faire une publicité agressive pour attirer le maximum de clients et de livreurs. En pratique, les segments de marchés pour la livraison de repas par les plateformes sont prioritairement les mêmes que les restaurants qui pratiquent déjà la livraison, à savoir pizzas, sushis, hamburgers principalement et *fast-food* à 80 % (cf. graphique suivant), donc facilement transportables et peu chers, avec cependant, du fait de la pandémie de COVID19, une extension marginale à d'autres restaurants plus haut de gamme. Il s'agit donc aussi plutôt de viser du *low cost*, et il se trouve que ces services sont en l'occurrence largement utilisés par les jeunes (32 % ont entre 25 et 34 ans selon Statista).

**Graphique 12. Repas commandés sur les applications de livraison de repas à domicile en France en 2020, en %**



Sources : Statista

Pour fonctionner, le modèle d'affaires des plateformes de livraison de repas trifaces suppose de parvenir à atteindre une situation de monopole en exploitant les économies de réseaux. Sont internalisés la production du code informatique ainsi que le contrôle du respect des prestations effectuées par les différents utilisateurs-prestataires. Évidemment, l'externalisation de la livraison, et par la même occasion, des coûts de la protection sociale associés au contrat de travail, est partie intégrante du modèle. Mais on doit ici distinguer deux types de plateformes possibles, comme énoncé précédemment :

- Les plateformes qui étaient de simples marchés bifaces au départ, laissant le soin aux restaurants d'organiser la livraison ou le *click and collect* : c'était les stratégies initiales de Grubhub, Takeaway ou Just Eat, qui sont encore des leaders ;
- Les plateformes trifaces qui sont apparues avec Deliveroo, DoorDash, Uber Eats, Glovo, etc. qui prétendent organiser la livraison par l'utilisation de coursiers sous-traitants.

Les plateformes bifaces peuvent être rentables dans la mesure où la restauration à emporter permet normalement de diminuer le prix des plats : le restaurateur n'a pas à faire payer le coût du service en salle (bâtiment et personnel), et les clients se déplacent pour aller chercher leur repas, ce qui évite dans ce cas de payer un livreur. Dans ce cas, la restauration à emporter étant 15 à 20 % moins chère que la restauration en salle, le modèle biface va essayer de capter la rente correspondant à ce différentiel de prix. Le pari du modèle triface est au fond de parvenir à capter cette même marge tout en prenant en charge la livraison, qui en général coûte autour de 2,50 euros. Or, quand le ticket moyen est à 25 euros, on est déjà à 10 % du coût, ce qui ne laisse guère qu'une marge de 5 à 10 %, sauf à imaginer des modèles intégralement fondés sur la livraison et une part continument croissante de la RHAD pour parvenir à faire du volume et des économies d'échelle.

On comprend donc aisément qu'il est en réalité difficile de parvenir à extraire un résultat comptable positif dans le cas des plateformes triface, car, que les livreurs soient indépendants ou salariés, elles doivent supporter des coûts en main-d'œuvre plus importants que les autres plateformes, car il s'agit d'une activité intense en travail et qu'il faut bien rémunérer les livreurs. Comme on l'a vu précédemment : la virtualisation de la LDK par le numérique est une illusion. Au fond, l'extraction d'économies d'échelle, qui est normalement la clé de la stratégie volume, est en partie limitée pour les plateformes trifaces de livraison, car la part des frais de personnels que constitue le paiement des coursiers, reste important et difficilement compressible. Or, comme le notait Matt Maloney, le CEO de Grubhub, qui, sous la pression de Wall Street et de la concurrence de DoorDash et Uber Eats, a dû passer du marché biface au triface : « *It's a shitty business (...) That's not fun for me, and normally I'd say that's the dumbest business you could ever be in. Why run a break-even business? That's a pain in the butt.* » (Forbes, 10/05/2016). On notera que Just Eat Takeaway, qui également fonctionnait sous un modèle biface a changé vers le triface, en partie sous la pression de la concurrence.

### *L'enjeu du consentement à payer*

Un des enjeux critiques pour la rentabilité de ces modèles est surtout de savoir si l'augmentation marginale du prix qu'entraîne le coût de la livraison est de nature à influencer fortement la demande ou pas, car cela détermine ensuite la capacité des plateformes à parvenir à marger<sup>145</sup> ; ce qui amène aussi à se demander si les clients sont de nature à accepter la substitution service en salle/livraison à un prix équivalent. Globalement, la restauration à emporter suit une tendance longue de croissance rapide dans le monde, avec les réserves déjà évoquées *supra* dans le cas de la France. Ainsi, au Royaume-Uni et aux États-Unis en 2018, les motifs les plus souvent évoqués pour recourir à des services de livraison de nourriture sont la « gratuité de la livraison » (*free delivery*) à 51 %, la « rapidité de la livraison » pour 48 % et « les rabais, récompenses et offres exclusives » pour 43 % des sondés (GlobalWebIndex, 2018). Ce qui implique que le consentement à payer est sans doute faible<sup>146</sup>, et donc que la livraison doit avoir un coût faible pour être massivement utilisée, en dehors de situations exceptionnelles comme le confinement ou des intempéries.

Or, dans le cas présent, il s'agit d'une livraison express, sans tournée, dont on a vu *supra* qu'elle constitue le moyen pour les entreprises de livraison du dernier kilomètre de limiter les coûts. Plus généralement, la livraison au dernier kilomètre, de nourriture ou de tout autre colis, se trouve en fait prise en étau : d'un côté, c'est le dernier kilomètre qui est le plus coûteux, et de l'autre, globalement, les consommateurs plébiscitent la livraison à la condition qu'elle ne leur coûte rien. Pour autant, ce qui apparaît plus généralement, c'est qu'il existe un faible consentement à payer pour la livraison. Ceci explique le jugement de Matt Maloney, dont l'entreprise (GrubHub) avait fort logiquement choisi un modèle biface. On notera qu'alors que le modèle GrubHub biface avait un résultat comptable positif, le passage au triface (et en partie la concurrence) a dégradé la rentabilité de la société qui a été rachetée en 2020 (cf. *infra*).

La livraison de plats plus haut de gamme pourrait éventuellement permettre de marger plus. Mais elle est en elle-même plus problématique, car il n'est pas forcément bon pour l'image de marque d'un restaurant haut de gamme de passer par la livraison, la restauration en salle

---

<sup>145</sup> On rappelle que l'indice de Lerner, mesurant le pouvoir de monopole, entendu ici comme la capacité à faire payer un prix supérieur au prix de concurrence pure et parfaite, et donc à extraire une marge, est d'autant plus haut que la demande est insensible au prix.

<sup>146</sup> Aguilera A., Dabanc L. et Rallet A. « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée, op.cit.

participant à l'image de marque, et la vente de boissons alcoolisées haut de gamme comme certains vins ou champagnes étant souvent le moyen d'augmenter les marges pour ces restaurants. Ainsi, la plupart du temps, il s'agit de restaurants de type *fast-food*, asiatiques ou des pizzerias, dont les tickets moyens ne dépassent généralement guère 25 euros (selon Just Eat Takeaway, le ticket moyen de ses commandes était de 22 euros en 2020). Comme la restauration hors domicile a une élasticité-prix aux alentours de 0,8<sup>147</sup>, voire supérieure pour la restauration bas de gamme<sup>148</sup> et qu'on doit se focaliser sur la restauration bas de gamme, il est donc très difficile de prendre une marge importante sur la livraison, au risque de voir la demande baisser, toutes choses égales par ailleurs. Dès lors, les plateformes de livraison se focalisent sur la restauration bas de gamme et ne peuvent donc marger énormément.

La seule plateforme à viser une restauration plus qualitative et dont la carte est renouvelée de manière hebdomadaire auprès de chefs est Frichti. Dans ce cas, on retrouve quelques éléments d'un modèle qualité, mais il n'est pas du tout certain que ce modèle se réplique. Cette stratégie plus orientée « qualité » est aussi développée désormais par exemple par Deliveroo ou DoorDash, avec l'essor des « *dark kitchen* » : fournir des cuisines « louées » en quelque sorte à des chefs (indépendants) ou restaurateurs qui composent les repas commandés sur la plateforme. Il s'agit alors de s'affirmer pleinement comme acteurs de la restauration, ce que fait par exemple Big Mamma.

Face à la concurrence et à la difficulté de marger, certaines plateformes se sont orientées vers une diversification de leurs activités vers l'ensemble de la logistique du dernier kilomètre pour augmenter leur volume : c'est le cas de Uber, Glovo, Stuart ou Postmate par exemple. En somme, ces plateformes se positionnent comme acteurs de la logistique du dernier kilomètre. Cependant, l'une des limites de cette stratégie vient du fait que les coursiers-livreurs indépendants, travaillant dans un emploi secondaire, sont rarement équipés de vélos cargo, limitant fortement le type de livraison possible sur la plateforme. Ensuite, ce secteur est beaucoup plus réglementé que celui de la restauration, même s'il bénéficie en même temps d'un environnement politique favorable au développement du vélo.

#### *L'armée de réserve des services et les levées de fonds comme condition de pérennité du modèle triface*

Les difficultés soulignées ici indiquent la fragilité de ce « modèle ». Dès lors, les conditions disciplinaires et baisses de tarifs imposées aux coursiers peuvent se comprendre par ce modèle productif en partie dysfonctionnel du fait des coûts en main-d'œuvre et de la difficulté à marger. La stratégie a donc consisté d'abord à offrir des tarifs attractifs et une image « cool » et « sportive » du coursier pour attirer les premiers livreurs sur les plateformes, puis, lorsque le nombre de livreurs est devenu suffisamment important pour les mettre en concurrence et que la plateforme est en situation de monopsonne ou d'oligopsonne, à imposer des baisses de tarifs et des rémunérations à la tâche. Cependant, la résistance pour le moment des livreurs et les procédures de requalification des contrats commerciaux en contrats de travail remettent en cause la viabilité du modèle productif des plateformes de livraison.

---

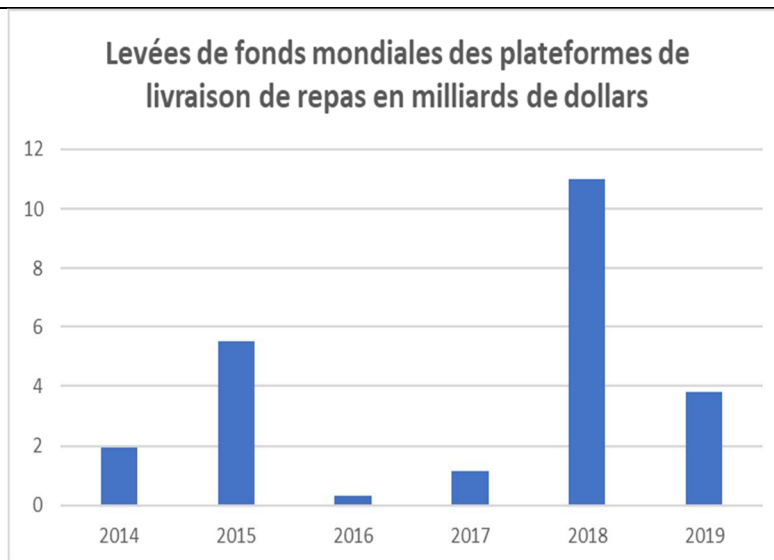
<sup>147</sup> Andreyeva T., Long M.W., Bronwell K.D., "The impact of food prices on consumption : a systematic review of the research on the price elasticity of demand for food », *American journal of public health*, 2010, 100 (2), 216-222.

<sup>148</sup> Han J., *Effects of restaurant tax and price increases : implications for managers, policy-makers and lobbyists*, Master Thesis, University of Kentucky, 2013.

Par ailleurs, ces entreprises se livrant une concurrence féroce, aucune d'entre elles ne parvient à être le « winner takes all » qu'elle rêvait d'être et aucune n'est donc en monopole/monopsonne : en pratique, certains livreurs et restaurants pratiquent la multi-affiliation, et certains peuvent choisir de quitter une plateforme pour une autre. Comme l'augmentation des volumes est essentielle, mais que les firmes sont en forte concurrence sans qu'elles ne parviennent pour autant encore à atteindre le seuil de rentabilité, on observe, en plus de la croissance organique, une croissance externe via des mouvements de fusions-acquisitions, amenant une consolidation rapide du secteur. Ainsi, Just Eat et Takeaway ont fusionné, en décembre 2018 ; Takeaway avait par ailleurs racheté une partie des activités de Delivery Hero, notamment Foodora, qui avait elle-même acquis SupperTime en 2015 et Hurrier en 2016 ; Just Eat-Takeaway a racheté GrubHub en 2020, alors même que Uber avait proposé une offre d'achat pour cette même société, ainsi que pour DoorDash. GrubHub avait précédemment acheté Seamless en 2013. DoorDash a acquis en 2019 Square Caviar. Delivery Hero après avoir acquis puis revendu Foodora, a acquis une partie des activités de Glovo en Amérique latine, Glovo se focalisant sur l'Europe du Sud ; cette société avait acquis précédemment Foodinho, Domicilios, Instamaki, PizzaPortal et Just Bell. Uber, via Uber Eats, a de son côté acquis Postmates. Il s'agit dans ces acquisitions de permettre d'accroître le nombre de restaurants affiliés, le nombre de livreurs, de marques, de clients et de permettre des expansions géographiques.

Pour toutes ces raisons, les levées de fonds auprès de capitaux-risqueurs et *business angel* sont essentielles : elles permettent en effet d'assurer à la fois une croissance rapide malgré des résultats négatifs et une rémunération des fondateurs qui se paient sur ces levées de fonds ou la valorisation. Dans le contexte de taux bas et de grande liquidité des marchés d'actifs, ces firmes ont pu réaliser à l'échelle mondiale des levées de fonds importantes (v. ci-dessous).

**Graphique 13. Levées de fonds mondiales des plateformes de livraison de repas en milliards de dollars**



Sources : Crunchbase, CB insights, Index, Business of apps

**Tableau 15. Levées de fonds et IPO de quelques plateformes digitales de livraison de repas**

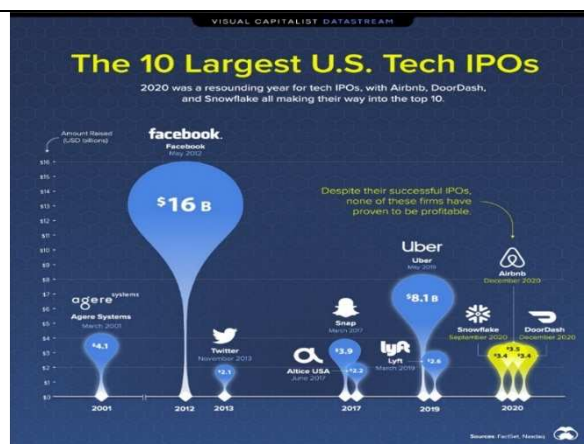
Firmes	Nombre d'acquisitions	Total financement (en million d'USD)	Nombre de tours de financement	Dernier tour de financement	Date IPO	Fonds levés lors de l'IPO (en million d'USD)
Deliveroo	2	3780,5	11	Series H	31/03/2021	2067,85601
Meituan	5	17288,0	8	Post-IPO Equity	19/09/2018	4200
Uber	13	25212,5	29	Post-IPO Debt	09/05/2019	8100
Grubhub	13	284,1	8	Post-IPO Equity	07/04/2014	192,5
Glovo	4	1162,2	12	Series F	na	na
Delivery Hero	26	6625,0	17	Post-IPO Equity	30/06/2017	1138,12963
Just Eat	29	104,9	4	Series D	10/04/2014	604,089687
DoorDash	5	2471,8	11	Series H	09/12/2020	3370
Frichti	0	56,1	4	Series B	na	na

Source : Crunchbase

NB : GrubHub a été rachetée par Just Eat ; Uber inclut l'ensemble de l'activité (Rider, Eats/Delivery et others bets). Frichti a été inclus en tant que plateforme française pour la comparaison et dans la mesure où l'étude de cas est proposée par la suite.

Cette croissance tirée par les levées de fonds s'est traduite par les introductions en Bourse d'Uber en 2019, de DoorDash en 2020 et de Deliveroo en 2021. Celles-ci sont intervenues alors même qu'aucune des sociétés n'est encore parvenue à extraire un résultat comptable positif. Malgré cela, DoorDash et Uber font partie des 10 plus grandes IPO de ces 10 dernières années (cf. graphique ci-après), notamment du fait des survalorisations des actifs de ces dernières années. Cet accès à la cotation vise là encore à lever des fonds, permettre des sorties aux *venture capitalists* et aux fondateurs pour réaliser des plus-values, ainsi que de pouvoir également continuer la stratégie de croissance externe. On notera que DoorDash, pourtant fondée plus tardivement que GrubHub ou Uber et alors même que son service a pu être critiqué, a réussi l'une des 10 plus grande IPO de la Tech. Just Eat, entreprise fondée en 2001 bien avant la vague actuelle sur un modèle biface, était de son côté entrée en Bourse dès 2014 sur le London Stock Exchange.

**Graphique 14. Graphique : les 10 plus grandes IPO des entreprises technologiques américaines**



Source : Vizual Capitalist

Ainsi, du point de vue de l'utilisation du marché des actions et du financement en *equity*, les

plateformes digitales appartiennent à ce que Lazonick<sup>149</sup> appelle un modèle d'affaires de la nouvelle économie (*New economy business model*) :

- Pas de dividendes versés et l'intégralité de la trésorerie réinvestie dans l'entreprise ;
- Le marché actions est utilisé comme moyen de financement (levée de fonds), de rémunération des dirigeants voire d'attraction des ingénieurs et éventuellement de rachats de concurrents ;
- Il ne s'agit pas ici de proposer un emploi stable, mais de considérer une forme de mobilité de la main-d'œuvre intrinsèque au modèle.

Il s'agit également, dans la catégorisation de Haslam et al.<sup>150</sup>, d'activités focalisées sur la création de valeur (d'usage) et la croissance plus que sur l'extraction de valeur, ce qui amène à brûler de la trésorerie rapidement, d'où la nécessité de levées de fonds régulières.

Typiquement, alors que les entreprises mûres de type « ancienne économie » ont besoin d'extraire un résultat comptable positif et versent des dividendes régulièrement et sont évaluées sur ces versements de dividendes et profits, pour les entreprises de type « nouvelle économie », les firmes sont moins évaluées sur leur capacité à générer des profits (et encore moins des dividendes) que sur leurs aptitudes à créer de nouveaux produits innovants ou à augmenter leur chiffre d'affaires. Autrement dit, la financiarisation n'a pas les mêmes effets de contrainte financière selon la nature de l'entreprise, et elle est même favorable aux modèles d'affaires de la nouvelle économie. Ainsi, les modes d'évaluation financier vont concourir à rendre viable ce modèle d'affaires des plateformes trifaces par effet de performativité lié aux conventions financières<sup>151</sup> : comme la mode est à la Tech et aux marchés triface, on lève des fonds ; comme on lève des fonds, on peut croître ; comme on croît, cela valide la croyance dans l'efficacité du modèle d'affaires et permet d'obtenir un nouveau round de financement. On peut donc parler sans trop d'exagération ici d'une prophétie auto-réalisatrice produite par les conventions financières<sup>152</sup>, voire d'une sorte de pyramide de Ponzi de l'innovation : la création de valeur pour l'actionnaire est gagée à la revente, le dernier qui finance la *start-up* validant la promesse de rentabilité faite aux précédents financeurs par les fondateurs, le tout permettant de développer l'entreprise et l'innovation.

---

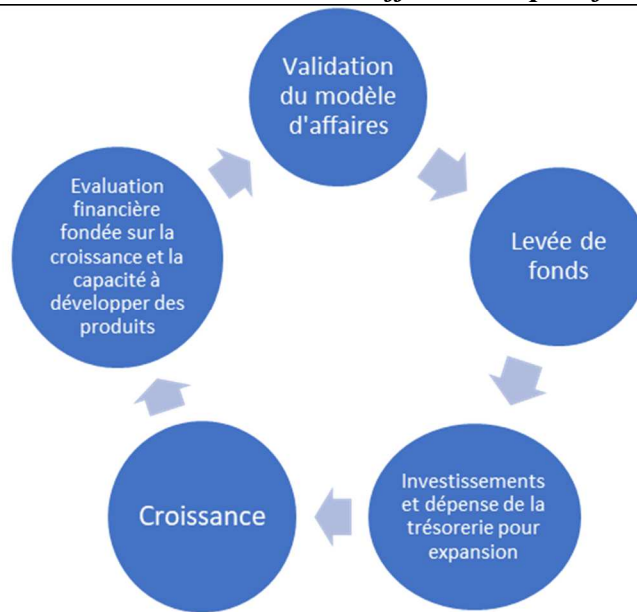
<sup>149</sup> Lazonick, W, "The new economic business model and the crisis of US capitalism", *L'expansion Management review*, 2009, 4 (2), pp.1-67.

<sup>150</sup> Haslam C., Andersson T., Tsitsianis N., Ya P.Y., *Redefining business models : strategies for a financialised world*, Londres, Routledge, 2013.

<sup>151</sup> Orléan A., *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob, 1999.

<sup>152</sup> Merton R., « The self-fulfilling prophecy », *The Antioch Review*, 1948, 8(2), pp.193-212. Orléan A., Ibid.

**Figure 2. La prophétie auto-réalisatrice du modèle d'affaires des plateformes de livraison**



Sources : auteurs

On peut donc résumer les modèles productifs des plateformes de livraison dans le tableau suivant. Chaque plateforme peut ensuite se différencier marginalement dans le cas des marchés trifaces, en se spécialisant dans la livraison de repas ou en se diversifiant dans la livraison au dernier kilomètre. Nous approfondirons dans les encadrés les cas d'Uber Eats, Deliveroo et Just Eat qui sont leaders en France. Nous analysons aussi les cas particuliers de Frichti, du fait de l'originalité relative de son modèle, ainsi que Glovo.

**Tableau 16. Tableau : les modèles productifs des plateformes de livraison**

		<b>Modèle biface restauration</b>	<b>Modèle triface</b>
Pertinence externe et incertitude du mode de croissance	Travail	Travail qualifié	Population jeune importante prolétarisée ou étudiante et peu syndiquée, en recherche de job d'appoint et temporaire ; smartphone ; et marginalement travail qualifié
	Marché des produits	Marchés métropolitains ; accès Internet large	Marchés métropolitains ; accès Internet large
	Finance	Financiarisation : développement du capital-risque, liquidité des marchés d'actifs, politiques monétaires expansionnistes	Financiarisation : développement du capital-risque, liquidité des marchés d'actifs, politiques monétaires expansionnistes
Stratégie de profit/source de valeur		Volume ; économie d'échelle	Volume et recherche d'économies d'échelle ;



			recherche de pouvoir de monopsonne sur les livreurs
Cohérence interne des moyens	Politique-produit/création de valeur	Mise en relation restaurateurs/clients par une plateforme ; prélèvement sur le restaurateur ; publicité	Mise en relation restaurateurs/clients/livreurs ; offre standardisée centrée sur la livraison express de repas ; à déployer rapidement par l'image de marque « smart » et grâce aux effets de réseau ; subvention de la face clients au début pour attirer ; publicité
	Organisation productive	Code de la plateforme biface	Code de la plateforme triface ; externalisation de la livraison ; lobbying ; éviter la régulation et la coalition des livreurs ;
	Relation d'emploi	Salariat pour les cadres et ingénieurs + distribution d'actions	Salariat pour les cadres et ingénieurs + distribution d'actions ; indépendance des livreurs, mais contrôle algorithmique (fausse indépendance)
	Finance et gouvernement d'entreprise	Levées de fonds VC, croissance externe ; pas de dividende en échange de l'utilisation de la trésorerie pour la valorisation et la croissance ; compromis à construire avec les financeurs	Levées de fonds VC et croissance externe ; pas de dividende en échange de l'utilisation de la trésorerie pour la valorisation et la croissance ; compromis instable à trouver avec les financeurs et les coursiers

Sources : élaboré par les auteurs

### **Encadré 8. Uber Technologies et sa filiale Uber Eats**

La société Uber a été fondée par Travis Kalanik et Garret Camp en 2009 et son nom est devenu le symbole même du modèle d'affaires du capitalisme de plateformes et du recours systématique à des indépendants-dépendants, modèle imité depuis par de nombreuses autres plateformes numériques. Elle a été créée originellement via une application de mise en relation de clients avec des chauffeurs indépendants concurrençant les entreprises de taxis traditionnelles, notamment en contournant ouvertement les réglementations en place, notamment l'octroi de licences de taxi, pour mettre les autorités locales régulatrices devant le fait accompli et les obliger à faire évoluer ces règles<sup>153</sup>. La société s'est développée par levées

<sup>153</sup> <https://korii.slate.fr/tech/vilains-du-net-travis-kalanick-uber-vc-start-up-concurrence-croissance-bro-culture-investisseurs-demission>

de fonds successives, en *private equity* d'abord, et depuis 2019 la société est entrée en cotation. Le modèle d'affaires repose sur la croissance des volumes dans l'espoir d'en exploiter des économies d'échelle. À l'heure où nous écrivons, Uber n'a toujours pas réussi à extraire un résultat net comptable positif, bien qu'elle ait permis un fort enrichissement de ses actionnaires et de ses dirigeants. En 2018 et 2019, Uber faisait partie des 20 applications les plus téléchargées (source : Business of apps). De sa croissance fulgurante et des compétences acquises sur ce secteur, l'entreprise s'est diversifiée ensuite dans la livraison de repas à partir d'une expérimentation en août 2014 à Beverly Hills et Los Angeles, avant que cette expérimentation soit pérennisée et étendue à l'ensemble des grandes villes des États-Unis et à l'international. Le service est véritablement lancé en France, à Paris dans un premier temps, en 2016, avant de s'étendre dans la plupart des métropoles. Le service s'est développé d'abord sur la livraison de repas, mais l'entreprise a depuis diversifié son offre dans la logistique, à la fois dans la logistique du dernier kilomètre pour la livraison de produits issus de la grande distribution et magasins alimentaires, mais aussi en développant une filiale fret (Freight) auprès des grands transporteurs. Plus marginalement, l'entreprise a investi également dans le développement de véhicules autonomes. L'entreprise a même essayé de développer des taxis volants avant de revendre sa filiale Elevate en 2019.

Cependant, le cœur de son modèle d'affaires reste ses plateformes de mobilité et de livraison. Le modèle de livraison de repas d'Uber est triface. L'objectif pour ce segment comme pour le segment de mobilité est la croissance du volume de commandes pour espérer dégager des économies d'échelle, mais aussi pour justifier de nouvelles levées de fonds. L'entreprise bénéficie des économies de réseau et de sa visibilité préalable sur le transport individuel de personnes pour qu'un grand nombre de restaurateurs, coursiers et clients adoptent l'application, tandis que ses compétences internes dans le numérique pour améliorer l'application et prétendre guider et conseiller les choix des restaurateurs en fonction des données clients accumulées. La filiale, comme le reste de l'entreprise, est en croissance forte et son chiffre d'affaires est passé en 4 ans de quelques centaines de millions de dollars à presque 4 milliards en 2020 et profite de la pandémie pour se développer encore.

L'entreprise a été financée en *private equity*, après de nombreux tours de financement jusqu'en 2019 où elle est entrée en cotation, lui permettant au total de cumuler près de 25 milliards de dollars de levées de fonds.

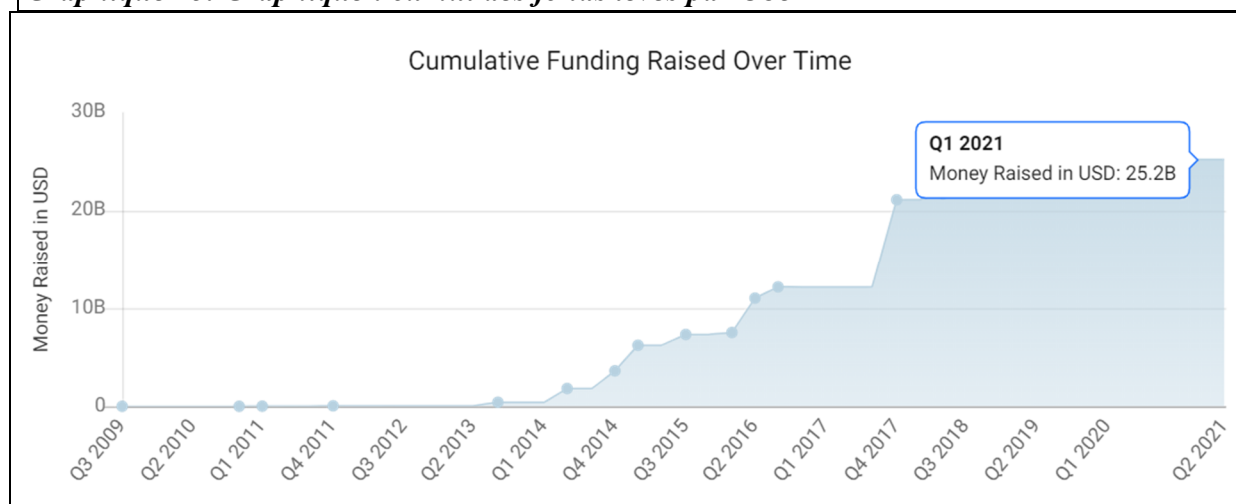
Comme on le sait, Uber externalise ses livreurs et chauffeurs, et prend bien soin dans son discours de les considérer comme des clients pour éviter les risques de requalification des contrats commerciaux en contrats de travail. En France, Uber Eats revendiquait plus de 20 000 livreurs se connectant à son application (entretiens). Cependant, il existe bien entendu pour déployer cette application toute une force de travail salariée au sein de l'entreprise : pour l'essentiel, il s'agit des équipes dédiées au développement et la maintenance des algorithmes ; des équipes opérationnelles dédiées aux relations avec les coursiers et restaurateurs ; les équipes du marketing, les fonctions supports et les directions nationales et globales. À ce propos, une compétence essentielle du modèle d'Uber et une condition de sa réussite est sa capacité de lobbying auprès de la puissance publique et ses équipes juridiques pour défendre ses intérêts, notamment face aux risques de requalification en contrat de travail de ses chauffeurs et livreurs.

**Tableau 17. la croissance de la diffusion d'Uber Eats dans le monde**

Année	Utilisateurs	Chiffre d'affaires (en milliards d'USD)	Nombre de ville où l'application est disponible	Restaurants affiliés
2017	9 millions	0,2	120	80000
2018	15 millions	0,8	200	100000
2019	21 millions	1,4	500	220000
2020	66 millions	3,9	1000	600000

Sources : Uber, Business of Apps

**Graphique 15. Graphique : cumul des fonds levés par Uber**



Source : Crunchbase

**Encadré 9. Just Eat Takeaway**

Just Eat Takeaway est une société britannique issue de la fusion en 2019 de Just Eat, une société de droit britannique, fondée initialement en 1998 au Danemark par Jesper Buch, Per Meldgaard et Henrik Ostergaard, et Takeaway, une société néerlandaise fondée en 2000 par Jitse Groen, cette fusion ayant elle-même précédée et ayant été suivie par de nombreuses autres acquisitions, dont GrubHub en 2020. Ces entreprises sont donc issues de la première génération de la Food Tech. Just Eat avait réalisé son IPO en 2014, tandis que Takeaway en 2016. Aussi bien Just Eat que Takeaway, ainsi que nombre d'entreprises que ces sociétés ont pu racheter (29 pour Just Eat en incluant la fusion ; une douzaine pour Takeaway) comme GrubHub ou Allo Resto en France, ont commencé sur un modèle de *marketplace*, c'est-à-dire de marché biface, sans que le service de livraison ne soit inclus. En pratique, pendant longtemps, les restaurateurs et clients s'organisaient indépendamment de la plateforme pour la distribution des plats, soit à emporter, soit en livraison. Ces multiples rachats s'inscrivent dans la stratégie volume de ces plateformes, et leur avait permis d'extraire un profit positif. Takeaway, Allo Resto et GrubHub ne pratiquaient aucune livraison. Just Eat a commencé de manière sélective et selon les marchés

nationaux à pratiquer la livraison selon différentes méthodes, tantôt via des coursiers salariés, tantôt indépendants selon le marché (sources : rapports annuels) : au Danemark, marché originel de l'entreprise, elle s'est mise depuis le milieu des années 2000 à utiliser des livreurs salariés ; au Canada, via le rachat de SkipTheDishes qui était sur un modèle triface ; la société utilise des coursiers indépendants ou des sociétés spécialisées dans la livraison dans certains marchés.

En France, Just Eat s'est implanté via le rachat d'Allo Resto, entreprise française fondée en 1998 par Sébastien Forest, qui était à l'époque la plateforme leader du marché. L'acquisition s'est faite en deux temps, une première étape s'étant traduite par une prise de participation en 2012, puis le rachat de l'ensemble des actions en 2014<sup>154</sup>. Allo Resto, comme Just Eat au départ, était une simple *marketplace* et qui parvenait à être dans le top 20 des *start-ups* françaises en termes de croissance<sup>155</sup>. Avec la concurrence des modèles trifaces, en l'occurrence Deliveroo, Uber Eats, Take Eat Easy (aujourd'hui disparu) et Foodora/Delivery Hero (qui a abandonné le marché français), Just Eat/Allo Resto a développé son offre de livraison en France, d'abord en recourant à la plateforme de livraison généraliste Stuart (appartenant à La Poste désormais), puis désormais en salariant ses propres livreurs (sources : entretiens). Le choix de ce recours à la livraison est bien entendu de résister à la concurrence de Uber Eats et Deliveroo, avec lesquelles elle est au coude-à-coude en termes de part de marché. L'entreprise a choisi sur le marché français de se différencier d'Uber Eats et Deliveroo en salariant ses livreurs en CDI, à la fois pour professionnaliser les livreurs, améliorer l'image de qualité notamment auprès des clients et restaurateurs qui parfois peuvent se plaindre du non-respect des règles de savoir-vivre ou de la qualité de la prestation de certains livreurs (sources : entretiens). L'enjeu est ici non seulement d'attirer des livreurs en leur proposant un salaire légèrement supérieur au SMIC accompagné des protections associées au salariat, mais aussi de fidéliser les restaurateurs et consommateurs. Comme, dans ce cas, les livreurs sont payés 10,30 euros de l'heure minimum, il s'agit alors d'assurer un nombre suffisant en moyenne de livraisons par heure pour chaque livreur afin de rentabiliser le recours à la livraison pour la plateforme. Ce choix implique une moins grande flexibilité de la plateforme lors des périodes de pic d'activité, ce qui peut se traduire par de courtes périodes où certaines commandes sont impossibles à prendre faute de possibilité de livraison disponible (c'est en réalité le cas aussi sur les autres plateformes). Mais l'algorithme est censé permettre de limiter ces risques en optimisant le contrôle des coursiers et une meilleure planification des commandes. Pour l'instant, ce choix assumé par Just Eat Takeaway de passer plus largement sur un modèle triface va se traduire par une dégradation à court terme du profit (ce qui se vérifie dans les chiffres globaux du groupe). Just Eat entend également fournir aux restaurateurs la possibilité de faire leurs propres promotions sur la plateforme, de la publicité et d'optimiser par l'IA le ciblage de leurs clients, via la possibilité d'accéder à des modèles prédictifs. Ainsi, les restaurateurs ont accès en ligne à un ensemble de services pour gérer leur affaire. Plus généralement, Just Eat entend pour le moment conserver et défendre son image et sa focalisation « food » sans chercher à se diversifier sur d'autres segments de la logistique du dernier kilomètre.

Comme les autres sociétés de la Food Tech et plus généralement de la Tech, Just Eat s'est financée essentiellement en *equity* avec de nombreuses levées de fonds ayant représentées jusqu'à plus de 2 milliards de £ cumulés (pour un chiffre d'affaires en 2020 comparable), et

<sup>154</sup> <https://techcrunch.com/2012/01/11/just-eat-moves-to-conquer-french-food-delivery-market-acquires-alloresto/>

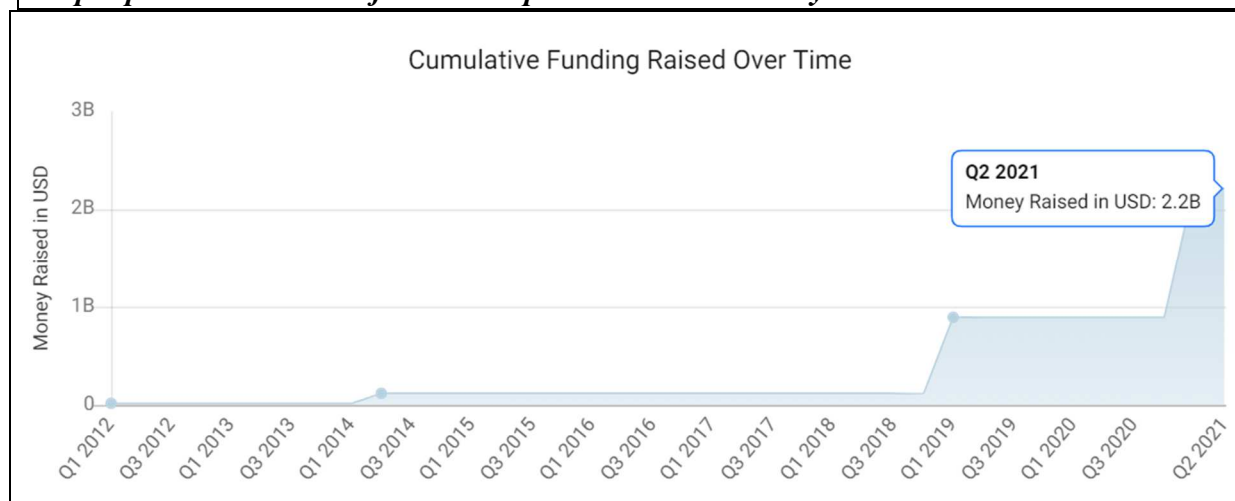
<sup>155</sup> <https://www.widoobiz.com/2017/02/01/allo-resto-cest-lhistoire-dun-patron-qui-a-failli-mettre-la-clef-sous-la-porte/>

cela sans tenir compte des levées de fonds effectuées précédemment par les entreprises rachetées (par exemple, avant son acquisition, GrubHub avait levé de son côté près de 284 millions de \$), et plus généralement, ce modèle *equity* lui sert à racheter des sociétés (comme pour le rachat de GrubHub par offre publique d'échange d'actions).

Année	Chiffre d'affaires en millions de £	Résultat net (en millions de £)	Utilisateurs (en millions)	Commandes (en millions)	Restaurants
2013	96	7	5.9	40	36400
2014	157	19	8.1	61	45700
2015	248	35	13	96	61500
2016	375	72	18	136	68500
2017	545	-72	21	172	82300
2018	779	80	26	221	105000
2019	1300	-99	38	286	185000
2020	2100	-130	60	588	244000

Sources : rapports annuels, Business of Apps

**Graphique 16. Cumul des fonds levés par Just Eat Takeaway**



Source : Crunchbase

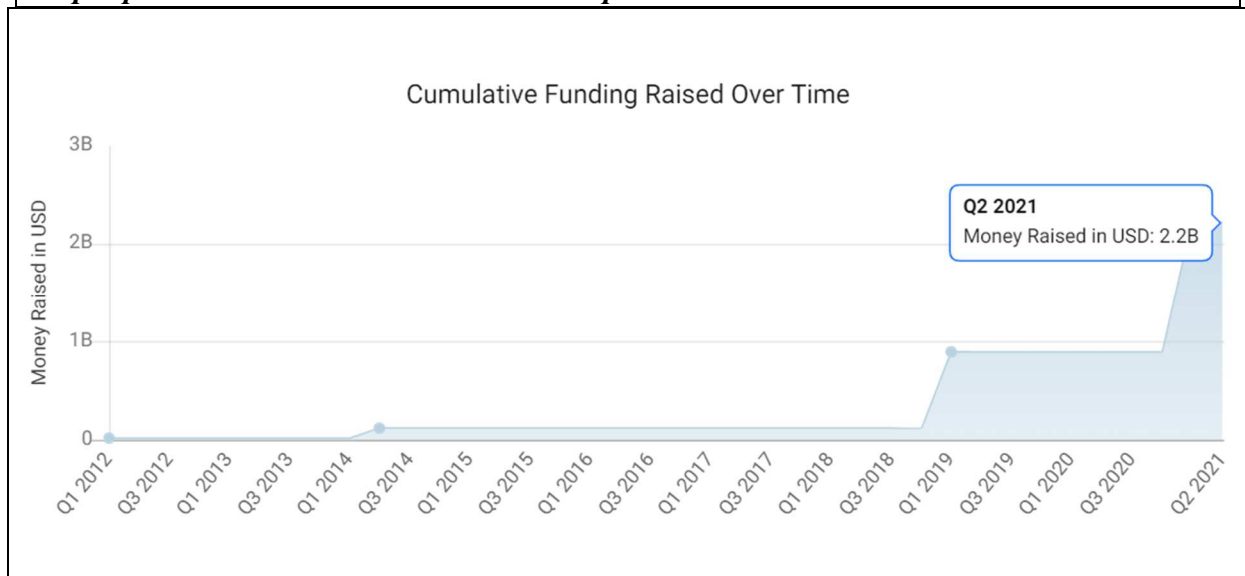
### Encadré 10. Deliveroo

Deliveroo est une société britannique fondée par Greg Orlowski et Will Shu en 2013, ce dernier étant toujours CEO actuellement. L'entreprise s'est développée via un marché triface. Comme les autres plateformes, la croissance du volume par les effets de réseau est le cœur de sa stratégie de « profit », même si elle n'a toujours pas réussi à atteindre le seuil de rentabilité. Cependant, aux derniers résultats (non-publiés et non-audités), il semblerait que l'entreprise soit proche d'atteindre ce seuil de rentabilité en 2021. Comme Uber, l'entreprise a d'abord cherché à attirer les 3 faces de marché en proposant des tarifs attractifs pour les livreurs et une forme d'accompagnement des livreurs, puis, en prenant de la taille et du pouvoir de marché, a baissé ses tarifs. Les conflits générés par sa politique de non-salarisation font que le lobbying est

essentiel pour elle pour rentabiliser son modèle. L'entreprise se positionne de façon très dominante sur le segment restauration, même si avec le confinement, elle s'est diversifiée dans la livraison de courses (grocery). Comme ses rivales, la levée de fonds a été essentielle à sa croissance (environ 1,7 milliard de dollars selon Crunchbase) comme les acquisitions (même si elle en a réalisé moins que ses rivales). La société a récemment réalisé son IPO. En 2018, son chiffre d'affaires avoisinait les 476 millions de £. Ses derniers chiffres comptables n'ont pas encore été publiés. L'entreprise revendique une croissance supérieure à 100 % de ses commandes en 2020 avec 7,1 millions de consommateurs par mois, et plus de 117 000 restaurants affiliés. L'entreprise est principalement implantée au Royaume-Uni et en France.

Pour se différencier de ses concurrentes, la société a développé la mise en location de cuisines à la location à des restaurateurs (« Deliveroo Editions »), où l'entreprise entend ici exploiter ses données et algorithmes pour conseiller le restaurateur dans ses choix de menu compte tenu de sa localisation, et de pouvoir aussi optimiser ses livraisons localement.

**Graphique 17. Fonds levés cumulativement par Deliveroo**



**Tableau 18.**

	En millions de £	Résultat net	Chiffre d'affaires
	2015	-1,4	18
	2016	-129	129
	2017	-185	277
	2018	-232	476
	2019	ND	2419*
	2020	ND	4077*

\*Gross Turn Value en 2019 et 2020, non-audité

Sources : *Business of Apps, Deliveroo, Capital IQ*

## B. Le positionnement et la réaction des acteurs classiques de la restauration et de la logistique du dernier kilomètre

Face au développement des plateformes trifaces, les restaurants comme les acteurs de la logistique du dernier kilomètre ont à choisir comment positionner leur offre et à éventuellement repenser leur modèle d'affaires. Ces recompositions et innovations ne vont pas sans tensions, incertitudes sur la pérennité des modèles et posent des questions de régulation, la première étant de savoir si les plateformes doivent être soumises aux réglementations de la restauration et/ou de la logistique et du transport. Nous allons voir successivement les réactions possibles des deux acteurs des deux secteurs et la manière dont la régulation de ces secteurs et le soutien politique soit à ces professions, soit aux plateformes sont de nature à entériner l'un ou l'autre de ces modèles d'affaires. Ceci amenant des pistes de réformes et/ou à des propositions de régulations potentiellement aptes à faire émerger des alternatives.

### *Les modèles d'affaires des restaurateurs face aux plateformes de livraison*

On peut considérer qu'il y a plusieurs modèles d'affaires dans la restauration (cf *supra*). La question spécifique qui se pose à ce niveau est celle de savoir si (et comment) la « greffe LAD » peut prendre dans le cadre de chacun de ces modèles. Pour ce qui est des chaînes de restaurants *fast-food* et de pizzas ou de certains restaurants de sushis, il s'agit de stratégies de profit de type « volume » ou « volume et variété », autrement dit la combinaison d'économies d'échelle et de gamme, par, d'un côté, l'utilisation d'ingrédients ou plats communs produits en quantité pour étaler les coûts fixes liés à la salle de restaurant, la cuisine et les frais de personnel, et de l'autre, par une différenciation retardée où les plats sont légèrement différenciés par un ingrédient supplémentaire (exemples : une base pizza avec tomate ou crème et fromage, puis la possibilité de modifier à l'envi en ajoutant tel ou tel ingrédient ; une base sushi/maki/sashimi et des variantes). Ensuite, il existe d'autres modèles qui axent beaucoup plus leur stratégie de profit sur la qualité, ce sont souvent les restaurants gastronomiques ou plus haut de gamme, voire la

restauration traditionnelle. Dans ce cas-là, l'enjeu est de créer une notoriété par la qualité des menus et repas proposés, ainsi qu'un service lui aussi haut de gamme ou plus qualitatif que la restauration rapide. Évidemment, tous les restaurants cherchent à offrir une qualité de prestation minimale pour conserver leur clientèle et se construire une image de marque, mais la qualité n'est évidemment pas égale et un choix plus axé sur du haut ou du bas de gamme détermine en partie à la fois la structure des coûts et la capacité à marger, ainsi que l'opportunité de recourir à la livraison ou la vente à emporter. Un restaurateur gastronomique choisira les ingrédients pour leur qualité en acceptant éventuellement des prix élevés qu'il pourra ensuite reporter sur ses plats s'ils sont eux-mêmes de qualité et aura tendance à renouveler assez régulièrement sa carte, alors qu'une chaîne de restaurants maintient la même carte et prestation standard aussi bien dans l'assiette qu'à côté.

En effet, un des choix cruciaux pour les restaurateurs (et les chaînes) est alors de savoir s'ils veulent conserver une restauration en salle, doubler restauration en salle et à emporter ou livrer, ou abandonner la restauration en salle pour se focaliser sur la restauration à emporter. Pour les restaurants gastronomiques, qui pratiquent une stratégie « qualité », le service en salle est essentiel, car il participe de « l'expérience client » et la dimension d'exceptionnalité de celle-ci. Le recours à une restauration à emporter ou livrée ne peut donc être qu'une solution de rechange liée aux circonstances exceptionnelles liées à la pandémie actuelle.

Pour la restauration de type *fast-food* ou plus bas de gamme, les plats à emporter ou la livraison peuvent apparaître comme un moyen d'augmenter les ventes en réduisant certains coûts, par exemple, en interrogeant la pertinence du maintien du service en salle. Cet arbitrage tombe bien sûr du côté de la livraison de manière évidente avec la pandémie, mais il se pose également en période normale : si le restaurant n'a pas de terrasse, de vue particulière ou de valeur ajoutée à proposer pour l'expérience en salle ou la position géographique, recourir à la livraison ou à la restauration à emporter est d'autant plus logique. Cependant, cela n'est pas nécessaire lorsque le restaurant fait salle pleine et où la RHD pourrait alors amener des problèmes de sous-capacités et de pénuries, néfastes éventuellement à l'image de marque.

Entre ces deux cas polaires, il existe une masse importante de restaurants proposant une offre dont les prix et la qualité sont intermédiaires : dans les faits, nous avons un *continuum* allant d'une stratégie volume (et variété) pour les chaînes de restaurants *fast-food* à la qualité pour les restaurants gastronomiques, et la plupart des restaurants se situent dans une zone intermédiaire où ils doivent construire une image de qualité en rapport avec le prix proposé et des volumes, et visant un certain segment de la population conforme à cette proposition de valeur. L'alternative est plus délicate pour ces restaurants de moyenne gamme (donc avec des prix et une qualité supérieure aux *fast-food*, pizzeria et sushis), mais assez logiquement ces derniers devraient être plus proches en général du modèle « qualité » tout en essayant d'avoir un volume suffisant : la carte en général est assez stable, avec des produits d'assez bonne qualité et bien cuisinés et le service sont essentiels pour fidéliser la clientèle. La restauration à emporter peut facilement être pratiquée par le restaurateur, dans la mesure où elle n'implique pas de surcoût véritable lié à la livraison et qu'elle évite de réfléchir à l'arbitrage restauration en salle vs. livraison. Elle peut donc, sous certaines conditions, être pratiquée par certains restaurateurs traditionnels. En revanche, la livraison se prête donc mal à cette catégorie de restaurants, et il est même assez critique pour l'image de marque et la constitution de sa clientèle de ne pas déléguer la relation client à une plateforme, surtout si la plateforme ne permet pas de gérer directement la relation client. Cependant, là encore, la vente à emporter n'est pas forcément toujours la panacée pour certains restaurants traditionnels. Ces derniers ont une flexibilité assez



limitée en matière d'adaptation aux volumes : les produits alimentaires pour conserver leur qualité doivent être consommés rapidement ; il faut donc s'approvisionner régulièrement auprès des fournisseurs et on ne peut pas stocker à l'infini dans l'arrière-boutique du restaurant. Quand le restaurant appartient à une chaîne et une franchise, il est plus facile de répondre au volume, car on a l'appui de la chaîne pour être approvisionné. Pour un restaurateur traditionnel, il faut faire régulièrement le marché, d'autant plus que l'on vise une qualité élevée supposant des produits très frais.

Une stratégie possible pour les restaurateurs, qui plus est pendant la pandémie, est de développer le *click and collect* et/ou leur propre application autonome pour mettre en relation restaurateurs et clients (et éventuellement livreurs). C'est l'histoire de Lyon Eats. L'un des créateurs est un restaurateur qui, après avoir fait le choix du *click and collect* et de la livraison, a décidé de s'émanciper de Uber Eats, pour éviter de payer des commissions trop importantes<sup>156</sup>. L'application a fini par intéresser d'autres restaurateurs, mais fait appel à Stuart (La Poste) pour livrer les clients. À la différence des grandes plateformes comme Uber Eats ou Deliveroo qui centralisent la base client pour capter la rente des restaurateurs, cette plateforme permet au contraire aux restaurateurs une gestion de leurs propres clients.

De son côté, la plateforme Frichti sur Paris se positionne sur la gamme de prix des restaurants traditionnels ou de qualité supérieure à la restauration rapide, en proposant à des chefs, indépendants ou non, de concocter des menus renouvelés régulièrement et relativement qualitatifs, à destination de particuliers voire d'entreprises. Elle propose une offre de produits cuisinés de qualité, ainsi que de livraison de produits locaux et de qualité. La plateforme y développe une « cuisine de Recherche et Développement » pour créer de nouveaux produits, rapprochant l'entreprise d'un modèle innovation et flexibilité, en ce sens qu'il s'agit de renouveler régulièrement les plats et l'offre de services<sup>157</sup>. Cela implique que la fabrication des plats est internalisée par une brigade de chefs, cuisiniers et commis en CDI, tandis que la livraison est externalisée à des autoentrepreneurs, comme dans la plupart des plateformes.

De la même manière, les « *dark kitchen* » de Deliveroo visent au fond à attirer des chefs indépendants venant proposer des menus légèrement plus qualitatifs que ceux habituellement proposés sur la plateforme, leur économisant le coût de l'achat de locaux. Via ses données, la plateforme entend inciter et orienter les restaurateurs vers les cuisines qui seraient le plus appropriées à la demande locale. On pourrait alors se dire que la combinaison restauration de qualité et volume pourrait trouver son créneau ici, en attirant des chefs ne souhaitant ou ne pouvant pas acheter de restaurant. Cependant, on notera bien vite que cela risque de poser un certain nombre de contradictions assez rapidement. Ainsi, si le volume croît par ce biais, tout l'enjeu pour le chef qui souhaiterait se faire un nom serait de parvenir à maintenir la qualité. Or, accroissement important des volumes et qualité ne font souvent pas bon ménage. Ensuite, si ces *dark kitchen* peuvent être un accès à l'emploi pour certains chefs en début de carrière, il est important pour ces derniers de se faire un nom, et cela passe souvent soit par l'acquisition de leur propre restaurant, soit par le passage dans un restaurant prestigieux. Il n'est donc pas impossible que, comme pour les coursiers de ces plateformes, le recours à ces dernières par des chefs ne soit qu'un poste transitoire.

---

<sup>156</sup> <https://www.lyoncapitale.fr/actualite/lyon-eats-la-livraison-100-lyonnaise-qui-ne-prend-pas-de-commission/>

<sup>157</sup> <https://www.jll.fr/fr/etudes-recherche/management/podcast-the-nest-culture-frichti>

Tableau 19. Les modèles productifs de la restauration sans ou avec livraison

		Modèle traditionnel RST	Modèle « gastronomique »	Modèle restauration bas de gamme (pizzeria/fast-food/sushi, etc.)
Pertinence externe et incertitude du mode de croissance	Travail	Travailleurs professionnels	Travailleurs qualifiés et professionnels	Population jeune peu qualifiée ou semi-qualifiée
	Marché des produits	Fonctionne dans presque tous les modes de croissance	Clientèle à haut revenu à la recherche de distinction ou du luxe	Marché local pour artisanat ; consommation de masse, marché croissant et relativement homogène et modérément hiérarchisé pour une chaîne
	Finance	Fonctionne dans n'importe quel système financier	Fonctionne dans n'importe quel système financier	Fonctionne dans n'importe quel système financier
Stratégie de profit/source de valeur		Volume, variété et qualité	Qualité	Volume et variété
Cohérence interne des moyens	Politique-produit/création de valeur	Proposer des plats maison et un service avec un rapport qualité/prix satisfaisant pour pouvoir marger suffisamment sans perdre la clientèle ; diversité sur le menu pour toucher différents goûts ; RST (éventuellement VAE)	Proposer des plats et services distinctifs assurant une expérience ; pas de vente à emporter ou livraison ou rarement	Proposer des produits standards à prix assez bas, légèrement différencié ; segment ; vente à emporter et/ou livraison
	Organisation productive	Service en salle et éventuellement à emporter en complément ; organisation artisanale	Service en salle ; organisation privilégiant le travail bien fait	Taylorisée ou artisanale ; ingrédients communs et de qualité standard ; éventuellement franchisation
	Relation d'emploi	Salaires et primes incitatifs en échange de la qualité de service et de la compétence ; CDI et parfois stagiaires	Salaires et primes incitatifs en échange de la qualité de service et de la compétence ; CDI et parfois stagiaires	CDI ou CDD, salaire contre pénibilité
	Finance et gouvernement d'entreprise	Autofinancement et crédit bancaire ; gouvernance entrepreneuriale/artisanale ; compromis à construire avec les salariés	Autofinancement et crédit bancaire ; gouvernance entrepreneuriale/artisanale ; compromis à construire avec les salariés	Autofinancement, crédit bancaire et éventuellement financements dans la franchise dans le cas de franchisation ; gouvernance entrepreneuriale/artisanale ou managériale dans le cas des chaînes ; compromis à construire avec les salariés

Élaboration : auteurs

### ***Encadré 11. Domino's Pizza***

Domino's Pizza est un groupe américain, fondé en 1960, après le rachat par Thomas Monaghan et son frère d'une pizzeria dans le Michigan (« Domi-Nick's »)<sup>158</sup>. Le groupe est spécialisé à la fois dans la fabrication de pizzas et dans sa livraison et possède une chaîne de restaurants et des franchises au travers de 90 pays dans 17 600 villes. Le fondateur s'était retiré après une revente de ses parts auprès du fonds d'investissement Bain Capital en 1998, et la société était entrée en Bourse au NYSE en 2004. Ainsi, à la différence des plateformes de livraison spécialisées seulement dans la mise en relation restaurant-clients-livreurs, Domino's Pizza intègre verticalement la livraison, qui fait partie de sa stratégie. Pourtant, le groupe a bien lui aussi une stratégie volume, donc de recherche d'économies d'échelle (explicitée dans le rapport annuel), ou éventuellement volume et variété : il s'agit d'augmenter les volumes pour étaler les coûts fixes, en ouvrant de nouveaux restaurants ou de nouvelles franchises, en offrant un produit standard à bas prix, différencié marginalement (pizzas et leurs différentes variantes possibles). Le groupe recourt donc à un *sourcing* global pour s'assurer son approvisionnement en matières premières et faire baisser les prix (son ingrédient le plus coûteux étant le fromage). Le groupe tire ses recettes à la fois de la vente directe via sa chaîne de restaurants propriétaires, mais aussi sous forme des *royalties* tirées de ses franchises (et donc du pourcentage sur les ventes des franchisés ainsi que quelques commissions), de la vente de ses propres produits intermédiaires à ses franchisés (notamment la pâte à pizza, fabriquée par le groupe, qui permet là aussi d'extraire des économies d'échelle importantes), et de revenus publicitaires. Classiquement, dans une franchise, le franchiseur fournit une marque, un savoir-faire et une assistance permanente en échange d'une rémunération, tandis que le franchisé reste pourtant juridiquement et financièrement indépendant.

L'entreprise a son propre système logistique pour fournir ses restaurants et franchises, mais aussi pour livrer ses clients, via ses propres livreurs. Ceux-ci sont donc salariés, mais sont employés polyvalents, c'est-à-dire qu'ils peuvent être utilisés comme livreurs aux heures de pointe, mais sur d'autres tâches dans le restaurant aux autres heures (fabriquer des pizzas, vendre, etc.), ce qui limite le coût du salariat lié à la livraison, puisque ce n'est qu'une tâche parmi d'autres. À l'opposé des plateformes, l'entreprise a une politique de carrières et de promotion interne en partant de la base (employé polyvalent, assistant-manager, manager de restaurant local, etc.). La livraison fait intégralement partie de l'image de marque du groupe depuis le début, et avait introduit dès la fin des années 70 « la garantie 30 minutes », à savoir le fait d'être livré en moins de 30 minutes, sinon le client bénéficie d'un rabais. Si cette politique a pu être abandonnée, car elle avait suscité quelques procès liés à des accidents de livreurs, elle reste pratiquée dans certains pays.

À la différence des plateformes digitales, le groupe Domino's Pizza est rentable, paie régulièrement des dividendes et rachète ses actions pour satisfaire ses actionnaires institutionnels et se situe donc dans le modèle d'affaires de l'ancienne économie dans la taxonomie de Lazonick.

### *La logistique du dernier kilomètre*

Les entreprises de logistique du dernier kilomètre peuvent recourir à différents moyens de

---

<sup>158</sup> Après un emprunt de 900\$ selon l'histoire racontée par le groupe.

transport terrestre : automobile, bicyclettes, camions, etc. L'activité étant une activité de livraison de colis, il va de soi que la livraison en camion ou camionnette est utilisée comme moyen de rentabiliser la livraison en maximisant le nombre de colis chargés.

On l'a déjà dit, la livraison à domicile de repas est un sous-secteur de la livraison au dernier kilomètre. Certaines plateformes de livraison, après s'être déployées sur la livraison de repas, ont choisi de se diversifier dans toute forme de livraison au dernier kilomètre, d'autant plus avec le confinement. Ce faisant, elles concurrencent les acteurs traditionnels de la livraison au dernier kilomètre, dont l'activité, on l'a déjà vu, était d'ores et déjà marquée par une pression à la baisse des coûts, alors même que certains coûts sont incompressibles.

Un des acteurs traditionnels de la LDK en France n'est autre que La Poste. Celle-ci a réagi au développement des plateformes par le rachat pour 13 millions d'euros de Stuart via sa filiale GeoPost, qui se développait ouvertement sur le marché de la LDK. Stuart/La Poste a choisi de se mettre au service des commerçants, notamment la grande distribution (Carrefour), mais aussi les restaurateurs, les petits commerçants et même les pharmacies pendant le confinement. L'entreprise a depuis développé un réseau d'entrepôts mobiles pour mutualiser les flux logistiques urbains entrants et pour optimiser les tournées localement. Cependant, cette acquisition s'est traduite par des critiques internes par les syndicats de La Poste, dans la mesure où elle revenait à recourir à des indépendants pour faire le travail traditionnellement dévolu aux salariés de l'entreprise. La Poste a alors réagi en proposant des formations aux coursiers de Stuart, des assurances et des passerelles pour devenir facteur.

Or, un certain nombre de sociétés de coursiers ont été créées sur ce créneau de la LDK hors restauration. Il s'agit le plus souvent de petites entreprises de moins d'une dizaine d'employés se positionnant sur des marchés BtoB, qui s'émancipent du marché de la restauration, trop peu rentable. Ce type de livraisons implique d'être équipé de vélos adéquats, de type vélos cargo, donc d'investir dans un moyen de transport plus professionnel, plus rare et plus cher. On distingue en gros deux variantes de l'activité de livraison en vélo : soit la course express, soit la tournée. En pratique, c'est l'activité de tournée, qui permet à la fois d'optimiser les coûts de la livraison et d'éviter un travail trop pénible.

L'arrivée des plateformes est souvent présentée comme une disruption inéluctable des pratiques de la restauration hors domicile et de la livraison au dernier kilomètre. Sans nier les évolutions, ce chapitre s'est attelé à relativiser à la fois l'importance de ces transformations comme le caractère pérenne des modèles d'affaires des plateformes, dont le développement tient autant sinon plus au contexte de politiques monétaires expansionnistes, voire du soutien implicite ou explicite des pouvoirs publics à leur développement comme moyen de réduire les chiffres du chômage, qu'à sa capacité à extraire du profit et une valeur. La pandémie a là encore favorisé le déploiement des plateformes trifaces dont pourtant aucune n'a encore été capable d'afficher un résultat positif tout en poussant les plateformes bifaces rentables à s'aligner sur leurs pratiques en leur prenant des parts de marché, comme par une loi de Gresham où les « mauvaises » plateformes chassent les « bonnes ». Si le confinement a précipité le développement de la LAD, offrant ainsi un marché potentiel plus large y compris pour des coopératives (cf. partie III, section 2, chapitre 1), en régime de croisière, la LAD ne peut difficilement se déployer au-delà des traditionnels burgers, pizzas et sushis faute de consentement à payer suffisant, en partie masqué par les levées de fonds et les subventions entre faces de marchés, mais se traduisant par une pression croissante sur les livreurs.

## § 2. Les usages sociaux de l'activité de coursiers de plateforme numérique et leurs dynamiques temporelles

Les coursiers à vélo sont parmi les travailleurs des plateformes numériques les plus visibles : contrairement aux « travailleurs du clic » d'Amazon Mechanical Turk qui travaillent derrière leur ordinateur depuis chez eux<sup>159</sup>, les coursiers travaillent dans l'espace public et on peut les voir rouler dans les rues ou attendre sur les places ou à proximité des restaurants. Ainsi devenus, avec les chauffeurs VTC, l'une des figures emblématiques de ces nouveaux types de travailleurs, ils ont fait l'objet de nombreux traitements médiatiques et de quelques premiers travaux de sciences sociales<sup>160</sup>. De ceux-ci, en ressort bien souvent une représentation dichotomique : d'un côté, les coursiers seraient des étudiants passionnés de vélo qui profiteraient du développement de cette activité pour concilier loisir et rémunération<sup>161</sup>; de l'autre, ils seraient des travailleurs discriminés sur le marché du travail qui trouveraient dans cette activité une manière d'accéder à une rémunération et une place dans la division sociale du travail, malgré les risques de précarité économique et sociale.

L'enquête que nous avons réalisée auprès de coursiers a permis, sous certains aspects, de retrouver ces deux profils. Si ceux-ci nous informent des dynamiques de dualisation du marché du travail à l'œuvre dans la gig economy/l'économie des plateformes<sup>162</sup>, ils ne permettent néanmoins pas de rendre compte d'une plus grande diversité de situations et de pratiques. C'est pourquoi nous avons cherché, par une démarche d'enquête, attentive à la double dimension objective (propriétés sociales, ressources économiques et culturelles, position professionnelle) et subjective (sens donné à l'activité, réflexivité) de l'engagement dans une activité professionnelle, à rendre compte d'une pluralité des usages du travail de coursier. D'autre part, en intégrant à notre analyse une perspective longitudinale, soucieuse d'intégrer à la fois les transformations répétées des conditions d'exercice de l'activité et les trajectoires individuelles de coursiers, nous avons pu rendre compte de dynamiques touchant ce secteur d'activité, la morphologie de ses travailleurs et son éventuelle reconfiguration.

Aussi, nous nous attacherons dans un premier temps à montrer, grâce à l'analyse de caractéristiques sociales communes à une majorité de coursiers (genre, âge, rapport incertain à l'avenir, etc.), les ajustements entre leurs dispositions sociales et les modalités d'emploi et d'activité proposées par les plateformes de livraison de repas à domicile. Après avoir présenté ce que les coursiers ont en commun, nous nous intéresserons à ce qui les différencie et rendrons alors compte de l'hétérogénéité des usages de l'activité de coursiers de plateformes numériques. Enfin, nous montrerons que ces usages sont susceptibles de varier, au gré des expériences et

---

<sup>159</sup> Casilli A., *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. La couleur des idées, 2019, 394 p.

<sup>160</sup> Aguilera A., Dablanc L., Rallet A., « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris », *Réseaux*, vol. 212, no. 6, 2018, p. 39-40 ; Arthur J., « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018 ; Mias A., « J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse » », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018 ; Lemozy F., « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 14 | 2019, p.4 ; Lebas Ch., « Carrière d'autoentrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, vol. 99, no. 3, 2019, pp. 37-61.

<sup>161</sup> Ce constat alimente les analyses en termes de marchandisation des loisirs qui redéfinit les frontières du travail. A ce sujet, voir Flichy P., *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique* Le Seuil, 2017 ; Jourdain A., Naulin S., « Marchandiser ses loisirs sur Internet : une extension du domaine du travail ? », in S. Abdelnour, D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, collection La vie des idées, 2019.

<sup>162</sup> Soulignons que ces dynamiques ne sont pas propres à l'économie des plateformes mais lui préexistaient et avaient déjà été renforcées à partir de l'instauration du régime de la micro-entreprise en 2008.

parcours biographiques des coursiers et des transformations des conditions de sélection et de rémunération définies par les plateformes.

**Tableau 20. Propriétés sociales des coursiers travaillant avec les plateformes numériques**

	Julien	Alexandre	Martin	Rachid	Hugo	Samuel	Noah	Issa	Mathieu	Aloïs	Boris	Mamadou	Sylvain	Mohammed	Abdou	Célia
<b>Origine</b>	France	France	France	Parents marocains/ Français	France	Parents portugais/ Français	Martiniquais	Malien/ Parents au Mali/ Etudiant en France	Français	Français	Français	Ivoirien/ Etudiant en France	Français	Mère marocaine/ Père français	Français/ A habité au Sénégal de 6 à 13 /	Mère marocaine
<b>Classe sociale</b>	Classes pop précaire/ Petits indépendants	Classes supérieures/ Catho/ Capital culturel	Classes supérieures	Classe populaire, indépendants (?), propriétaire	Classes intermédiaire, « petits-moyens » stable, parents séparés	Classes intermédiaires, petits indépendants (modèle artisan)	Classes populaires précaires	Classes intermédiaires	Classes populaires stabilisées	Classes intermédiaires +	Classes supérieures ++	Classes supérieures	Classes populaires précaires/ Parents séparés	Classe populaire précaire, issu immigration/ Parents séparés	Classes populaires précaires	Classes populaires précaires, Autoentrepreneure/ Parents séparés
<b>Profession(s) père</b>	Carrossier Alternance de périodes travaillées et chômees	Directeur adjoint d'une société de transport d'une commune de l'ouest	Père : technicien de recherche à l'INRA d l'agroalimentaire	Chauffeur-livreur	ETAM chez EDF	Dirigeant d'une petite entreprise du bâtiment	Vendeur dans un magasin	Instituteur à la retraite et commerçant	Fonctionnaire à l'hôpital (gestion des commandes de nourriture)	Jardinier indépendant	Médecin	Sociologue	Père retraité, ouvrier d'usine	Retraite, employé de banque, endetté	Livreur pour une librairie privée Père sénégalais en France	Ne le voit plus
<b>Profession(s) mère</b>	Formation initiale de comptabilité Alternance périodes chômees et de travail	Mère au foyer	Doctorat en océanographie Reconversion : institutrice	Assistante maternelle	Aide-soignante	Travaille d l'entreprise familiale : gestion et secrétariat	Technicienne de laboratoire	N'a pas travaillé	Salariée d'un bureau de tabac	Gestionnaire de marchés publics au CNFPT	Psychomotricienne	Expert-Comptable	Aide-soignante puis assistante sociale après reprise d'études	Agent d'entretien d'une MFR.	Etudes de droit, employée pour une société d'assurance	Autoentrepreneure, a créé une société de ménage pour des entreprises
<b>Âge</b>	23	23	25	23	24	22	21	21	23	22	21	20	21	21	20	19
<b>Parcours scolaire Diplômes</b>	Licence 3 LEA (Affaires et entreprises)	Master de Management international. IAE de Poitiers	Master 2 Médiation des sciences	Etudiant 2018-2019. L3. ESD — École Supérieure du Digital Bachelor	BAC, En recherche d'emploi	Etudiant, 2017.2021. Ecole de commerce	Etudes arrêtées « autodidacte »,	Etudiant 2018-2019. L3 d'AES à Bordeaux	DUT GEA	Etudiant 2017. Faculté d'éco-gestion	Etudiant Licence 3. STAPS Activité physique adaptée	Etudiant Licence 2 économie	Etudiant Licence 3 management du sport	Etudiant Licence 2 biologie	NON diplômé	Etudiant 1ère année Insecc
<b>Expérience livreur 1</b>	UberEats	Deliveroo	Deliveroo	UberEats	Deliveroo	UberEats	Ubereats	Deliveroo	Deliveroo	Deliveroo	Ubereats	Deliveroo	Ubereats	Deliveroo	Ubereats	Ubereats
<b>Expérience livreur 2</b>	Deliveroo			Deliveroo			Deliveroo		Ubereats	Ubereats		Ubereats			Deliveroo	
<b>VILLE</b>	POITIERS	POITIERS	BORDEAUX	BORDEAUX	BORDEAUX	BORDEAUX	BORDEAUX	POITIERS	BORDEAUX	POITIERS	POITIERS	POITIERS	POITIERS	POITIERS	BORDEAUX	BORDEAUX
<b>Date de l'entretien</b>	15/01/2019	18/01/2019	22/01/2019	22/01/2019	20/02/2019	20/02/2019	21/02/2019	27/03/2019	28/03/2019	06/05/2019	06/05/2019	07/05/2019	10/05/2019	17/05/2019	29/05/2019	29/05/2019

A. Une main-d'œuvre ajustée aux conditions d'exercice de l'activité. Des hommes, jeunes, socialisés à l'entrepreneuriat

Cinq conditions principales sont exigées de la part des principales plateformes pour devenir coursier : être âgé d'au moins 18 ans, posséder une pièce d'identité valable dans l'Union européenne, avoir son entreprise ou micro entreprise, disposer d'un vélo ou d'un mode de transport particulier<sup>163</sup>, et enfin posséder un smartphone récent et un forfait mobile<sup>164</sup>. Aucune qualification ou expérience professionnelle n'est exigée et les modalités de sélection sont réduites à une inscription rapide sur Internet<sup>165</sup>. Ces conditions peu contraignantes ouvrent ainsi en principe à une large population la possibilité d'exercer l'activité de coursiers. Pourtant, dans les faits, nos observations comme celles d'autres chercheurs<sup>166</sup> montrent que cette activité n'est pas réalisée par n'importe qui, mais que les coursiers ont des propriétés communes.

Ces principales caractéristiques conduisent à attirer des agents sociaux qui détiennent les dispositions<sup>167</sup> pour l'occuper. Certaines d'entre elles dépendent de caractéristiques sociales immédiatement observables (les coursiers sont en effet en très grande majorité des hommes et plus particulièrement de jeunes hommes), quand d'autres nécessitent d'échanger avec les coursiers afin de saisir non seulement ce qui les a conduits à exercer cette activité, mais aussi les ressources sur lesquelles, de manière conscience ou non, ils se sont appuyés pour l'exercer. Cela mérite d'être déconstruit.

### **1. Une activité à vélo, sous pression temporelle et fortes contraintes physiques et dans l'espace public : la mobilisation de dispositions masculines**

Il n'aura échappé à personne que les coursiers sont principalement des hommes<sup>168</sup>. Les femmes sont en effet très peu nombreuses et pourtant leur quasi-absence dans cette activité supposée ouverte à tous n'est pas interrogée. Si l'activité de coursier est masculine<sup>169</sup>, c'est pour au moins trois raisons.

Tout d'abord parce qu'elle se réalise à vélo (ou à scooter). Or, la pratique du vélo est marquée par des inégalités de genre. Activité associée au sport et, de manière secondaire, à la mécanique, deux domaines construits comme masculins, elle est davantage pratiquée par les hommes que par les femmes<sup>170</sup>, et ce dès l'enfance : sur les 38 % de jeunes âgés entre 12 et 17 ans qui

---

<sup>163</sup> S'il s'agit d'un véhicule motorisé (scooter, voiture), le coursier doit légalement être titulaire d'une attestation de transport de marchandises, qu'il peut obtenir en suivant une formation et réussissant un examen et être inscrit au registre es transporteurs.

<sup>164</sup> UberEats exige également d'avoir un casier judiciaire vierge.

<sup>165</sup> « Inscrivez-vous en quelques minutes » est-il notamment annoncé sur la page de recrutement de coursiers du site Internet d'UberEats. Inscription parfois assortie de quelques réponses à des questions standardisées, d'une réunion d'information ou même d'un créneau d'essai supervisé.

<sup>166</sup> Cf. op.cit. page précédente.

<sup>167</sup> Dans la filiation de Pierre Bourdieu, « la sociologie appelle dispositions des manières de faire, dire et penser d'un individu. Celles-ci sont alors pensées comme socialement construites, c'est-à-dire qu'elles sont intériorisées par l'individu à l'issue de processus de socialisation. La notion sociologique s'oppose donc à l'usage courant qui entend par ce terme des prédispositions innées. » in Zolesio E. , « Dispositions féminines/dispositions masculines », dans *revue ¿ Interrogations ?* n° 10. La compétence, mai 2010.

<sup>168</sup> Plus objectivement, selon les enquêtes par questionnaire réalisées par Aguilera A., Dablan L. et Rallet A. en 2016 et 2018 auprès d'une centaine de coursiers, 98 % des coursiers sont des hommes.

<sup>169</sup> De ce fait, nous choisissons d'utiliser le masculin pour parler des coursiers.

<sup>170</sup> Sans qu'il soit nécessaire d'interdire aux filles de pratiquer le vélo, comme dans certaines régions du monde (pensons par exemple au film *Wadja* de Haifaa Al Mansour (2012) dans lequel une jeune fille d'Arabie saoudite cherche à acheter un vélo malgré l'interdiction faite aux femmes d'en pratiquer), les garçons sont



déclarent faire du vélo, 61 % sont des garçons et 39 % des filles<sup>171</sup>. Ainsi à l'âge adulte, parmi les personnes ayant pratiqué du vélo au cours des quatre dernières semaines, 58 % sont des hommes et 42 % des femmes.<sup>172</sup>

Puisque pratiques et représentations sociales font du vélo une activité plus masculine que féminine, elles rendent plus évident l'accès à l'activité de coursier pour les hommes, d'autant plus pour ceux qui pouvaient en avoir une pratique régulière voire quotidienne. Ainsi, Julien, coursier de 23 ans, raconte en entretien :

*« Moi j'ai toujours été sportif et puis tous mes déplacements à [nom de la ville], je les faisais en vélo. Et puis je trouvais ça cool cet été en fait d'avoir un boulot qui me prenait pas la tête, où je travaillais quatre heures par jour en pouvant faire une soirée juste après, puis passer la journée tranquille à lire ou je ne sais quoi. Et puis en même temps du coup à faire du sport. Ça me permettait de faire mon métier et mon sport en même temps tous les jours, de bonnes conditions sportives et un peu d'argent ».*

(Julien, 23 ans, titulaire d'une licence LEA Affaires et entreprises, Ubercats et Deliveroo, activité temporaire/secondaire, père carrossier de formation, mère, formation de comptabilité/secrétariat et comptabilité sans CDI, Poitiers et Bordeaux)

De même, Martin, 25 ans, explique :

*« Je suis quelqu'un qui fait du sport. Pourquoi ne pas lier une activité sportive et en même temps gagner de l'argent ? Sachant que j'aime beaucoup faire du vélo de base, je me déplace soit à vélo soit en tramway donc je connais bien la ville ».*

(Martin, 25 ans, diplômé d'un master 2 en médiation des sciences, Deliveroo depuis octobre 2018, activité temporaire et secondaire, père Baccalauréat, technicien de recherche à l'INRA, mère, titulaire d'un doctorat en océanographie, professeur des écoles, Bordeaux)

Les hommes sont non seulement davantage disposés à faire du vélo que les femmes, mais ils en ont aussi une pratique différente : alors que les femmes ont davantage intériorisé l'impératif de sécurité<sup>173</sup> et ont tendance à le pratiquer essentiellement pour se déplacer d'un lieu à l'autre, principalement en journée et en cherchant à éviter la cohabitation vélo-voiture, mais aussi un effort physique soutenu (notamment les montées, considérées comme des obstacles), les

---

d'avantage encouragés à apprendre à faire du vélo.

<sup>171</sup> Source : ministère des Sports, Sports STAT-Info, Bulletin de statistiques et d'études, 2002, n° 02-04.

<sup>172</sup> Source : INSEE, Enquête Emploi du temps 2009-2010. In « *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent* », INSEE Première, n° 1675, 2017. Plus particulièrement, sur les pratiques de mobilité en ville, l'enquête de Florianne Ulrich montre que sur 10 932 passages de vélos comptabilisés sur trois grandes places de la ville de Bordeaux (La Victoire, Quinconces, Stalingrad), à des heures et des jours différents, 62 % des cyclistes sont des hommes, pour 38 % de femmes. L'écart se creuse par temps de pluie (entre 69 % et 78 % sont des hommes) et pendant la nuit (67 % d'hommes entre 1h00 et 2h30 du matin). Ulrich F., *La place des femmes dans un projet de ville durable : le cas de la pratique de vélo sur la Communauté Urbaine de Bordeaux*, mémoire de Master sous la direction de Y. Raibaud, Université de Bordeaux Montaigne, 2014.

<sup>173</sup> « Les stéréotypes de sexe influencent les pratiques éducatives des parents, qui malgré des capacités et des demandes de soutien physique de même niveau pour les enfants des deux sexes, tolèrent mieux la prise de risque des garçons et concentrent leur effort éducatif sur l'apprentissage de l'évitement du risque chez les filles. » in Sayagh D., « Construction sociospatiale de capacités sexuées aux pratiques urbaines du vélo », *Les Annales de la recherche urbaine*, n° 112, Le genre urbain, 2017, pp. 126-137.

garçons ont une pratique plus diversifiée dans les formes et lieux de pratiques (vélo de course, de ville, VTT, BMX, fixie)<sup>174</sup>, plus ludique, davantage affranchie du Code de la route et des règles de sécurité, et marquée par la compétition et le défi (entre eux, mais aussi contre des bus ou des voitures)<sup>175</sup>. En vélo comme dans bien d'autres activités, la prise de risque, mais aussi la résistance à l'effort ou à la souffrance, la recherche de la performance appartiennent au registre de la masculinité. Or, le travail de coursier fait précisément appel à cet usage de confrontations virilistes du vélo : payés à la course, intégrant ou pas selon les plateformes le nombre de kilomètres parcourus, les coursiers travaillent sous pression temporelle. Cette pression est fondée non pas sur la durée de travail (du fait du non-paiement des temps d'attente de courses), mais sur son rythme<sup>176</sup>. Elle induit dès lors des stratégies d'optimisation des moments de livraison pour qu'ils soient le plus rapidement exécutés et conduit à des prises de risques : vitesse excessive, « slaloms » entre les voitures, circulation en sens interdit ou sur les trottoirs, non-respect des feux rouges ou stop, raccourcis peu évidents, etc. En outre, la mise en place par les plateformes de défis, de systèmes de classement des meilleurs coursiers ou de primes exceptionnelles encourage les coursiers à ces formes d'auto-accélération et accentue cette intensité, la fatigue et les prises de risque<sup>177</sup>. Celles-ci sont dès lors considérées comme inhérentes à l'activité et peuvent être interprétées avec ambivalence, entre conscience des dangers et facteurs de pénibilité – d'autant plus quand la couverture assurancielles est faible voire inexistante – et plaisir de l'exploit et du danger surmonté<sup>178</sup>. Rachid raconte par exemple son accident avec une voiture, survenu par une multiplication des risques (recherche de grande vitesse, partage de la route avec des véhicules, chaussée mouillée, etc.) :

*« C'était sous la pluie un dimanche vers midi et... fin je suis cycliste de base et j'ai tendance à rouler vite, etc. et j'avais pas le casque, je fais toujours gaffe au Code de la route, c'est-à-dire les feux rouges, etc., c'est quelque chose pour moi, faut pas rire avec... Autant la vitesse fin je vais pas ultra vite sur la route, mais je vais plus vite que la plupart des gens qui font du vélo ou qui sont coursiers [...] plus je roulais vite, plus je gagnais d'argent et du coup j'ai une routine qui s'est installée, je calculais mes temps de trajet et j'améliorais à chaque fois.... Le but c'était toujours d'aller plus vite... au moment de l'accident, c'est une voiture qui venait de la droite qui avait un stop et j'avais pas la visibilité sur ce stop. Il a pas du tout marqué le stop, il a complètement tracé et moi j'étais... il arrivait, et moi j'étais à ce niveau-là et j'étais je crois à 45 km/heure quelque chose comme ça, c'était un peu en descente et bah c'était mouillé, il pleuvait, et sur temps*

<sup>174</sup> Le BMX, « *bicycle moto cross* », désigne soit une course de compétition sportive de « *supercross* » sur des pistes parsemées de bosses, soit des pratiques sportives urbaines consistant à effectuer des figures techniques et spectaculaires (le « *freestyle* ») ; dans les deux cas, le vélo utilisé est petit, léger, maniable, avec peu d'équipement. Le *fixie* quant à lui renvoie à un vélo sans frein et dont le pignon de la roue arrière est fixe, *i.e.*, sans roue libre et à une seule vitesse, ce qui permet de maximiser le rendement du coup de pédale. Initialement utilisé par les coureurs cyclistes et, bien qu'il soit formellement interdit par le Code de la route, il est aujourd'hui apprécié des adeptes de vélo urbain, inspirés des pratiques des « *bikes-messengers* », coursiers des grandes villes étatsuniennes des années 1990.

<sup>175</sup> Sayagh D., « Construction sociospatiale de capacités sexuées aux pratiques urbaines du vélo », *Les Annales de la recherche urbaine*, n° 112, Le genre urbain, 2017, pp. 126-137.

<sup>176</sup> Cela d'autant plus que les modalités d'attribution et de rémunération des courses sont confuses et susceptibles d'être modifiées de manière arbitraire par les plateformes.

<sup>177</sup> Lemozy F., « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail*, 2019, 14, p.4.

<sup>178</sup> Outre des usages différenciés selon le genre, la pratique du vélo est un instrument de distinction sociale (cf. Gaboriau Ph., « Les trois âges du vélo en France », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n° 29, janvier-mars 1991, pp. 17-34.), que l'on retrouve dans notre enquête, entre les coursiers qui empruntent un vélo ou en achètent un d'occasion, ceux qui investissent dans un vélo à assistance électrique et les adeptes du « *fixie* », vélo urbain qui ne dispose pas de freins.

*sec j'aurais pu l'éviter, je serais tombé, mais j'aurais pas eu mal comme je me suis fait, et du coup, j'ai tapé la voiture et je me suis bien fait mal et j'ai passé un mois sans pouvoir bouger de mon lit... j'ai eu 35 points... »*

(Rachid, en licence 3 à École Supérieure du Digital, Deliveroo d'août 2017 à avril 2018, UberEats depuis août 2017, activité temporaire et secondaire, père : chauffeur-livreur, mère : assistante maternelle, parents immigrés du Maroc, Bordeaux)

Enfin, une autre raison qui dispose davantage les hommes à être coursier est qu'il s'agit d'une activité réalisée dans l'espace public. Or, sur cet aspect également, les normes d'appropriation d'une ville « faite par et pour les hommes »<sup>179</sup>, l'apprentissage précoce d'une mobilité restreinte pour les jeunes filles<sup>180</sup> et la construction d'une vulnérabilité féminine, accentuée la nuit<sup>181</sup>, empêchent les femmes d'investir cette activité marquée par des temps plus ou moins longs d'attente et de circulation dans l'espace public, de jour comme en soirée, ainsi que de livraison chez des particuliers inconnus. Célia, rare femme coursière (elle-même estime que dans sa ville, « *c'est vraiment rare les filles quand même, je pense qu'on est 3-4* ») raconte ses réticences :

*« J'avoue je suis une fille, je reste pas trop tard le soir alors que eux [les autres coursiers, hommes], ils peuvent rester sur 2 h du matin. Et il y a des quartiers... Grand pont [elle désigne un quartier prioritaire de la politique de la ville], si je vois que c'est dans un quartier comme ça, j'vais pas. Et je monte jamais chez les gens non plus, normalement on doit livrer à la porte du client et on peut se faire signaler par rapport à ça, mais moi c'est pas mon problème, moi c'est mort, je monte pas chez les gens. (...) Si c'est au 2<sup>e</sup> bon, je monte, mais j'aime pas ça, parce qu'une fois, ça m'est arrivé, je suis même allée jusqu'à rentrer dans l'appartement du monsieur, (...) il a ouvert la porte, il a dit "posez ça là", il a fermé la porte, moi j'étais en mode "non"... Mais après il était pas méchant, il était super sympa, pas de souci il y avait sa femme juste derrière, je l'avais pas vue, à la base je connais pas les gens, j'ai pas très envie de les connaître. »*

(Célia, 19 ans, 1<sup>ère</sup> année Insecc, Ubereats, avril 2019 — mai 2019, activité temporaire et secondaire, père [non renseigné], mère auto entrepreneure, a monté sa société de ménage pour des entreprises, Bordeaux).

---

<sup>179</sup> Raibaud Y., *Une ville faite par et pour les hommes*, Belin, collection Egale à égal, 2015.

« Après l'âge de 13 ans, seuls les garçons sont présents dans le quartier et profitent des activités proposées, alors que les filles, elles, sont invisibles. La visibilité des garçons montre que le quartier et certaines structures sont sous l'emprise de la population masculine. En effet, les garçons (préadolescents et adolescents) usent de tout l'espace : on peut les rencontrer à l'entrée des immeubles, sur le *city stade*, sur l'espace vert servant de terrain de sport ou encore faisant du skate ou du vélo. » Propos d'une animatrice cités dans Maruéjols É., « La mixité à l'épreuve des loisirs des jeunes dans trois communes de Gironde », *Agora débats/jeunesses*, vol. 59, n° 3, 2011, pp. 79-91.

<sup>180</sup> Devaux J., Oppenheim N., « La mobilité des adolescents: une pratique socialisée et socialisante », *Métropolitiques*, 28 novembre 2012. URL:<http://www.metropolitiques.eu/La-mobilite-des-adolescents-une.html>  
Cette intériorisation d'une mobilité restreinte se joue également au moment de l'apprentissage du vélo puisque David Sayagh (« Construction sociospatiale de capacités sexuées aux pratiques urbaines du vélo », op.cit., p.132) montre que « dans une plus grande mesure que les garçons, les filles 1) apprennent à faire du vélo dans un espace relativement exigu, explicitement délimité, voire cloisonné (ex. jardin, cour fermé, voire terrasse ou balcon) ; 2) se voient formellement interdire le droit de sortir du quartier de résidence/du village ; 3) se voient formellement interdire le droit de pratiquer seules à partir du collège; et enfin 4) se voient formellement interdire le droit de pratiquer la nuit » in D. Sayagh, « Construction sociospatiale de capacités sexuées aux pratiques urbaines du vélo », op.cit., p.132.

<sup>181</sup> Lieber M., *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008.

Pour ces trois raisons, la pratique du vélo est bien sexuée et l'activité de coursier se construit dès lors essentiellement au masculin. D'autres caractéristiques de ce travail désignent plutôt une jeunesse précaire comme main-d'œuvre, état qui peut parfois durer.

## **2. Une activité non qualifiée, faiblement rémunérée et à horaires atypiques : une activité construite pour une main-d'œuvre jeune et précaire**

C'est une autre caractéristique largement admise : les coursiers sont jeunes<sup>182</sup>. Toujours en cherchant à lier caractéristiques du travail et propriétés des agents l'occupant, plusieurs raisons peuvent être avancées.

La première est la condition physique de leur jeune âge qui leur permet d'assurer une activité soumise à de fortes contraintes physiques. Mais cette explication n'est pas suffisante, car bien d'autres activités pénibles sont dans les faits occupées par des travailleurs plus âgés<sup>183</sup>.

La deuxième explication présentée spontanément est que s'ils sont jeunes, c'est parce que les coursiers sont étudiants. Cette activité est en effet souvent pensée comme un « petit boulot », exercé parallèlement à des études, facilité par la possibilité – relative dans les faits, conditionnée – de choisir ses horaires. Et effectivement, comme nous l'analysons plus loin, il existe un usage étudiant significatif de ce travail, parallèle aux études et complémentaire de bourses ou d'aides parentales. Mais, outre qu'il faut noter des lignes de clivages et de différenciation entre les étudiants<sup>184</sup>, il faut souligner qu'il s'agit surtout d'un « petit boulot » au sens de travail précaire et non qualifié. À ce titre, il ne touche pas seulement les étudiants, mais plus largement une classe d'âge particulièrement exposée au chômage et à la précarisation des emplois, qui a induit un recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et d'accès à une stabilité professionnelle<sup>185</sup>, si bien que le temps de la jeunesse « s'allonge » et que cet état de précarité peut persister, particulièrement pour les jeunes les plus vulnérables, *i.e.* les moins diplômés. C'est ainsi que cette population des « jeunes »<sup>186</sup> — et donc pas seulement étudiante — se trouve toute désignée

---

<sup>182</sup> Selon l'enquête d'Aguilera et alii (« L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantané » *op.cit.*), les deux-tiers ont moins de 25 ans ; Arthur Jan (« Livrer à vélo... en attendant mieux », *op.cit.*) indique que les coursiers qu'il a rencontrés pour son enquête étaient âgés de moins de 30 ans ; de même, les enquêtés de Chloé Lebas (« Carrière d'auto-entrepreneur et rapports critiques au travail », *op.cit.*) ont entre 20 et 25 ans. Quant à notre propre enquête, les coursiers sont âgés entre 19 et 30 ans.

<sup>183</sup> Volkoff S., Molinie A.F., Jolivet A., *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, dossier n° 16, CEE, 2000.

<sup>184</sup> Tous les étudiants ne se ressemblent pas, selon leur origine sociale, leurs ressources économiques, leurs filières de formation (prestigieuses ou dévalorisées, claires ou floues du point de vue des débouchés et des statuts qu'elles permettent d'obtenir sur le marché du travail, pôle économique/humanités, privées/publiques, etc.). Comme nous le verrons, leurs usages de l'activité du coursier s'en trouvent dès lors différents. Cf. Pinto V., *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social », 2014. Voir également Pinto V., Poullaouec T., Trémeau C., « Les étudiants et leurs parents face à l'exercice d'activités rémunérées en cours d'études : quatre portraits de familles », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2019, pp. 97-118.

<sup>185</sup> « Si l'on s'en tient aux cursus familiaux, scolaires et professionnels, on peut considérer que la jeunesse est l'âge de la vie où s'opère le double passage de l'école à la vie professionnelle et de la famille d'origine à la famille de procréation, la séquence de trajectoire biographique définie par le double processus d'accès à une position stabilisée sur le marché du travail et sur le marché matrimonial », Mauger, G., « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunes*, 2010, vol. 56, n°3, pp. 9-24.

<sup>186</sup> Bourdieu P., « La jeunesse n'est qu'un mot », entretien avec Anne-Marie Métailé, repris in *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, 1984.

pour occuper l'activité de coursier, précaire à plus d'un titre. Car il s'agit tout d'abord d'une activité caractérisée par des horaires atypiques, notamment en soirée et le week-end, peu compatibles avec une vie familiale. Les jeunes, définis par une situation matrimoniale non stabilisée et sans contraintes familiales, sont dès lors disposés à s'accommoder aux horaires flexibles et souvent décalés, voire les recherchent dès lors qu'ils leur permettent d'articuler travail et études. Ensuite, la situation d'attente et d'indétermination professionnelle et familiale dans laquelle se trouvent les jeunes conduit certains à vivre toujours chez leurs parents ou à avoir un soutien financier de leur part, ce qui leur permet de surmonter la faiblesse et l'instabilité des revenus du travail de coursier de plateformes numériques. À cette précarité économique, s'ajoute une précarité de statut : du fait de leur âge social, ils ont une faible expérience du monde du travail et méconnaissent les droits et protections associés au travail, notamment les différences entre statut indépendant et salarié. Par exemple, beaucoup d'entre eux confondent revenus et chiffres d'affaires, sans véritablement se soucier des cotisations versées ou des frais d'investissement ou d'entretien de leur matériel, sans non plus comptabiliser le travail administratif à l'instar d'autres néo-travailleurs indépendants<sup>187</sup>. Enfin, leur âge les inscrit dans une génération qui, comme d'autres avant elle désormais, a intériorisé l'expérience de la précarité, pensée comme un passage obligatoire et nécessitant d'accepter – dans l'espoir que cela soit temporaire – « une exploitation intense au nom des sacrifices qu'impose le monde du travail »<sup>188</sup> — ce qui les dispose également à supporter de rudes conditions de travail<sup>189</sup>.

Ainsi, si les étudiants ont les dispositions – de leur âge social et de leur génération – à s'engager dans cette activité fabriquée comme précaire et non qualifiée<sup>190</sup>, ils peuvent le faire en la pensant comme temporaire, espérant transformer leur futur titre en emploi<sup>191</sup>. Mais, comme nous le verrons, ce n'est pas le cas d'autres « jeunes » qui n'ont pas les diplômes pour échapper au travail déqualifié et envisagent l'activité de coursier au même titre que les activités rémunérées auxquelles ils peuvent prétendre, comme un travail parmi d'autres dans un champ des possibles très restreint.

Interroger l'âge des coursiers vise d'une part à ne pas oublier la construction sociale qui a conduit, depuis maintenant plusieurs décennies, à un appariement entre jeunesse et emplois précaires, et d'autre part à ne pas invisibiliser le fait que tous les coursiers ne sont pas « jeunes » : si on reprend les résultats de l'enquête par questionnaire menée en 2016 et 2018 par Aguilera et alii, les deux tiers ont certes moins de 25 ans, mais cela signifie qu'un tiers a plus. Et depuis, on peut observer que cette dernière proportion a augmenté, en lien avec les modifications des modalités d'exercice de l'activité par les plateformes).

---

<sup>187</sup> C'est aussi le cas des vendeuses des plateformes Etsy ou des cuisiniers de La Belle assiette, étudiés par Jourdain A., Naulin S., « Marchandiser ses loisirs sur Internet : une extension du domaine du travail ? », in S. Abdelnour, D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, 2019.

<sup>188</sup> Brochier Ch., « Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001, vol. 138, n°3, p. 73.

<sup>189</sup> Voir Mauger G., « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunesses*, 2010, vol.56 ; n°3, pp.9-24. Gérard Mauger analyse les emplois étudiants comme un « précurseur professionnel » ou du « présalariat » qui, en socialisant les agents, correspond à un mode d'intériorisation d'attitudes et de comportements ajustés à un marché du travail flexible.

<sup>190</sup> Le travail non qualifié est « la résultante d'un déficit de leur reconnaissance et de leur valorisation » qui produit des « positions basses dans les hiérarchies des emplois et des rémunérations », « combinée [...] à une distance à la norme de l'emploi stable. » in Demazière D., Marchal E., « La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et emploi*, 2018, vol. 155-156, n°3, 2018, pp. 5-30.

<sup>191</sup> Même si la crise du marché du travail et les fluctuations de rendement des diplômes les maintiennent dans une incertitude.

### 3. Un travail indépendant qui convoque des dispositions variées à l'entrepreneuriat

Enfin, un dernier point commun des coursiers, non-visible celui-ci, est leur disposition à créer une entreprise. Travailleurs sous statut indépendant – le plus souvent sous régime de la microentreprise (ex-autoentreprise) – ils possèdent leurs moyens de production<sup>192</sup> et réalisent des prestations de services pour les plateformes, avec lesquelles « les relations sont régies par des prix et des conditions affichés » voire maintenant des chartes, « qui sont à prendre ou à laisser »<sup>193</sup>.

Dans le cas des coursiers – mais comme bien d'autres cas<sup>194</sup>, la création d'une micro-entreprise est de fait largement contrainte : si l'on veut devenir coursier pour une plateforme, on ne peut faire autrement. Mais ce caractère obligatoire n'est pas mentionné par les coursiers. La création d'entreprise est décrite comme une étape administrative – certes parfois jugée rébarbative dans ses aspects procéduriers, mais somme toute ordinaire pour commencer ce travail. Elle n'est non seulement jamais critiquée, mais peut même être présentée comme positive, dans le potentiel d'autonomie qu'elle permettrait, en écho aux arguments des plateformes. Si le caractère contraint de la création d'entreprise est ignoré, c'est que celle-ci a bien souvent été intériorisée comme une alternative souhaitable au salariat, par différents niveaux et lieux de socialisation : tout d'abord, au niveau macrosocial, des discours et mesures politiques et institutionnelles, nationales comme internationales, ont, depuis la fin des années 1980, critiqué et remis en cause les réglementations du travail et ont contribué à l'effritement de la société salariale<sup>195</sup> pour promouvoir, par un important travail politique, législatif et médiatique, une figure du travailleur comme « entrepreneur de soi »<sup>196</sup>. Les plateformes numériques s'appuyant sur ces mécanismes reprennent à leur compte la promesse d'un travail libéré de la subordination salariale, de la présence hiérarchique, adapté aux besoins individuels, répondant aux aspirations à l'autonomie, etc.<sup>197</sup> Ce processus, désormais ancien, a créé les conditions de réception et de consentement à l'idée d'adopter un statut indépendant en lieu et place d'un emploi salarié. C'est particulièrement le cas pour des individus de la génération née dans ce contexte, donc les mêmes « jeunes » évoqués précédemment, qui ont intériorisé la précarisation des emplois et la dégradation objective de la condition salariale marquée par une intensification du travail, une augmentation des risques psychosociaux, une stagnation et polarisation des salaires. Certains coursiers en ont d'ailleurs fait la dure expérience, que ce soit du fait de discriminations, d'intenses conditions de travail salarié ou d'un contrôle hiérarchique oppressant.

C'est ainsi à la fois par expérience malheureuse – ou anticipée de manière malheureuse – de

---

<sup>192</sup> On peut souligner le paradoxe du capitalisme de plateforme dans lequel le travailleur est sommé de devenir indépendant, propriétaire de ses moyens de production.

<sup>193</sup> Méda D., « Le nouveau monde enchanté des plateformes : du mythe à la désillusion », in S. Abdelnour, D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, 2019, pp.89-102, sp.p.91.

<sup>194</sup> Cf. Abdelnour S., *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017, chap. 4.

<sup>195</sup> Castel R., *Les Métamorphoses de la question sociale. Une Chronique du salariat*, Fayard, 1995.

<sup>196</sup> Stevens H., « La fabrication sociale de la figure du travailleur en entrepreneur », *Journée d'études « Tous entrepreneurs ? Le brouillage des frontières entre emploi salarié et emploi indépendant »*, Poitiers, 2017.

<sup>197</sup> Boltanski L., Chiapello E., *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999. On peut ainsi noter une adhésion aux discours des plateformes valorisant l'autonomie, la facilité pour s'inscrire et pour exercer l'activité ou pour en sortir, la flexibilité des horaires, l'attrait par un univers de travail dé-conflictualisé et « gamifié » qui invisibilise les conditions et relations de travail : les plateformes disent « rouler » au lieu de « travailler, s'adressent aux coursiers par un tutoiement systématique, utilisent des anglicismes pour rendre l'activité « cool » et « moderne, etc.

confrontation avec le salariat et par aspiration à une certaine autonomie qu'ils se tournent vers l'activité de coursiers. Ainsi, dans l'espace des « petits boulots » de jeunes possibles<sup>198</sup>, le fait d'être coursier leur semble préférable à celui d'être employé de fast-food, hôte de caisse en supermarché, manutentionnaire de la grande distribution ou ouvrier intérimaire, autant de positions qui fonctionnent comme des repoussoirs. Ainsi Rachid, âgé de 23, étudiant en licence en école privée de communication numérique, explique ce qui l'a conduit à devenir coursier pour une plateforme :

*« Je me suis dit qu'il fallait que je commence à gagner mon propre argent et que j'aide mes parents à financer mes études. Et je me voyais mal me prendre un mi-temps à super U ou dans les grandes surfaces ou à Mac Do. Je voulais vraiment avoir truc qui me permettait de caser mes horaires comme je voulais et puis euh... pas contraignant au niveau euh... moral c'est-à-dire que personne... on n'a pas forcément... on n'a pas physiquement un patron qui est toujours dans son dos, etc. »*

(Rachid, en licence 3 à École Supérieure du Digital, Deliveroo d'août 2017 à avril 2018, UberEats depuis août 2017, activité temporaire et secondaire pour financer ses études, père : chauffeur-livreur, mère : assistante maternelle, parents immigrés du Maroc, Bordeaux)

C'est aussi le cas de Sylvain, âgé de 21 ans et étudiant en licence 3 de management du sport, qui a eu une expérience d'ouvrier intérimaire dans l'industrie agroalimentaire :

*« Quand j'étais plus jeune, 18-19 ans, j'avais fait de l'usine en intérim, c'était dans les œufs, et là c'était vraiment un enfer, clairement, et je me suis dit : “ouais j'ai pas envie de retourner en usine ».*

(Sylvain, 21 ans, L3 management du sport, Ubereats, Été 2018, activité temporaire et secondaire, père retraité, ouvrier d'usine, mère, aide-soignante puis assistante sociale après reprise d'études, Poitiers)

Il loue la possibilité de choisir ses heures de travail, tout en critiquant les conditions de rémunération :

*« On travaille quand on veut, on n'a pas de patron, ça c'est vraiment le gros point positif. »*

Tout en ajoutant : *« Après les inconvénients, je trouve quand même que pour faire des semaines à 350 euros, ce qui représente un peu le SMIC, faut quand même y aller, donc la rémunération c'est pas fou. »*

Mohammed, âgé de 21 ans, étudiant en 2<sup>e</sup> année de Licence de biologie, compare également son travail chez Deliveroo à celui exercé chez MacDonald et y trouve les avantages de la flexibilité temporelle :

*« Les jobs étudiants c'est bien gentil, mais la plupart proposent des contrats de minimum 18 heures par semaine et il y a des périodes de l'année quand on est à l'université où*

---

<sup>198</sup> Pinto V., Cartron D., Burnod G., « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et Emploi*, 2000, n°83, pp. 137-156, sp.p.138.

*comme tu le sais c'est possible de faire 18 heures, mais il y en a d'autres, particulièrement pré-partiels, en partiels même et puis même des stages, où c'est impossible de tenir et en fait c'est impossible d'être flexible. On va aller voir notre employeur, on va lui dire : « à telle période j'ai mes partiels », il va accepter une fois. Si c'est 4 périodes dans l'année pour les partiels, les stages, du premier semestre du second semestre, les examens, c'est très compliqué et en plus de ça la plupart du temps ils vont pas réaménager notre emploi du temps, ils vont simplement nous donner des congés sans solde dans les boîtes. Donc ça veut dire que pendant cette période-là, on pourrait travailler 6 ou 7 heures, sans se pénaliser pour nos révisions et c'est 6 ou 7 heures qui nous permettraient de dégager un revenu suffisant pour vivre convenablement. Et aujourd'hui, je dégage à peu près les mêmes revenus que quand je travaillais au Mac Do sauf que à Mac Do je travaillais 18 heures par semaine, « fin même 20 heures par semaine, je gagnais 600 euros... Là je travaille deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze... on va dire 16 heures et je dégage la même somme, je dégage à peu près la même chose, donc un SMIC sauf qu'il y a des moments où j'ai pas de commande, je vais chez mon pote ou chez moi, pendant une demi-heure je reste chez moi, je me fais à manger, j'attends d'avoir une commande, je refuse en attendant, ça a rien à voir en fait. Même si je dégageais un euro de moins de l'heure qu'à Mac Do, je préférerais rester»/*

(Mohammed, licence 2 de biologie, Deliveroo, activité temporaire et secondaire, père, retraité, ouvrier d'usine, mère agent d'entretien dans une MFR)

La disposition à créer son entreprise peut aussi être le cas d'agents issus de milieux populaires dont la culture est marquée par une aspiration à « être son propre patron » pour échapper à la dureté des conditions de travail ouvrier. C'est ce dont a hérité Noah, 21 ans, qui a interrompu en cours d'année ses études de comptabilité et de gestion et qui explique :

*« En fait ce qui m'a plu, on peut travailler quand on veut, le fait d'être son propre patron ça m'a toujours parlé, et j'ai toujours fait des petits business en Martinique et tout et le fait d'être indépendant et non-salarié ça m'a beaucoup parlé. (...) Je ne me vois pas... justement être salarié, mais plutôt indépendant je veux vraiment à long terme, même à moyen terme, monter ma propre entreprise et... vraiment être indépendant ».*

(Noah, 21 ans, a arrêté ses études après avoir commencé des études de comptabilité, Deliveroo depuis juin 2017, Ubereats depuis octobre 2017, activité temporaire et secondaire, père vendeur dans un magasin, mère, technicienne de laboratoire, parents martiniquais, Bordeaux)

C'est aussi plus directement le cas des coursiers qui sont issus de familles de petits indépendants – dans notre échantillon, ce sont par exemple des fils de carrossier, maçon, commerçant, dirigeant d'une petite entreprise de transport – et dont la socialisation primaire familiale a été marquée par un éthos de travailleur indépendant.

Outre ces socialisations macrosociales et familiales, certains coursiers sont également passés par des formations susceptibles de les rendre plus réceptifs à la création d'entreprise : beaucoup de nos enquêtés suivent – ou ont suivi – des cursus d'études supérieures qui appartiennent à un pôle « gestion, management, commerce » ou « nouvelles technologies »<sup>199</sup>, cursus dans

---

<sup>199</sup> Une partie importante des enquêtés ont été recrutés par le biais du réseau social professionnel LinkedIn, ce qui peut contribuer à la surreprésentation dans notre échantillon des étudiants issus de ce type de cursus.



lesquels il existe des unités d'enseignement – obligatoires ou optionnelles – dédiées à l'entrepreneuriat. Ainsi Noah est en gestion et comptabilité, Samuel en commerce international, Alexandre en management, Julien en Langues étrangères appliquées aux affaires et aux entreprises, Issa en AES, Matthieu en Gestion des Entreprises et Administration, Mamadou en sciences économiques, Célia en école de commerce, et Rachid en communication numérique, Hugo en programmation informatique.

Ces formes variées de socialisation à une culture entrepreneuriale et qui peuvent se renforcer les unes les autres disposent ainsi plus certains agents sociaux que d'autres à accepter de devenir coursiers, puisqu'il faut pour cela d'abord créer son entreprise<sup>200</sup>. Tout en ayant parfois parfaitement conscience de la précarité de leur activité et de leur exposition aux risques, ces agents font part d'un sentiment d'autonomie et d'indépendance dans le travail et expriment une certaine fierté à être indépendant, patron d'eux-mêmes et pour eux-mêmes, libérés de la discipline imposée par la condition salariée, celle-là même qui leur a enseigné des attitudes et comportements ajustés à un marché du travail flexible et qu'ils se réapproprient positivement pour leur propre compte, comme le fait Mohammed :

*« Je pense que le fait d'avoir travaillé à Mac Do m'a enseigné une certaine rigueur et je sais que pour moi c'est une chance de travailler pour Deliveroo et... À partir de ce moment-là je me dis je n'ai aucune raison de ne pas arriver à l'heure au travail même si c'est moi mon propre chef, je n'ai aucune raison de ne pas arriver à l'heure au travail, j'ai aucune raison de réserver un créneau si je sais que je vais pas y aller, si on me dit qu'il faut que je sois présent au moins... vendredi, samedi, dimanche une semaine sur deux, bah c'est la moindre des choses d'être présent, quand même... par rapport à ce que j'ai vécu avant »*

(Mohammed, licence 2 de biologie, Deliveroo, activité temporaire et secondaire, père, retraité, ouvrier d'usine, mère agent d'entretien dans une MFR)

Cette analyse en termes de dispositions sociales permet de saisir l'adéquation, socialement construite entre l'offre de travail de livraison de repas à domicile par l'intermédiaire des plateformes numériques et une main-d'œuvre rendue disponible et disposée à investir ces activités. Les dispositions communes à une majorité de coursiers (le fait d'être un homme, jeune, précaire, citoyen socialisé à l'entrepreneuriat) ne doivent cependant pas masquer le fait qu'il existe néanmoins entre eux une diversité de situations sociales, qui peut se saisir par l'analyse des modes d'entrée dans l'activité et des usages différenciés de celle-ci.

#### B. Trajectoires d'entrée et sens de l'activité de coursier de plateformes numériques. Des usages hétérogènes

L'hétérogénéité de ces modes d'entrée et d'usages de l'activité a été mise au jour lors des entretiens avec les coursiers. À partir de l'analyse de ce matériau d'enquête, nous avons élaboré une typologie en cherchant à répondre à ces deux questions de recherche : pour quelles raisons pratique-t-on l'activité de coursier et comment l'activité s'inscrit-elle dans les trajectoires

---

<sup>200</sup> Soulignons malgré tout qu'il s'agit d'une socialisation partielle, d'une part parce que beaucoup de coursiers restent marqués par la référence au salariat, visible dans l'usage des termes qu'ils emploient pour parler de leur activité : recrutement (pour décrire leur sélection par la plateforme), se faire licencier (lorsque leur compte a été désactivé), salaires, comparaison fréquente avec le SMIC, etc., et d'autre part, parce que finalement la majorité aspire à un emploi salarié stable.

sociales des coursiers ?

Cette typologie croise dès lors deux dimensions, structurantes de l'entrée en activité. La première dimension est la place que l'activité occupe dans la vie des coursiers : elle peut être exercée de manière principale ou de manière complémentaire à une autre ; ce dernier cas est permis par la relative possibilité de choisir ses créneaux horaires, et ainsi d'ajuster en permanence ces multiples engagements. La seconde dimension est la temporalité de l'activité et se réfère à la projection dans l'activité et dans le temps, à savoir le caractère supposé temporaire ou indéterminé de la durée d'exercice de l'activité par les travailleurs. Deux cas de figure se distinguent alors : dans le premier, les coursiers annoncent et même définissent clairement un temps limite d'exercice de ce travail, fixé par des échéances externes à l'activité (fin des études par exemple) ; dans le second cas en revanche, l'horizon temporel ne fait pas l'objet d'une définition précise.

Le croisement de ces deux dimensions, centralité/temporalité, fait apparaître **quatre manières d'envisager l'activité** : les coursiers l'appréhendent ainsi soit comme un petit boulot (1), comme une activité transitoire (2), comme une activité parmi d'autres (pluriactivité) (3), ou enfin comme un vrai travail (4)<sup>201</sup>.

### Sens de l'entrée en activité en tant que coursier des plateformes

ACTIVITÉ	Complémentaire	Principale
Temporalité déterminée (temporaire)	1. Un petit boulot	2. Une activité transitoire
Temporalité indéterminée (horizon de fin non défini)	3. Une activité parmi d'autres	4. Un « vrai » travail

Soulignons que la typologie construite ici met la focale sur un moment spécifique de la trajectoire des coursiers, celle de l'entrée en activité. Nous montrerons dans un troisième temps qu'une lecture diachronique, prenant en compte à la fois les transformations de l'organisation du travail par les plateformes et les trajectoires des coursiers, s'avère heuristique pour rendre compte des usages de l'activité économique proposée par les plateformes numériques.

#### 1. L'activité comme petit boulot

Lorsque l'activité est pensée comme petit boulot, elle est envisagée comme **temporaire et complémentaire** à une première activité, conçue comme l'expérience centrale. Cet usage

---

<sup>201</sup> On retrouve là une distinction entre « petit boulot » et « vrai travail » analysée par Burnod et al. « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », op.cit.

correspond typiquement à la pratique des étudiants, pour lesquels les études constituent l'activité pivot, celle qui les définit à la fois statutairement et subjectivement. Il s'agit alors d'être coursier en dehors du temps du travail universitaire – en appréciant la possibilité de définir ses horaires de travail qui permet de diminuer voire d'arrêter l'activité pendant les périodes d'examens ou de stages, ou à l'inverse l'intensifier au moment des vacances universitaires – et juste le temps que durent les études, de manière provisoire. Le job étant pensé comme temporaire et secondaire, les étudiants en ont le plus fréquemment un usage instrumental : il est un moyen et non une fin en soi, qui « n'a de sens que par ce qu'on entrevoit derrière et qu'il doit permettre d'atteindre »<sup>202</sup> : un emploi qualifié en lien avec ses études.

Si l'activité permet l'apprentissage d'un certain nombre de compétences et de normes comportementales (comment gérer son temps, parler aux restaurateurs et à la clientèle), elle n'est jamais présentée par les coursiers comme une expérience professionnelle qui pourrait être mise à profit vers l'emploi stable, rappelant le processus de professionnalisation par le bas à l'égard des « jobs étudiants » parfois promus comme permettant d'améliorer leur employabilité<sup>203</sup>. L'exemple de Sylvain, étudiant en L3 de management du sport, en témoigne : lors de l'entretien, il explique ainsi qu'il a accepté de nous recevoir pour récuser les discours négatifs produits par les médias sur les plateformes numériques, refusant ainsi le stigmate du « travail "déclassant" »<sup>204</sup>, tout en rappelant ensuite qu'il ne met pas cette expérience sur son CV, estimant « qu'il y a mieux quand même ».

Mais un petit boulot n'a pas le même sens pour tous et le groupe est traversé par une hétérogénéité interne. Certains se dirigent plutôt vers l'activité pour la pratique du vélo et le fait de travailler en extérieur, d'autres mettent davantage l'accent sur les expériences salariales passées négatives (en restauration rapide par exemple ou comme manutentionnaire). Par ailleurs, une partition interne distingue ceux qui mobilisent l'activité pour payer leur loyer et leur alimentation de ceux qui le font pour leurs dépenses de loisirs, comme le montrent les cas de Boris et Mohammed.

#### ***Encadré 12. Boris. Être coursier pour payer son essence et ses loisirs***

Boris est âgé de 21 ans. Il est en troisième année à la faculté de sport de Poitiers, en spécialité activité physique adaptée, et envisage de poursuivre en master. Boris est issu des classes supérieures diplômées et habite chez ses parents. Il a débuté l'activité de coursier en mars 2019 pour payer son essence et ses loisirs et sorties avec des amis. Soucieux que ce travail ne perturbe pas ses études, il travaille un à deux soirs par semaine « *et encore* », le plus souvent de 19 h à 21 h et se fixe comme objectif de faire trois à quatre commandes par session de travail. Lorsqu'on lui demande s'il compte faire ce travail longtemps, il répond : « *Bah longtemps je sais pas, cet été je pense pas, je pense que je vais avoir d'autres choses à faire, mais si j'ai du temps libre...* »

#### ***Encadré 13. Mohammed. Être coursier pour payer son loyer et ses courses***

Mohammed a 21 ans. Il est en deuxième année de licence de biologie. Son père est ouvrier à la

<sup>202</sup> Pinto V., *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, op.cit.

<sup>203</sup> Ibid.

<sup>204</sup> Burnod G. et al., « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », op.cit.

retraite et sa mère agente d'entretien ; ils ne peuvent financer les dépenses liées aux études de leur fils (son loyer s'élève à 280 euros par mois, pour lequel il bénéficie de 200 euros d'allocations logement ; sa mère lui donne 50 euros par mois et son père 40). Mohammed se trouve donc obligé de travailler en parallèle de son cursus. Il y a deux ans, il a travaillé dans un fast-food, mais les 18 h d'emploi hebdomadaire ont été fatales à l'obtention de son année universitaire. Cette expérience l'a conduit à se tourner vers l'activité de coursier, appréciée pour ses horaires flexibles et choisis. Il compte donc mener cette activité le temps que durent ses études et de manière à rendre les deux compatibles : pendant l'année universitaire, il travaille tous les soirs de 19 h à 22 h, hormis les lundis et jeudis où il a cours le soir, et il projette d'aller passer l'été dans une plus grande ville pour y pratiquer l'activité à temps plein. Ses propos témoignent d'un fort degré de dépendance économique : « *J'attends mes virements toutes les deux semaines et le truc c'est que moi je suis ric-rac toute l'année et si j'ai un problème quelconque... mon budget il est calculé, j'ai tant d'euros de courses, tant d'euros d'essence, et après il reste zéro* ».

De fait, les étudiants bénéficient à des degrés divers de ressources économiques qui, en sus de penser l'activité comme temporaire, permettent de compenser l'incertitude, dans le temps et en valeur, des revenus issus de l'activité de coursier. Ces ressources sont variables, sur le plan quantitatif ainsi que du point de vue de leur nature, elles vont ainsi des aides financières parentales au fait d'habiter chez eux en passant par les allocations logement ou les bourses étudiantes. Malgré tout, les cas de Boris et de Mohammed permettent de souligner l'hétérogénéité interne au groupe des coursiers, notamment les différences existantes entre les étudiants les plus faiblement dotés économiquement et ceux qui bénéficient de davantage de ressources économiques. Ainsi Mohammed, plus dépendant économiquement à l'activité, la pratique de manière plus intensive.

## **2. L'activité comme activité transitoire**

Le deuxième type d'usage est celui de l'activité de coursier pensée comme une activité principale, mais temporaire, transitoire. Dans ce cas le travail de coursier s'insère dans une période sans activité pour les individus qui se trouvent dans un temps de transition entre deux situations sociales, l'une révolue, l'autre à venir : qu'il s'agisse d'un temps entre deux formations, entre une formation et un emploi voire entre deux emplois. C'est par exemple le cas des étudiants qui viennent de terminer leurs études et sont à la recherche d'un emploi dans leur domaine de formation. C'est aussi le cas de ceux qui ont un temps d'attente entre une formation et une autre. L'activité est alors pensée comme une source de revenus et parfois plus largement comme un moyen d'occuper du temps devenu malgré soi vacant. Elle peut donner lieu à une pratique plus ou moins intense de l'activité sans toutefois définir socialement les individus et la manière dont ils se pensent subjectivement, leur définition d'eux-mêmes étant plutôt orientée vers la situation sociale à venir.

Cette manière d'exercer cette activité de façon principale et transitoire, en attendant mieux, regroupe là aussi des agents sociaux aux parcours et ressources divers, comme le montrent les cas de Julien, Martin, Armish et Ibrahim.

### ***Encadré 14. Julien. De la formation vers la formation***

Julien est âgé de 23 ans. Il vient d'un milieu populaire précaire (ses parents alternent tous deux des périodes de travail dans des emplois peu qualifiés et des périodes de chômage). Il a obtenu

une licence en LEA et vient d'échouer aux oraux d'entrée d'une école de commerce. Il explique la grande déception qu'il éprouve alors : « j'avais plus du tout envie de travailler dans un cadre euh... avec un patron qui me disait quoi faire et... j'avais une sorte de pression, j'avais pas envie de travailler et du coup, c'était la bonne solution de faire Uber/Deliveroo parce que je pouvais travailler quand je voulais donc je travaillais tous les soirs et ça se passait très bien, mais le problème c'est que je ne me suis pas forcément organisé pour l'année scolaire suivante, ça m'a fait super bizarre de voir tous mes potes en septembre faire leur rentrée et puis moi j'avais rien donc je me suis dit, bah je vais attendre un an et je vais recommencer les concours, mais c'est vrai que ça fait bizarre de plus rien avoir pendant un an quand on a toujours été dans un cadre scolaire. Et donc je me suis dit « je vais continuer Uber ».

Neuf mois après l'entretien, en septembre 2019, Julien a fini par intégrer une école de commerce et n'est plus coursier. Au final, il aura donc exercé l'activité de coursier comme activité principale pendant une période de 6 mois en l'envisageant comme une activité transitoire lui permettant de combler une période entre deux formations.

#### ***Encadré 15. Martin. De la formation vers l'emploi***

Martin est âgé de 25 ans. Issu des classes moyennes diplômées, son père est technicien de recherche à l'INRA et sa mère diplômée d'un doctorat en océanographie, est institutrice. Martin a obtenu un master 2 en médiation des sciences en 2018, à la suite duquel il ne trouve pas d'emploi. Il habite chez ses parents qui subviennent à ses besoins matériels principaux. Toutefois, pour compenser le stigmate lié à l'inactivité tout en lui assurant un petit revenu pour ses sorties, il se lance dans l'activité de coursier en octobre 2018 : « Pour le moment je n'ai pas encore trouvé de travail direct et donc je me suis dit, je n'avais pas de problème de logement, je vais essayer de ne pas perdre de temps et pas que attendre de trouver mon vrai travail bon bah je vais essayer de trouver un petit gagne-pain, moi c'est vraiment une activité secondaire, voire tertiaire »

D'octobre à décembre 2018, il pratique l'activité quasiment tous les jours, sur les créneaux du midi et du soir, « sautant parfois un jour pour [se] reposer ». À partir de décembre, il ralentit l'activité : « depuis les vacances de Noël je livre très peu, ce n'est pas parce que j'ai plus envie c'est parce qu'il fait très mauvais ». L'activité de coursier est pensée par Martin comme transitoire, il parle de son « vrai travail » futur pour l'opposer à l'activité de coursier. L'entretien a eu lieu en janvier 2019. Il annonce qu'il va commencer prochainement une nouvelle formation à distance en informatique de février à septembre 2019. Depuis, il a trouvé, en septembre 2019, un CDI dans un groupe de conseil et d'ingénierie au sein duquel il exerce encore aujourd'hui.

#### ***Encadré 16. Armish. Des études vers l'emploi stable ?***

Armish est de nationalité indienne et âgé de 33 ans. Après un master 1 dans l'aéronautique en Inde, il arrive en France en 2012 pour suivre un master 2 à l'ISAE-Supaéro à Toulouse qu'il obtient en 2013. Il emménage alors à Bordeaux pour travailler dans une grande entreprise de télécommunications. Mais ne parvenant à obtenir de titre de séjour l'autorisant à travailler, il s'appuie sur son visa étudiant pour rester en France en reprenant, en 2014, ses études : il s'inscrit alors en master 2 d'entrepreneuriat dans une école de management, et l'année suivante commence un master d'ingénieur industriel à l'université de Bordeaux, qu'il obtient en 2017. C'est cette même année qu'il commence à travailler chez Ubereats. À partir de la fin de

l'année 2018, Ubereats n'accepte plus les étudiants étrangers<sup>205</sup> et Armish est désormais contraint de travailler en louant le compte Deliveroo d'un autre livreur auquel il donne en contrepartie 30 % de son chiffre d'affaires. Depuis 2020, il s'est arrangé avec une connaissance qui lui prête gracieusement son compte.

Armish exerce l'activité de 12 h à 15 h puis de 19 h jusqu'à minuit en semaine et un peu plus le week-end, donc environ 60 heures par semaine. Parallèlement, il travaille avec une amie à la création d'une entreprise d'import-export avec l'Inde, pour laquelle il loue un local depuis février 2020 et a déposé une demande de statut de Société par Action Simplifiée. Mais Armish est empêché dans ses projets du fait de sa nationalité étrangère : il a déjà reçu une Obligation de Quitter le Territoire Français et, après avoir été convoqué pour l'attribution du visa commerçant qu'il sollicite, s'est de nouveau vu remettre un visa étudiant. Il est aujourd'hui en attente d'un nouveau rendez-vous à la préfecture.

Pour Armish, le travail de coursier est un choix par défaut. Il ne l'envisage que comme un travail temporaire avant de se voir attribuer un titre de séjour qui lui permettra d'exercer une activité, soit comme indépendant au sein de l'entreprise qu'il monte, soit comme salarié. Malgré cela, il envisage de continuer la livraison quelques heures par semaine en parallèle « pour garder la forme physique, pour le sport ».

### ***Encadré 17. Ibrahim. De la grande précarité vers l'intégration par l'emploi ?***

Ibrahim est marocain, il arrive en France en 2009 en situation irrégulière. Après avoir falsifié ses papiers d'identité pour se faire passer pour un mineur, il est hébergé dans un foyer pour mineurs et obtient un CAP automobile. Il se met en couple en 2012 et a un enfant en 2015. L'administration découvre à cette occasion sa fraude sur son âge et lui retire son titre de séjour. Il parvient à rester et travaille au noir dans la réparation automobile, au pied de son immeuble. Mais, à la suite de sa séparation avec sa compagne et mère de l'enfant, il se retrouve sans logement et, autre conséquence, ne peut plus poursuivre son travail qu'il pratiquait de manière informelle sur le parking de ce logement. Ce n'est qu'en 2019, soit quatre ans après – quatre années durant lesquelles il est sans domicile fixe – qu'il obtient finalement un titre de séjour qui l'autorise à travailler et qu'il accède à un logement par l'intermédiaire d'une association. C'est à ce moment qu'il commence à travailler pour Ubereats, dont il entend parler par des amis qui travaillent déjà pour la plateforme. Il fait également deux mois d'intérim en mécanique poids lourd, mais du fait que ce travail est situé à deux heures de chez lui, générant de lourds frais de transport et une fatigue, il ne renouvelle pas le contrat et « *du coup je suis resté Uber* ».

Il exerce aujourd'hui l'activité avec un vélo électrique qu'il a pu acheter grâce au fonds de solidarité lié à la crise sanitaire. Il travaille environ 25 heures par semaine et gagne environ 800 euros par mois. Opéré trois fois en 2020 (talon d'Achille, appendicite et jambe), il souffre régulièrement de courbatures et dit avoir mal aux jambes, ce qui l'empêche de travailler davantage. S'il valorise certaines caractéristiques de l'activité, notamment la flexibilité horaire qui lui permet de s'occuper de ses démarches administratives et de son enfant durant la semaine où il en a la garde, il reste critique et distancié par rapport au travail de coursier qu'il juge dangereux et sans garanties sociales, notamment la prise en charge en cas d'accident, le recouvrement de périodes de chômage ou un revenu de remplacement en cas de maladie. Au

<sup>205</sup> Si la loi n'autorise pas le cumul du statut d'étudiant étranger à celui d'autoentrepreneur, beaucoup d'étudiants ont malgré tout pu pratiquer l'activité en leur nom à ses débuts, sans forcément disposer du statut d'autoentrepreneur, mais un tournant s'opère en 2018, moment à partir duquel « UberEats n'accepte plus aucun étudiant étranger » (Lebas Cl. « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports(critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », op.cit., p. 46).

moment de l'entretien, il vient de se faire opérer de l'appendicite et explique à ce propos : « *là je suis en arrêt maladie, et si je travaille pas, j'ai plus d'argent, [...] alors je vais travailler, même si je suis en arrêt maladie* ». Ibrahim exerce donc cette activité de manière très contrainte et la voit comme un travail qui « *dépanne* », en attendant de pouvoir réaliser son projet : passer son permis et développer une activité de réparation de voitures :

— « *je vais acheter des petites voitures, je les retape, je les vends où je trouve un petit local, tranquille*

— Enquêtrice : Uber vous le faites parce que c'était nécessaire ?

— Ibrahim : *Ouais pour dépanner... pour dépannage*

— Enquêtrice : C'est pas votre envie de continuer sur le long terme ?

— Ibrahim : *Non c'est fatigant, c'est pas un travail... c'est toujours décalé, c'est toujours... il n'y a pas de chômage.* »

Si Julien et Martin ont tous les deux commencé l'activité après leurs études et dans l'attente d'une situation à venir (une nouvelle formation pour Julien, un emploi stable pour Martin), leurs ressources ne sont pas équivalentes. Tandis que Julien est issu des classes populaires précaires et détenteur d'une licence, Martin vient des classes moyennes dotées d'un fort capital culturel et il est diplômé de master 2. Pour autant, malgré un degré de dépendance économique plus important chez Julien, leur usage de l'activité comme transitoire est similaire : ils ne souhaitent pas s'investir sur le long terme comme coursiers et l'activité se présente autant comme un moyen de ressources financières complémentaires que comme une manière de pallier au stigmatisme social lié à l'inactivité.

Mais l'usage transitoire de l'activité n'est pas circonscrit aux jeunes diplômés. Des travailleurs plus précaires et plus éloignés du salariat, à l'instar d'Armish et d'Ibrahim, considèrent également qu'il ne s'agit pas d'un véritable travail, mais d'une source de rémunération temporaire, faute de mieux, d'une activité qu'ils exercent de manière transitoire dans l'attente d'un changement de situation. S'ils partagent les difficultés inhérentes à l'immigration et à leurs statuts sur le territoire français, les profils d'Armish et d'Ibrahim sont là encore très différents : Armish est fortement diplômé, parle couramment français, est en couple avec une anglaise installée en France, se trouve dans une situation de dépendance économique moins forte à l'activité et essentiellement contraint par sa difficulté à obtenir une régularisation administrative de travail, tandis qu'Ibrahim parle français avec difficulté, est faiblement diplômé, parent isolé d'une petite fille et en situation de forte précarité face au logement. Pour chacun d'entre eux, le caractère provisoire de l'activité ne revêt pas strictement la même chose. Pour Ibrahim, l'activité est surtout considérée comme dangereuse, physiquement éprouvante et insuffisamment rémunératrice tandis que Armish, même s'il se montre critique à l'égard des pratiques tarifaires et d'organisation de l'activité par les plateformes, trouve intérêt dans la pratique du vélo. En ce sens, Armish est finalement plus proche des jeunes hommes diplômés qui pratiquent l'activité avec une appétence sportive sous-jacente (cf. partie I. Chapitre 2. Section 1. § 1. La culture du vélo et de la course urbaine).

Force est de constater que malgré le partage d'une vision temporaire de l'activité, les ressources économiques, en termes de diplômes et de statuts sont inégalement partagées entre ces quatre travailleurs et ne leur donnent pas les mêmes chances d'en sortir comme ils en expriment le souhait. C'est tout le sens de notre démarche diachronique que de saisir ces devenir de travailleurs de plateformes. Si nous la développerons dans la partie suivante, nous pouvons d'ores et déjà souligner que, depuis l'entretien réalisé avec eux en janvier 2019, Julien et Martin ont arrêté l'activité quand leurs souhaits de formation et d'emploi se sont réalisés. Mais rien ne

permet de déterminer ce qu'il en sera pour Ibrahim et Armish, pour lesquels les entretiens ont été réalisés plus récemment (décembre 2020). Certes, ceux-ci déclarent qu'ils arrêteront le travail de coursier dès lors qu'ils obtiendront des papiers, trouveront un emploi correspondant à leur qualification, accéderont à une situation stabilisée en termes familial et de logement. Mais quand ces conditions seront-elles réunies ? L'activité pensée comme transitoire peut, pour eux, s'avérer plus longue qu'espéré.

### 3. Une activité parmi d'autres, la pluriactivité

La troisième manière de s'engager dans l'activité de coursier est définie par le fait qu'elle s'exerce en parallèle d'autres activités professionnelles rémunérées, qu'il s'agisse de travail indépendant ou salarié, et que son horizon temporel n'est pas défini ; les coursiers sont alors en pluriactivité et n'envisagent pas de fin précise à cette situation.

#### ***Encadré 18. Sebastian. Plusieurs activités pour éviter la routine***

Sebastian a 30 ans. Il est colombien et issu des classes supérieures à fort capital culturel. Après avoir obtenu l'équivalent d'un master en musicologie dans son pays, il est venu en France pour suivre un master en création sonore et enregistrements électriques. Mais depuis, Sebastian ne trouve pas d'emploi dans son domaine de formation.

Il accepte en attendant un emploi d'animateur sportif à temps partiel puis d'intervenant musical dans les écoles. Ces deux emplois, peu rémunérés, ne lui permettent pas de subvenir à ses besoins, et entendant parler de l'activité de coursier par un ami, il décide de le devenir, tout en gardant ses deux autres emplois. Il se donne alors comme objectif de travailler six jours par semaine, dès que ses autres activités lui permettent, et de gagner cent euros par jour, ce qui l'oblige à rouler particulièrement vite – « *pas à moins de cinquante* » dans les descentes, précise-t-il. Trois mois après le début de son activité comme coursier, il est obligé de revoir à la baisse son objectif initial et l'explique de cette manière : « *Maintenant, [mon objectif] est descendu [à cinquante euros par jour] parce que je sais... les gens qui font cent euros par jour, ils font que ça et je pense que pour bien vivre, il faut diversifier les sources de revenus. Faire un taf et puis un autre qui va t'engager intellectuellement ou physiquement d'une façon différente. Varier quoi. Parce que sinon t'es pris dans la routine et voilà. J'me vois pas faire seulement la livraison, même si économiquement c'est plus intéressant que les autres tafs.* »

À 30 ans, de nationalité étrangère, sans aide familiale et sans expérience professionnelle centrale en lien avec sa formation, il envisage poursuivre cette pluriactivité et projette, pour préserver sa force de travail comme coursier, d'acheter un vélo à assistance électrique. Il dit : « *Je suis moins dans l'idée de départ d'avoir une stabilité dans un truc qui va marcher, où tu te dis "je vais faire 'ça', et 'ça' va être ma vie", nan, je suis devenu quelqu'un d'un peu variable, maintenant j'envisage même la possibilité de quitter le taf de prof et tout ça* ».

Le revenu de l'activité coursier joue le rôle de complément dans des situations de précarité à des degrés divers. L'activité de coursier peut être conçue comme secondaire, mais n'est pas pensée dans un horizon défini puisqu'on attend de savoir ce qui va advenir sur le plan professionnel. On est ici dans ce que décrit Castel comme la montée du précarariat, contraignant de plus en plus de travailleurs au cumul d'activités professionnelles, à faibles revenus et peu protectrices.



#### 4. L'activité comme un « vrai » travail

La quatrième manière d'envisager l'activité de coursier pour une plateforme numérique est celle qui consiste à la considérer comme un « vrai travail » au sens d'une activité professionnelle rémunérée qui permet une intégration et une reconnaissance sociale.

Au moment de l'entrée dans l'activité, ce sont essentiellement des personnes exclues du marché du travail qui l'envisagent de cette manière. Sans emploi ou au mieux sans emploi stable et à temps plein, ces personnes ont subi de manière répétée des discriminations liées à leur profil ethno-racial, à leur localisation géographique, à leur absence ou faible niveau de diplôme, à leur situation administrative, elles se tournent vers cette activité non qualifiée dont les modalités de sélection sont peu restrictives. Trouvant ainsi une source de revenus et une place dans la division sociale du travail, ces coursiers se différencient des autres cas en se définissant statutairement voire subjectivement comme coursiers.

#### **Encadré 19. Abdou. Être coursier pour ne pas être salarié**

Abdou est âgé de 20 ans. Son père, sénégalais, est chauffeur-livreur. Sa mère, française d'origine espagnole, est diplômée de droit et a connu des périodes d'inactivités avant d'être aujourd'hui employée administrative dans une compagnie d'assurance. Fils unique, Abdou a vécu de 6 à 13 ans au Sénégal et a suivi une scolarité heurtée. Il rêvait de devenir footballeur professionnel, mais son échec au brevet a provoqué sa réorientation en section professionnelle Gestion-Administration, cursus qui ne lui plaît pas. À 19 ans, il rate son baccalauréat, ce qui finit de le convaincre de devenir coursier. Il raconte : *« J'ai commencé cette activité il y a à peu près un an, j'ai commencé en juillet 2018, juste après mon bac, j'ai loupé mon examen du bac et d'entrée j'ai pas voulu faire... j'ai pas voulu avoir direct un patron, je voulais direct être indépendant et pour moi c'était la première, la meilleure solution de l'être. Donc je me suis inscrit à la chambre du commerce j'ai fait toutes les démarches et... je suis allé euh... dans leur centre à Uber, et je leur ai demandé si je pouvais travailler... et eux, dans tous les cas ils acceptent tout le monde, la condition c'est d'avoir un vélo, avoir 18 ans, et être autoentrepreneur. Du coup ils m'ont accepté. Normal comme tout le monde et puis voilà ! »*

Il s'inscrit alors sur les deux plateformes présentes dans sa ville, UberEats et Deliveroo, même si, six mois après, il abandonnera cette dernière lorsqu'elle exigera une attestation de déclaration de revenus, demande qu'il ne comprend pas et à laquelle il ne sait répondre. Moins contraint économiquement que d'autres coursiers du fait qu'il vit toujours chez ses parents, Abdou commence à se connecter en milieu de journée (vers midi-13h00) et définit sa fin de journée en fonction du chiffre d'affaires dégagé : *« Je finis quand je fais un chiffre d'affaires à 20-30 euros donc des fois ça dure peut-être deux à trois heures. Ensuite je rentre chez moi, je me pose un peu tranquille et je reprends le travail vers 19 h-20 h et je finis à 22 h ou 22 h 30... Tous les jours de la semaine, du lundi au dimanche. Quand je le fais sérieusement, une semaine pleine comme ça, je me fais facile 50-60 euros par jour, donc voilà je me fais peut-être 300 euros la semaine ou plus parce qu'il faut savoir qu'Uber, ils te donnent des bonus. »*

Lorsqu'on lui demande s'il envisage poursuivre longtemps cette activité, il répond : *« Euh pour quelqu'un qui ne fait pas d'études comme moi et je veux pas être salarié non plus, je peux faire ça sur le long terme [...] Je sais pas si ça va durer, mais pour l'instant je continue, c'est mon activité principale en tant qu'autoentrepreneur, c'est mon activité principale. »*

### ***Encadré 20. Koffi. L'espoir de l'intégration par l'entreprise***

Koffi est ivoirien, il a 32 ans. Bachelier dans son pays d'origine, il a entamé en Côte d'Ivoire une licence en sciences de l'information documentaire qu'il n'a pas validée. Il est arrivé en France en janvier 2018 avec l'ambition d'y poursuivre des études, mais n'a pas été accepté dans la formation qu'il convoitait. Il a alors, en août 2018, commencé à travailler pour la plateforme Stuart, puis avec la plateforme française Frichti à partir d'avril 2019. Mais début juin 2020, il fait partie des coursiers sans-papiers qui ont été déconnectés par la plateforme suite à la parution d'un article de presse relatant que de nombreux travailleurs sans-papiers sont employés illégalement par la plateforme<sup>206</sup>. Empêchés d'exercer leur activité, ces coursiers ont alors organisé des actions collectives de forte ampleur (cf. Partie I. Titre I. Section 1. Le secteur de la livraison) qui ont débouché sur des négociations menées par la CGT, les coursiers leaders du mouvement et l'État. Celles-ci se sont conclues par un accord le 22 juillet 2020 permettant à la moitié des coursiers (105) d'accéder aux procédures de régularisation. C'est le cas de Koffi, qui faisait partie des leaders du mouvement.

Koffi considère l'activité de coursier comme un vrai travail dont il est fortement dépendant économiquement et fait preuve d'une réelle loyauté à l'égard de la plateforme Frichti notamment en raison de l'implication des dirigeants de Frichti dans l'accès à la régularisation des travailleurs. De plus, la plateforme française Frichti diffère des autres plateformes de livraison puisqu'elle possède ses propres cuisines, « dépôts » où les coursiers micro entrepreneurs viennent récupérer les repas à livrer et ont ainsi l'habitude de se côtoyer, mais aussi de croiser les managers de l'entreprise. Cette organisation amène Koffi à dire : « Frichti, *c'est notre maison, c'est notre lieu de travail, c'est notre entreprise* ». Pour autant, Koffi a conscience que la plateforme ne fonctionne que si elle trouve sa main-d'œuvre et en l'occurrence à ses yeux, une main-d'œuvre étrangère : « *Frichti, ils veulent nous garder, parce qu'à part nous, Frichti ne peut pas travailler avec quelqu'un d'autre... ouais parce que c'est un boulot pénible donc avec Frichti il faut des gens solides comme nous* », soulignant « *le courage, la détermination, avec laquelle on sillonne les rues de Paris avec nos vélos.* »

Comme Abdou et Koffi, sans diplôme et d'origine étrangère, d'autres agents ont été attirés par cette activité de coursier de plateforme numérique du fait de la possibilité qu'elle leur offrait de contourner les obstacles et discriminations à leur insertion sur le marché du travail. Parmi ces coursiers, certains d'entre eux sont aussi plus âgés que la moyenne des coursiers tels Koffi, âgé de 32 ans ou encore Souleymane, de nationalité malienne et âgé de 42 ans. Pour chacun d'entre eux, l'activité est exercée de manière principale, en grande partie du fait de l'inaccessibilité à d'autres formes d'emploi. L'arrêt de l'activité n'est pas envisagé ni envisageable, puisqu'elle constitue en quelque sorte une planche de salut pour subvenir à leurs besoins, exercer une activité et envisager s'intégrer dans la société. Ils s'investissent alors objectivement et subjectivement dans ce qu'ils considèrent comme un vrai travail. Ces coursiers font d'ailleurs partie de ceux qui se présentent comme les moins critiques à l'égard des plateformes.

Ainsi, cette typologie rejoint en partie les analyses en termes de bipolarisation des usages du régime de l'auto-entrepreneur<sup>207</sup> puisque l'on trouve d'un côté (usage 1) des coursiers dotés de

<sup>206</sup> Gurvan Kristanadjaja, « Sans papiers, sans contrat... Bienvenue chez Frichti », *Libération*, 1<sup>er</sup> juin 2020 [https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti\\_1790003](https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti_1790003)

<sup>207</sup> Abdelnour S., *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017, sp. p.257.

ressources économiques, sociales et culturelles (aides familiales, bourses étudiantes, diplôme, nationalité française) qui leur permettent d'avoir un rapport distancié et plutôt instrumental à cette activité dont ils louent la flexibilité horaire ; et de l'autre côté (usage 4), des coursiers tenus aux marges du marché du travail, disposant de peu de ressources et de protections, qui n'ont d'autre choix que de s'auto-employer pour une activité, certes précaire et faiblement rémunératrice, mais peu sélective et sur laquelle ils projettent des espoirs d'intégration sociale. Cette polarisation rejoint les représentations les plus diffusées de deux figures du coursier, celle du coursier étudiant<sup>208</sup> et celle du coursier sans-papiers<sup>209</sup>, mais ne rend pas compte de la multiplicité des situations. Outre les lignes de clivages internes à ces deux usages que nous avons soulignés et qui complexifient une première lecture en termes de statut social au moment de l'entrée dans l'activité, nous avons mis au jour deux autres usages, l'usage transitoire et celui de pluriactivité. L'ensemble invite dès lors à raisonner davantage en termes de *continuum* de positions à l'égard de cette activité de coursier de plateforme numérique. Il invite également à intégrer une lecture longitudinale pour analyser non pas seulement les processus d'entrée dans l'activité, mais aussi les manières dont les coursiers peuvent passer d'un type d'usage, et aussi parviennent à s'y maintenir ou à en sortir, en fonction de leurs ressources et de leurs expériences sociales. En d'autres termes, pour analyser les carrières des coursiers.

### C. Une lecture dynamique. Évolutions des usages au fil du temps et reconfigurations croisées de l'activité et de la main-d'œuvre

Les usages de l'activité de coursier ne sont pas fixes, mais évoluent au gré des expériences et des changements de situation. Ainsi les raisons pour lesquelles on devient coursier ne déterminent pas mécaniquement les usages qui en sont faits dans un temps plus long. Il importe dès lors de saisir comment le rapport au travail évolue au gré des trajectoires et des effets de socialisation professionnelle, elles-mêmes replacées dans les transformations de l'activité<sup>210</sup>. À partir d'une perspective longitudinale, ce sont ainsi les dynamiques dans le temps qui peuvent être observées : comment les coursiers poursuivent-ils, arrêtent-ils l'activité ou la pratiquent-ils de manière différente au fil du temps ?

#### 1. Sortir de l'activité. Le fort taux de rotation de la main-d'œuvre de coursiers

Même si aucune statistique n'est disponible pour en attester<sup>211</sup>, les récits des coursiers indiquent clairement qu'il y a un changement permanent parmi les personnes qui constituent leurs homologues de travail – qui sont aussi formellement leurs concurrents. Car posséder les dispositions sociales qui conduisent à devenir coursier ne signifie pas détenir celles qui permettent de tenir dans l'activité. En effet, les conditions de travail difficiles, la concurrence accrue entre coursiers (et plateformes), la révision régulière et défavorable pour eux des rémunérations par les plateformes (cf. ultérieurement), la dégressivité des exonérations de leurs cotisations sociales lorsqu'ils bénéficient de l'ACCRE (aide à la création d'entreprise) –

<sup>208</sup> Jan A., « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, 2018, n° 13.

<sup>209</sup> Sur cette figure, nous pouvons mentionner le travail d'enquête récent réalisé par un journaliste de Libération (et publié dans trois articles parus les 3, 4 et 5 novembre 2020 : « Loue un compte Uber Eats, 100 euros par semaine » : enquête sur la livraison en sous-location » ; « Avant j'étais vendeur de tours Eiffel : enquête sur la livraison en sous-location » et « Livreurs sans papiers, sous locations : « C'est un sujet qui dépasse Stuart », de Gurvan Kristanadjaja).

<sup>210</sup> C'est dans une approche similaire que Sophie Bernard rend compte des formes d'engagement au travail des salariés de la grande distribution dans « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe », *Revue française de sociologie*, 2012, 53-2, p. 259-291.

<sup>211</sup> Les plateformes ne communiquent aucune statistique sur les données des coursiers qui travaillent pour elles.

dégressivité accentuée par une récente réforme<sup>212</sup> – découragent plus d'un coursier. Sans parler de ceux dont le compte est désactivé par les plateformes du fait de refus répétés de livraisons, d'absences sur les créneaux réservés (pour Deliveroo), d'activité insuffisante, ou de velléités contestataires. Ou de tous ceux qui s'étaient engagés dans l'activité à titre provisoire, le temps d'obtenir leur diplôme, leur inscription dans une formation ou leur recrutement dans un emploi en lien avec le niveau et le type de diplôme obtenu (usages-types 1 et 2). C'est notamment le cas d'Alexandre, de Martin et de Julien, qui exerçaient l'activité comme « petit boulot » en parallèle de leurs études ou comme « activité transitoire » et qui l'ont arrêtée lorsqu'ils ont accédé à la formation ou l'emploi souhaité : Alexandre a trouvé un emploi à la suite de l'obtention de son master en management, Martin qui recherchait un emploi a finalement intégré une nouvelle formation et Julien a été accepté au sein de l'école de commerce qu'il souhaitait intégrer. Pour toutes ces raisons, il est rare de rester longtemps coursier. Le modèle des plateformes de livraison semble même reposer sur la rotation d'une main-d'œuvre disponible, en permanence renouvelée<sup>213</sup>.

Les sorties d'activité sont ainsi fréquentes. Mais il arrive également que des coursiers se maintiennent durant plusieurs années – aussi loin que l'installation en France des plateformes de livraison de repas à domicile nous permettent d'en juger (pour rappel pour les deux principales : Deliveroo en 2015 et Uber eats en 2016, soit depuis six et cinq ans). Dans ce cas, ils ne le font pas toujours dans une logique identique à celle qui a prévalu au moment où ils l'ont commencé ; leur usage de l'activité peut varier.

## **2. Passer d'un usage à un autre. Les dynamiques des usages de l'activité de coursier**

Une lecture diachronique de la typologie proposée précédemment permet de rendre compte de la manière dont les individus peuvent passer d'un usage-type à un autre (en quelque sorte, peuvent passer d'une case à l'autre du tableau typologique) et ainsi de montrer que leur rapport à cette activité est évolutif. Si tous les passages d'un usage-type à un autre sont en théorie envisageables, certains paraissent plus fréquents que d'autres.

Ainsi les plus couramment rencontrés lors de notre enquête sont les coursiers qui ont transformé leur « petit boulot » (usage-type 1 – activité complémentaire exercée de manière temporaire) en une « activité transitoire » (usage-type 2 – activité principale et temporaire). C'est le cas des étudiants qui terminent leurs cursus (avec ou sans l'obtention d'un diplôme) et qui continuent à être coursiers le temps de leur recherche d'emploi, non plus de manière complémentaire, mais à titre principal. Par exemple, si Mathieu est devenu coursier en parallèle de ses études en DUT

---

<sup>212</sup> Depuis janvier 2020, l'exonération est de 75 % durant la première période (première année d'activité), comme auparavant. En revanche, l'exonération passe de 50 % à 25 % pour la deuxième période et de 25 % à 10 lors de la troisième période. Ces changements vont contribuer à une baisse des revenus des coursiers qui disposent de l'ACRE et renforcent les difficultés déjà existantes dans l'ancien système à exercer durablement. Cf. Arthur Jan, *op.cit.*, p. 13.

<sup>213</sup> C'est d'ailleurs ce à quoi conclue Arthur Jan en précisant qu'il s'agit d'une main d'œuvre de coursiers qui, du fait de ressources dont ils bénéficient par ailleurs, sont peu dépendants à l'activité : « Finalement, le modèle des plateformes de livraison semble reposer sur la rotation d'étudiants et de cumulants n'envisageant pas cet emploi comme un horizon professionnel et bénéficiant souvent de ressources extérieures. » (Jan 2018, « Livrer à vélo... en attendant mieux », *op.cit.*, p.15). On retrouve ces mêmes logiques dans certains emplois salariés, notamment ceux des restaurants de fast-food qui sont faiblement rémunérés, situés en bas de la hiérarchie des positions professionnelles et exposés à la pénibilité et aux risques, et qui sont caractérisés par un turn-over important, rotation intégrée dans l'organisation du travail ; cf. Brochier Ch, Burnod G., Cartron D., Pinto V., « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et Emploi*, juillet 2000, n° 83, p. 137-156.

GEA (Gestion des entreprises et des administrations), il a continué à exercer cette activité une fois son diplôme obtenu, toujours de manière transitoire, en attendant la création de sa start-up, mais plus intensément.

À l'inverse, un individu devenu coursier pour occuper une période d'attente de formation (usage-type 2 – activité principale et temporaire) et qui obtient cette dernière peut alors faire le choix de réduire son activité pour s'y consacrer (usage-type 1 – activité complémentaire exercée de manière temporaire).

On voit aussi d'autres coursiers en situation de transition (usage-type 2 – activité principale et temporaire) qui gardent ce travail alors même qu'ils ont obtenu un emploi, afin de compléter leurs revenus. Ils se retrouvent alors en situation de pluriactivité (usage-type 3 – activité complémentaire et à horizon indéterminé). C'est par exemple le cas de Nathan, coursier de 28 ans rencontré par Arnaud Mias<sup>214</sup>, devenu coursier avant d'obtenir un emploi d'agent administratif de l'éducation nationale comme fonctionnaire à temps plein, mais qui poursuit le travail avec les plateformes de livraison de manière intensive, l'équivalent d'un temps plein, pour rembourser un fort endettement.

Certains coursiers qui exerçaient l'activité à titre principal et à horizon temporel indéterminé (usage-type 4) ont pu avoir un changement de situation qui a soutenu l'accès à un autre emploi, mais précaire et à temps partiel, réclamant le maintien dans l'activité de coursier, mais à titre complémentaire, dans une logique de pluriactivité (usage-type 3). C'est le cas de Koffi : après avoir été coursier à titre principal et avoir milité pour retourner travailler avec la plateforme Frichti par le biais de la régularisation, Koffi travaille aujourd'hui comme exploitant logistique chez Amazon tout en poursuivant l'activité de coursier avec Frichti et Stuart de manière occasionnelle en parallèle. Cette sortie partielle des plateformes a été permise par l'obtention d'un titre de séjour l'autorisant à travailler en France. Si Koffi préfère désormais travailler pour Amazon, estimant qu'il y a « *la possibilité d'évoluer* », il n'en reste pas moins que cet emploi reste précaire et caractérisé par une forte pénibilité des conditions de travail, notamment en termes de cadences de travail<sup>215</sup>. D'ailleurs, les offres d'emploi d'exploitant logistique mises en ligne par Amazon mobilisent des dispositions similaires à celles des plateformes, déjà décrites par Koffi : « **Amazon accepte les candidats non-diplômés**. Seules sont exigées une excellente condition physique, de la rigueur et une motivation de fer »<sup>216</sup>.

Si nous n'avons pas rencontré de coursiers qui étaient en situation de pluri-activité (usage-type 3) ou considéraient leur activité comme un « vrai travail » (usage-type 4) et qui, tout en se maintenant dans la course, ont changé leur rapport à ce travail pour en faire un « petit boulot » ou une « activité transitoire » (usage-type 1 et 2), c'est probablement parce que les dynamiques dans ce sens sont plus rares : ces coursiers se considèrent entrés dans la vie active, sont contraints par des nécessités économiques, et peuvent également trouver des satisfactions dans ce travail. En revanche, des dynamiques inverses ont pu être observées : les trois premiers types d'usage peuvent s'avérer durer plus longtemps ou prendre plus de place que prévu initialement, conduisant à une nouvelle forme d'engagement dans le travail de coursier, envisagé dès lors comme un « vrai travail » (usage-type 4 – activité principale et à horizon indéterminé). Notre enquête montre que des coursiers diplômés, qui avaient commencé ce travail comme un « petit

---

<sup>214</sup> Mias A., « "J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse" », *op.cit.*

<sup>215</sup> Gaborieau D., « Quand l'ouvrier devient robot. Représentations et pratiques ouvrières face aux stigmates de la déqualification », *L'Homme & la Société*, 2017, vol. 205, n°3, 2017, pp. 245-268.

<sup>216</sup> Extrait d'une offre d'emploi pour Amazon.

boulot » (usage-type 1) ou comme une « activité transitoire » (usage-type 2), ont trouvé des satisfactions (telles que le fait de pratiquer le vélo de manière quotidienne et d'exprimer une culture plus ou moins ancienne autour de cette pratique, le plaisir de travailler en plein air, la possibilité d'organiser son temps de travail, de ne pas subir de contrôle hiérarchique immédiat) qui les ont amenés à envisager l'exercice de manière centrale et durable – tout en exprimant des critiques sur son organisation par les plateformes. Existente également des coursiers qui étaient en attente d'un emploi (usage-type 2), mais qui, peu diplômés et subissant des échecs répétés, ont progressivement renoncé à leur recherche infructueuse. Leur activité de transition s'est alors malgré eux transformée en situation centrale et pérenne. D'autres coursiers enfin, pluriactifs (usage-type 3), ont estimé préférable de reporter tous leurs investissements sur la course. Au moment où nous l'avons rencontré, Sebastian – que nous avons présenté précédemment, y consacrait de plus en plus de temps, prévoyait d'investir dans un vélo électrique et de travailler pour une seconde plateforme, autant de signes d'une installation plus pérenne dans l'activité.

Les usages de l'activité de coursier de plateformes numériques ne sont donc pas figés, mais varient dans le temps en fonction des ressources des agents et de bifurcations biographiques. Ces variations d'usage ont pour corollaire des recompositions de la structure de la main-d'œuvre. Pour cette raison, observer plus particulièrement ceux qui sont amenés à considérer, dès leur entrée ou progressivement, le travail de coursier comme « un vrai travail » permet d'en saisir certains mécanismes.

### **3. Un « vrai travail ». Une recomposition structurelle des coursiers ?**

Pour tous les coursiers qui s'engagent de manière principale et durable dans l'activité de coursier, un des enjeux est de s'accommoder des contraintes qui la caractérisent et de s'approprier ce travail de manière à le rendre plus supportable et plus rémunérateur. Tenir au travail suppose ainsi la mobilisation de stratégies pratiques mises en œuvre par les coursiers, qu'il s'agisse de stratégies individuelles ou de stratégies collectives.

#### ***3.1. Des stratégies individuelles : tenir dans l'activité***

Les coursiers déploient différentes stratégies individuelles pour rationaliser le temps d'activité, rendre le travail moins pénible physiquement et tenter d'acquérir une relative autonomie face aux plateformes et leurs algorithmes<sup>217</sup>. Cela se joue d'emblée dans le choix de la ou des plateformes avec lesquelles ils travaillent, en fonction des contraintes que celles-ci imposent ou des marges de manœuvre qu'elles permettent, tant sur la sélection que sur l'organisation de l'accès aux courses ou leurs rémunérations. Ces stratégies se font également à différents moments de l'activité afin d'en aménager les conditions : repérer des lieux stratégiques où attendre les commandes afin de réduire ce temps non rémunéré ; accepter ou refuser des courses jugées trop longues, trop difficiles, comportant des passages dangereux ou jugés non rentables<sup>218</sup> ; aller le plus vite possible une fois la commande récupérée en recherchant tout ce

---

<sup>217</sup> Sur ces stratégies, lire Aunis E., Stevens H., « Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand les coursiers occupent l'espace public », *Images du travail, Travail des images*, n°11 « Travailler dans la rue », 2021 (en ligne), 11 I 2021. URL : <http://journals.openedition.org/itti/1839>.

<sup>218</sup> A chaque attribution d'une commande reçue sur leur smartphone, les coursiers tentent d'estimer rapidement si le rapport entre le coût en termes de temps et d'effort fournis pour la course et la rémunération à laquelle elle donnera lieu sera favorable (ou la moins défavorable) afin de décider s'il est préférable de l'accepter ou de la refuser, même si la fragilité des informations disponibles et la variabilité des modes de tarification dans le temps rendent le calcul incertain.

qui permet une accélération (raccourcis compris) et en évitant tout ce qui pourrait ralentir ou freiner la cadence (sens interdits, feux rouges, stop, ralentissements de la circulation, zones piétonnières aux horaires d'affluence, dénivelés trop importants, etc.); investir dans l'acquisition d'un vélo à assistance électrique ou même d'un scooter qui permettent de livrer plus vite et de cumuler ainsi davantage de livraisons dans un temps de travail défini, tout en préservant sa santé<sup>219</sup>.

Si ces stratégies individuelles, mises en œuvre dans l'activité de travail, peuvent être partagées entre coursiers à l'occasion des temps d'attente des commandes ou par des échanges sur des applications numériques, devenant des sortes de « ficelles du métier » permettant de se ménager physiquement tout en rendant l'activité rentable économiquement, il n'en demeure pas moins qu'elles restent très réduites. Elles sont en effet fragiles car elles relèvent de rationalités limitées et sont définies en fonction d'une organisation formelle définie par les plateformes et des algorithmes au fonctionnement très opaque et régulièrement modifié ; les changements récurrents des règles du jeu – et des rémunérations – par les plateformes remettent alors en cause tous ces petits aménagements. Elles ne pèsent guère face au fonctionnement algorithmique d'attribution des courses ou à l'arbitraire des plateformes qui peuvent déconnecter un coursier. Enfin, elles constituent une sorte de fuite en avant face au nombre croissant de coursiers mis en concurrence, sur lequel les travailleurs n'ont aucune prise.

### ***3.2. Des stratégies collectives : mobiliser le droit du travail, faire pression pour changer les plateformes, créer une coopérative de coursiers***

D'autres coursiers décident d'adopter des stratégies collectives pour transformer les conditions d'exercice et de protection sociale de l'activité. Ils deviennent alors les porteurs (ou « entrepreneurs de cause »<sup>220</sup>) de volontés de professionnalisation du travail de coursier. Trois grandes manières se distinguent, que nous présentons succinctement ici, mais qui seront l'objet central de la partie II du rapport.

La première stratégie, pas toujours collective d'ailleurs, consiste à s'appuyer sur le droit du travail et tenter une action en justice afin de faire requalifier son contrat commercial avec la plateforme en contrat salarié. À plusieurs reprises ces dernières années, la justice a ainsi requalifié en contrat de travail la relation entre un travailleur indépendant et une plateforme

---

<sup>219</sup> Comme nous l'analyserons plus loin, les conditions tarifaires des plateformes et le fait qu'elles élargissent leur territoire de livraison contraignent les coursiers les plus dépendants économiquement de l'activité à investir dans des véhicules motorisés, y compris des voitures. L'ampleur de ce phénomène a créé des conflits dans l'usage de l'espace urbain (nuisances sonores, risques d'accidents, pollution), incitant certaines villes, comme Montpellier et Nantes, à prendre des arrêtés municipaux pour interdire les scooters en centre-ville, rendant dès lors plus ardue la mission des coursiers. Ces questions ont fait l'objet de quelques articles de presse, dont le reportage de R. Prudent, « Comment Uber Eats et Deliveroo ont fait dérailler la livraison à vélo au profit du scooter », France info, 26 avril 2021.

Notons d'ores et déjà que ces logiques renforcent les processus qui, comme nous le verrons plus loin, redéfinissent de manière conjointe les usages de l'activité et la composition de la main d'œuvre et provoquent d'une part le départ de l'activité des coursiers qui l'exercent comme « petit boulot » ou de manière transitoire, et d'autre part une dualisation forte parmi les coursiers qui restent, entre ceux qui ont les ressources économiques, sociales et culturelles pour la réaliser dans un autre cadre que celui des plateformes numériques (et continuer à circuler en vélo) et ceux qui sont contraints de rester dans ce cadre pour accéder à un travail et un revenu (et poussés à livrer en scooter ou voiture).

<sup>220</sup> Cobb R.W., Elder C.D., *Participation in American politics. The dynamics of agenda-building*, Baltimore (MA), Allyn and Bacon, 1972.

numérique, après avoir reconnu un lien de subordination entre les deux<sup>221</sup>.

La deuxième stratégie consiste à revendiquer collectivement auprès des plateformes des améliorations des tarifications pratiquées et des modalités concrètes d'exercice de l'activité. Des dizaines de mobilisations d'ampleur variable (localisées ou coordonnées dans différentes villes) ont eu lieu un peu partout en France depuis l'arrivée des plateformes. C'est à l'occasion de ces rassemblements, terrains de sociabilités et de socialisation politique qu'ont émergé des groupes virtuels de discussion en ligne et des collectifs informels qui se sont progressivement structurés, donnant naissance à trois collectifs autonomes et cinq organisations syndicales. Les coursiers leaders de ces collectifs sont, comme nous le verrons en partie II, pour la plupart d'entre eux fortement diplômés et ont connu des expériences politiques socialisatrices à l'instar de Romain (Bordeaux) ou de Lucas (Lyon). Certains continuent de militer alors qu'ils ont quitté l'activité, essentiellement les premiers porteurs des contestations, fortement engagés objectivement et subjectivement dans la lutte et identifiés par les coursiers comme leaders. D'autres, comme Nicolas, continuent d'exercer l'activité, considérant le maintien dans l'activité comme une condition *sine qua non* de la poursuite des luttes syndicales.

Enfin, la troisième stratégie collective consiste à rester coursier, mais en dehors des relations commerciales avec les plateformes, en créant sa propre activité indépendante de coursier au sein d'une société coopérative, dont les statuts peuvent être ceux d'une Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE) permettant de devenir statut « entrepreneur-salarié », d'une Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) ou d'une Société coopérative et participative (SCOP). Ainsi, comme nous l'analyserons en partie II, seize coopératives ont été créées depuis l'arrivée des plateformes numériques en France par d'anciens coursiers de plateformes, qui sont relativement plus âgés, davantage issus des classes moyennes et supérieures et plus diplômés que leurs homologues.

L'ensemble de ces actions partage une même logique : faire reconnaître l'activité de coursier, lui garantir revenus décents et protections sociales, que cela se joue dans le cadre du salariat ou de l'indépendance, par l'intermédiaire de plateformes numériques ou d'autres entreprises. Mais, parce qu'elles supposent la mobilisation de ressources culturelles, sociales et parfois économiques, elles renforcent des différences d'usages entre coursiers et peuvent contribuer à un processus plus large de recomposition progressive de la main-d'œuvre des coursiers des plateformes. Plus structurellement, ces inégales possibilités de faire « voice » ou « exit » quand d'autres sont contraints à la « loyauté »<sup>222</sup> ont eu tendance à se durcir sous l'effet des changements de politique de plateformes. Ceux-ci semblent avoir restreint progressivement la diversité des usages possibles de l'activité de coursier et ont provoqué une recomposition de la structure de la main-d'œuvre vers une augmentation sensible du nombre de travailleurs les plus précaires, voire les plus disqualifiés<sup>223</sup>.

### ***3.3. Transformations croisées de l'organisation du travail et de la main-d'œuvre***

Le départ de la fraction la plus dotée – qui quitte les plateformes du fait de désajustements soit par conflit, soit par la création de coopératives d'activité de livraison ou d'exercice en CAE – risque de ne laisser aux plateformes que les agents les plus éloignés de l'emploi qui, faute des capitaux nécessaires, n'ont d'autres choix que de travailler avec elles et de s'accommoder à la

---

<sup>221</sup> Sur les éléments juridiques, voir Partie I. Titre II. Chapitres 1 et 2.

<sup>222</sup> Hirschman A.O., *Défection et prise de parole*, 1972 (trad.).

<sup>223</sup> Paugam S., *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, PUF, 1991.



marge de petits aménagements pour tenir.

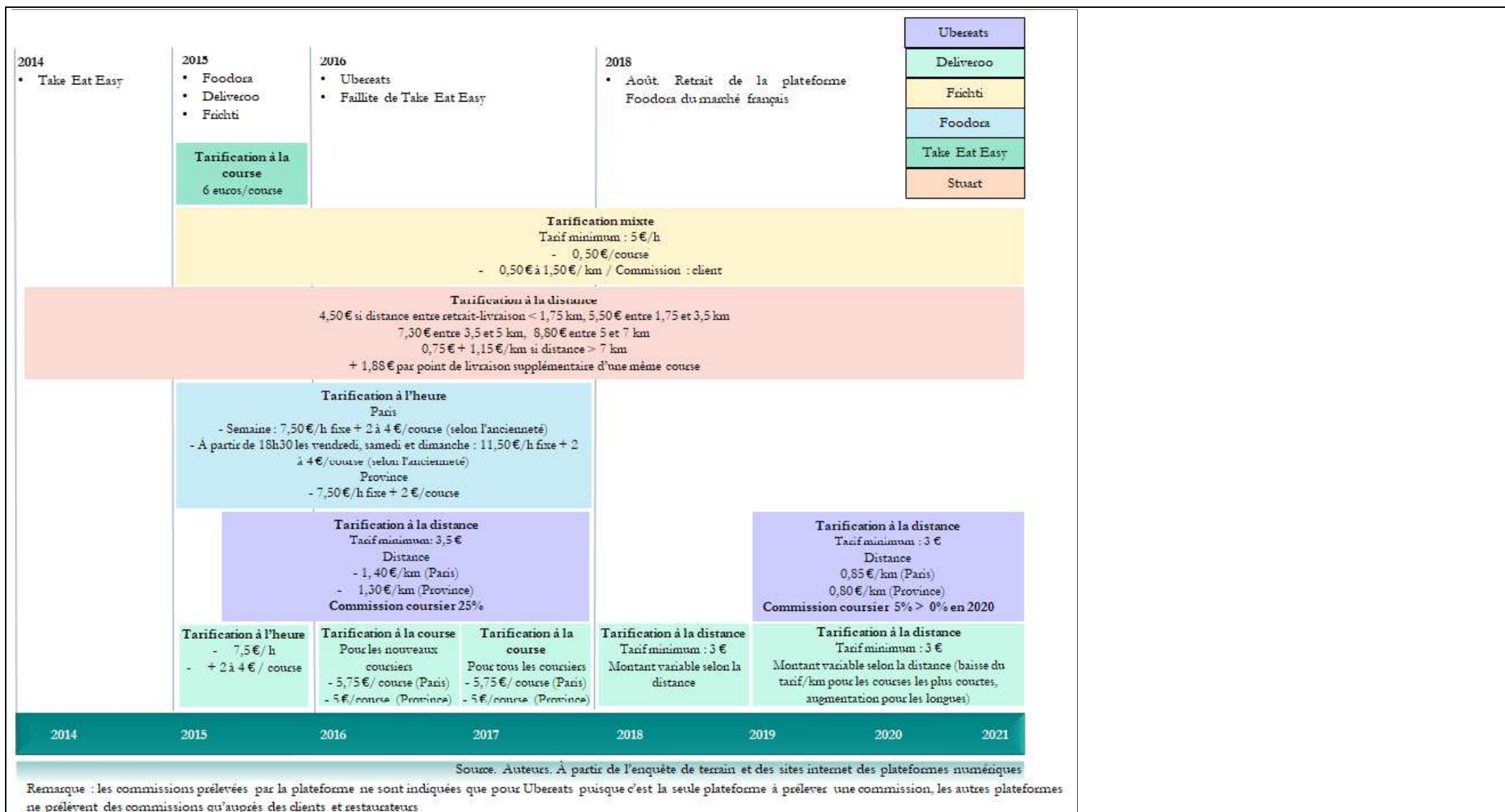
Cette analyse en termes de recomposition de la main-d'œuvre rejoint celle perçue en 2018 par Aguilera *et al.* qui constataient déjà d'une « évolution sociologique des livreurs du fait de l'arrivée sur ce marché du travail de jeunes peu qualifiés qui remplacent, progressivement, ceux qui exercent cette activité pour compléter leur salaire (ou des rémunérations issues d'autres emplois non-salariés) ou financer leurs études »<sup>224</sup>. Cette dynamique sociale s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs, au centre desquels se trouvent les politiques d'organisation du travail de livraison par les plateformes qui ont rendu l'activité de moins en moins attractive ou tenable, ce qui a eu comme conséquence le seul maintien des travailleurs les plus vulnérables économiques et socialement et les plus dépendants à cette offre de travail.

Ce sont tout d'abord les **redéfinitions successives des rémunérations des courses** par les plateformes qui ont provoqué une baisse de la rentabilité de l'activité (cf. frise chronologique ci-dessous) ; les coursiers qui ont connu ces évolutions tarifaires s'accordent pour déclarer qu'elles ont provoqué une diminution de leur revenu et une obligation de travailler davantage et plus intensément pour la compenser.

---

<sup>224</sup> Aguilera A., Dablanc L., Rallet A., « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée ». *op.cit.*, sp.pp.36-37.

**Figure 3. Frise chronologique des tarifications des plateformes numériques de coursiers**



Les plateformes ont parallèlement agrandi leur **périmètre de livraison** afin d'avoir plus de restaurants ou commerces<sup>225</sup> partenaires et de toucher davantage de clients. Cela a dès lors obligé les coursiers à parcourir des distances plus longues, donnant certes lieu à des compensations dans les rémunérations des courses, mais entraînant une fatigue physique plus importante, des risques accentués par le fait de devoir emprunter des routes sur lesquelles circulent à grande vitesse voitures et poids lourds, et enfin une diminution du nombre de courses possibles dans une journée, et donc là encore une baisse de la rentabilité.

Dans le même temps, les plateformes n'ont cessé de recruter de **nouveaux coursiers**. Le nombre de ceux-ci a continuellement augmenté<sup>226</sup>, ce dont se plaignent les plus anciens qui ont vu progressivement leurs possibilités d'accéder à une commande diminuer, leur temps d'attente augmenter en conséquence, et donc une baisse de leur productivité et de leurs revenus.

Plus particulièrement, ceux qui travaillaient pour Deliveroo ont pu constater les effets d'un changement de politique de la plateforme : avant mars 2020, ils devaient s'inscrire en début de semaine sur des créneaux (« *shifts* ») durant lesquels ils s'engageaient à livrer, la priorité de choix de ces créneaux étant donnée à ceux qui avaient les meilleurs scores en termes de taux de présence, de désinscriptions tardives ou de participation aux pics d'activité (le soir et les week-ends notamment)<sup>227</sup>. Si ce système produisait une obligation de disponibilité vis-à-vis de la plateforme, sous peine le cas échéant de déclassement dans la possibilité de choisir les créneaux les plus avantageux, voire de déconnexion par la plateforme, il avait l'avantage, selon les coursiers, de réguler leur nombre et ainsi de leur garantir une activité minimum. Or, ce système de créneaux a été supprimé en mars 2020 par Deliveroo au profit d'une organisation par « *free shifts* », sur le modèle d'Uber Eats, dans lequel les coursiers accèdent aux courses quand ils le souhaitent. La concurrence des coursiers sur cette plateforme a dès lors été décuplée. Cette suppression du système de créneaux – sans doute motivée pour contourner le risque juridique de requalification de coursiers en salariés, puisque l'existence d'un planning défini par la plateforme et donc l'impossibilité de se connecter ou se déconnecter à sa guise pourrait être interprétée comme un signe de subordination, participe d'un changement plus général entamé antérieurement par Deliveroo (cf. encadré La fin de logiques de segmentation du marché du travail des coursiers par les plateformes ?) qui n'est pas sans lien avec la recomposition observée de la main-d'œuvre des coursiers.

***Encadré 21. La fin de logiques de segmentation du marché du travail des coursiers par les plateformes ?***

Dans les premiers temps de son installation en France en 2015, Deliveroo avait pu se distinguer de son principal concurrent Uber Eats en cherchant à attirer et fidéliser des coursiers par différents dispositifs. Tout d'abord, Deliveroo a démarré en pratiquant (pendant une année seulement) une tarification à l'heure tandis qu'Uber proposait une tarification à la course, moins favorable aux travailleurs. Contrairement à Uber Eats, l'entreprise procédait également à une forme minimale de recrutement en procédant à un rapide entretien téléphonique, voire une

<sup>225</sup> Depuis 2020, les plateformes rivalisent pour obtenir des contrats de partenariat avec des enseignes de la grande distribution, notamment avec Carrefour et les enseignes alimentaires du groupe Casino.

<sup>226</sup> Uber Eats compterait environ 35 000 livreurs en juin 2020 et Deliveroo 11 000 en avril 2021.

<sup>227</sup> Les statistiques sont calculées sur la base de ces trois critères : « Le taux de présence » (« pourcentage des créneaux auxquels tu t'es connecté »), « Les désinscriptions tardives » (« pourcentage de réservations annulées à moins de 24h du créneau concerné »), « La participation aux pics » (« nombre de créneaux de connexion pendant les pics »).

rencontre avec des « coursiers ambassadeurs » présents dans les villes, avec les candidats coursiers après leur inscription sur la plateforme, donnant alors une image élective valorisante à ceux qui avaient été acceptés, terreau favorable à un engagement au travail. Ce sentiment pouvait être accentué par l'organisation du travail des coursiers en créneaux dont l'accès était contingenté à leurs statistiques d'activité et qui permettait aux coursiers les plus fidèles et actifs de se voir récompensés par l'accès prioritaire à l'activité de travail ; ce qui n'était pas le cas chez Uber Eats où l'offre de travail n'était pas régulée, mais où tout coursier inscrit sur la plateforme pouvait se connecter à tout moment pour accéder à des commandes. Deliveroo se distinguait également en proposant des moments d'échanges, appelés « Roocafés », pensés dans un cadre convivial, entre des managers de l'entreprise et les coursiers, pour que les premiers délivrent des rappels de sécurité routière et des conseils divers, proposent des ateliers de réparation de vélo et que les seconds fassent part de leur expérience, y compris en exprimant des difficultés. La firme britannique organise aussi régulièrement des événements sportifs, courses cyclistes (notamment des étapes du Tour de France) sous la bannière Deliveroo et matchs de futsal, susceptibles d'attirer à elle, les passionnés de vélo, les « bikers ». Pour ces raisons, de nombreux coursiers rencontrés ont évoqué des différences de climat entre les deux plateformes, louant pour certains une ambiance plus conviviale chez Deliveroo. Les différences entre applications portaient aussi sur les distances à parcourir. La réputation d'Uber est de faire parcourir plus de kilomètres, en raison du fait que les restaurants les plus pourvoyeurs de courses tels Mac Donalds sont plus fréquemment éloignés des centres-ville *a contrario* de Deliveroo qui aurait davantage de partenariats avec des restaurants en centre-ville et permettrait plus souvent aux coursiers d'enchaîner les courses courtes.

Ces différences entre les plateformes ont eu tendance à créer une segmentation parmi les coursiers : du fait de l'absence de sélection ou de régulation dans l'accès à l'activité, mais aussi de situations de travail rappelant l'expérience de domination dans les rapports sociaux de travail, Ubereats attirait davantage des travailleurs faiblement diplômés, en partie étrangers, exclus du marché du travail salarié et recherchant dans l'activité de livraison une source principale de revenus ; tandis qu'au contraire, Deliveroo jouait de l'image moderne, décontractée et en même temps élitiste du « *biker* » (c'est d'ailleurs ainsi qu'elle dénomme les coursiers travaillant avec elle), pour séduire les jeunes sportifs de classes intermédiaires cherchant à transformer leur passion cycliste en activité économique pour un « petit boulot » ou une « activité transitoire »<sup>228</sup>.

Ces disparités initiales entre les deux plateformes se sont toutefois progressivement atténuées et on observe depuis 2019 une homogénéisation de leurs pratiques. Tout d'abord, la multiplication du nombre de coursiers et leur taux de rotation chez Deliveroo a conduit à une baisse de la densité des relations de sociabilité entre coursiers ainsi qu'au sentiment parallèle d'un éloignement progressif des managers, en raison de la transformation de leur profil – initialement anciens coursiers, ils ne le seraient plus aujourd'hui, et de l'arrêt des Roocafés fin 2019. En parallèle, les politiques tarifaires des deux plateformes se sont progressivement transformées, passant d'une tarification à l'heure en 2015 pour Deliveroo à une tarification à la distance en 2018, relativement proche de celle pratiquée par Ubereats. De même la stratégie distinctive centrale de la plateforme Deliveroo reposant sur la régulation de l'offre de travail par l'attribution de créneaux de travail aux coursiers est finalement abandonnée en mars 2020 au profit d'une connexion libre, appelée « freeshift ». Ce passage au freeshift contraint de plus

---

<sup>228</sup> D'une certaine manière, l'organisation par créneaux peut d'ailleurs être facilitée pour ceux qui disposent déjà d'une planification de leur temps définie par leur activité principale, comme les études, en dehors de laquelle ils peuvent établir des horaires de travail et s'y tenir.

en plus de coursiers à être connectés simultanément aux deux plateformes afin d’optimiser leurs chances d’obtenir une course rapidement. Enfin, la fin des contrats d’exclusivité initialement contractés entre Uber Eats et Mac Donalds d’un côté et entre Deliveroo et Burger King de l’autre ont eu pour effet de rendre caduques certains usages préférentiels des plateformes par les coursiers. Les deux restaurants travaillent désormais avec les deux plateformes, mais les frais de livraison étant plus élevés chez Deliveroo, les commandes sont plus fréquentes via la plateforme Ubereats,<sup>229</sup> ce qui conduit les coursiers à utiliser les deux plateformes ou à privilégier Ubereats. Cette pratique de cumul des plateformes de livraison est visible dans le relatif effacement des marques qui a pu être observé dernièrement sur les vêtements ou équipements des coursiers, au profit d’un mélange des deux (ou plus) ou d’une tenue sans affiliation.

La diminution de la rentabilité de l’activité, liée à la baisse des tarifs et à une concurrence accrue, associée à des destinations de livraison plus lointaines et périlleuses, a poussé de nombreux coursiers à investir – très souvent en s’endettant – un vélo à assistance électrique ou un scooter voire parfois une voiture, afin de pouvoir faire davantage de courses et aussi se ménager physiquement. Outre les conflits d’usage de l’espace public urbain produits par les nuisances sonores, les risques d’accident et la pollution occasionnés, le **recours grandissant à ces véhicules motorisés** a eu deux conséquences pour les coursiers à vélo : une conséquence économique, d’une part, puisque l’algorithme des plateformes juge – à juste titre – moins rapide leur livraison et leur attribue dès lors moins de commandes, créant un cercle vicieux et une obligation, sorte de « *motorize or perish* » ; une conséquence symbolique, d’autre part, pour les coursiers qui s’étaient engagés dans l’activité par passion pour le vélo et qui, rendus moins nombreux, perdent leur motif central de sociabilité avec leurs pairs, les formes de gamification<sup>230</sup> qu’ils pouvaient créer au cours de leur travail, mais également les possibilités de se reconnaître et de s’identifier dans une activité désormais éloignée de ce qui les avait attirés.

De plus, au fur et à mesure de la montée de leur visibilité dans les villes puis de leurs mobilisations, les livreurs des plateformes sont devenus pour les médias et personnels politiques et syndicaux une incarnation renouvelée du travailleur exploité par le capitalisme, modernisé par les plateformes numériques, comme l’avaient été avant eux les chauffeurs VTC. Cette **représentation stigmatisante** a pu fonctionner comme un repoussoir et éloigner tous ceux qui n’y étaient pas contraints, pour des raisons économiques principalement.

Ces dynamiques de recomposition de la main-d’œuvre de coursiers ont été renforcées par les **entrées de plus en plus nombreuses de travailleurs immigrés sans-papiers** dans le travail des plateformes numériques de livraison de repas. Du fait de ses conditions d’accès peu restrictives (cf. *infra, début de partie I*) et de surcroît peu contrôlées, cette occupation a constitué pour eux une rare occasion de ressources. Légalement, ils ne peuvent pas avoir le

---

<sup>229</sup> Nicolas, coursier, nous a dit à ce propos : « On leur dit à Deliveroo, on leur dit “mais les gars vous imaginez pas !, au Burger King, le ratio ça doit être quatre commandes Uber pour une commande Deliveroo !” Dans le deal ils ont perdu des billes. »

<sup>230</sup> Les coursiers qui se sont saisis de l’activité de coursier comme d’une occasion de concilier loisirs et travail rémunéré « introduisent du jeu dans le travail, en tentant de battre des records de vitesse (les leurs ou ceux de leurs pairs) ou de distance ou dénivelé parcourus dans la journée, en organisant entre eux des concours de livraison, ou en faisant la course contre des voitures. Ils partagent leurs exploits lors des temps d’attente partagés ou sur leur fil de discussion numérique. Le terme de course prend alors le double sens de livraison (“faire une course”) et de compétition (“faire la course”). », in Aunis E., Stevens H., « Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand les coursiers occupent l’espace public », op. cit.

statut d'autoentrepreneur et donc pas de compte de connexion aux plateformes, mais ils négocient (ou un intermédiaire négocie pour eux) avec un travailleur en situation régulière, de nationalité française ou non, pour sous-louer son compte<sup>231</sup>. En contrepartie, ce dernier leur prélève un loyer variable, selon les sources, de 80 à 100 euros par semaine ou de 30 à 50 % de leur chiffre d'affaires. Cette combine, existant probablement dès le lancement des plateformes, a été perfectionnée et semble aujourd'hui largement utilisée par des filières de migration ou réseaux de passeurs, particulièrement en provenance d'Afrique subsaharienne, dans des logiques qui oscillent entre entraide entre compatriotes et exploitation des plus fraîchement arrivés en France par les plus installés<sup>232</sup>. Sans qu'il soit possible de le mesurer avec rigueur tant les obstacles pour enquêter auprès de ces populations sont nombreux<sup>233</sup>, ce phénomène participe assurément à la recomposition de la main-d'œuvre, observable très nettement sur le terrain par la couleur de peau des coursiers.

L'ensemble de ces changements des règles des plateformes de livraison a ainsi multiplié les occasions de désajustements entre les besoins et aspirations initialement définies pour s'engager dans ce travail et les modalités concrètes de son exercice, devenu moins rentable, plus pénible, éloigné de la « culture vélo ». Il a dès lors conduit à un resserrement des profils socio-économiques des coursiers : tandis que les plus dotés des coursiers, particulièrement en termes de diplôme, peuvent s'échapper vers d'autres activités ou d'autres modalités d'exercice de la livraison, notamment comme associés ou salariés de coopérative (cf. partie I. Titre II), ceux qui n'ont pas d'autres perspectives d'emploi se voient contraints de continuer à travailler comme livreurs pour les plateformes. C'est par exemple le cas d'Abdou, coursier que nous avons présenté précédemment : il a tenté de sortir de la seule activité de coursier pour développer sous statut indépendant (en microentreprise) une activité de « *dropshipping* » sur Internet (permettant aux clients de passer commande sur le site Internet du distributeur). Mais il ne retire aujourd'hui aucun revenu de cette activité et continue donc de se consacrer totalement aux courses en exerçant 30 à 40 heures par semaine.

Pour les plus contraints d'entre eux, et principalement les travailleurs sans-papiers qui doivent rembourser la location de compte voire la lourde dette contractée pour leur migration en France, les marges de manœuvre pour préserver leur santé au travail sont très minces. Par exemple, la pratique courante de refus de commande lorsque celle-ci est jugée trop distante, trop pénible, insuffisamment rentable, leur est prohibée. Ainsi Armish, comme d'autres coursiers sans-

---

<sup>231</sup> Pour réduire cet usage illégal du travail des plateformes, Uber eats a progressivement renforcé ses contrôles, tout d'abord en refusant les étudiants étrangers à partir de juillet 2018 et ensuite en mettant en place en 2020 un système de reconnaissance faciale qui impose aux coursiers de se prendre en photo avant de se connecter. Ce contrôle s'exerce de manière aléatoire et incite certains livreurs sans papiers à travailler plutôt avec la plateforme Deliveroo.

<sup>232</sup> Outre les articles d'enquête de Libération sur la location de compte déjà mentionnés précédemment, nous pouvons citer le remarquable travail de journalistes de Ouest-France : « Location de compte, repas, appart... Comment les réseaux exploitent les livreurs sans-papiers » et « Pourquoi y a-t-il tant de jeunes guinéens parmi les livreurs de repas à domicile ? », 27 janvier 2021.

<sup>233</sup> Pour notre part, nous avons d'abord cherché à aborder directement ces travailleurs aux abords des restaurants devant lesquels ils attendent des courses. Mais ces approches directes se sont avérées infructueuses en raison des difficultés langagières et de la distance sociale et genrée entre l'enquêtrice et les enquêtés, ainsi que de la défiance à l'égard de l'enquête sociologique, susceptible d'être apparentée à l'enquête policière. Afin de contourner ces obstacles, une première prise de contact avec une association locale d'aide aux migrants n'a pas permis d'ouvrir le terrain. D'autres associations ont ensuite été sollicitées et ont facilité la rencontre de trois travailleurs sans papiers. Enfin, nous avons pu nous entretenir, par l'intermédiaire d'organisations syndicales, avec quatre coursiers sans papiers, dans le cadre de leur mobilisation durant l'été 2020 contre la plateforme Frichti avec laquelle ils travaillaient et dont ils avaient été exclus.

papiers ne refuse aucune course. Et Nicolas, coursier de nationalité française qui observe ces situations, les relie aux politiques des plateformes et dénonce l'exploitation de cette main-d'œuvre vulnérable : « *l'algorithme il le sait très bien, [...] c'est invisible, mais ils savent très bien que s'ils envoient une course dégueulasse à un livreur qui a pas de papiers ou à un autre, il va l'accepter, ils sont pas cons* ».

D'ailleurs, par un phénomène d'intériorisation des rapports sociaux de travail, plusieurs coursiers étrangers considèrent que l'activité ne peut être réalisée que par eux-mêmes, les travailleurs français ne sauraient en supporter la pénibilité. C'est par exemple ce qu'explique Koffi : « *Moi je connaissais quelques français qui travaillaient, mais qui n'ont pas pu tenir parce que la livraison à vélo c'est pas fait pour eux, pour quelqu'un qui ne veut pas accepter la douleur* ». Ibrahim pense de même :

*Enquêtrice : « Et vos amis, est-ce que c'est aussi des gens qui viennent du Maroc ?*

*Ibrahim : Il y a de tout, il y a des afghans, des pakistanais, Maroc, Algérie, il y a de tout, des africains, c'est vraiment pour les étrangers Uber, il y a pas beaucoup de français Pourquoi c'est pour les étrangers ?*

*Ibrahim : Je sais pas, c'est fait pour eux...*

*Est-ce que vous pensez qu'un français n'aurait pas de raison de faire ça ?*

*Si, mais il peut pas faire ça tous les jours, impossible [...] Parce que c'est dur, c'est très dur... c'est... physique, tu fais ça le week-end, le dimanche, mais pas toute la semaine...*

Par leurs propos, tous les deux retirent une forme de gratification symbolique à disposer de ressources telles que le « *courage* » et la « *détermination* » qui lui permettent d'exercer ce travail. Dans ces moments, ils font partie des « *des gens solides* » en opposition à ceux « *qui ne veu[en]t pas accepter la douleur* » et tentent de retourner le stigmate dont ils sont l'objet<sup>234</sup> pour disqualifier à leur tour des coursiers Français qui ont arrêté.

## Conclusion

Notre enquête a ainsi révélé une pluralité des usages de l'activité de coursiers de plateformes numériques, variation à la fois synchronique et diachronique, à la fois au moment de l'entrée dans l'activité ou en cours d'exercice. Quatre usages de l'activité de coursier ont ainsi pu être mis à jour en croisant les dimensions de centralité et temporalité : elle peut ainsi être appréhendée comme un petit boulot, une activité transitoire, une activité parmi d'autres ou encore un vrai travail. Mais la place initialement conférée à l'activité par les travailleurs, de même que les projections des débuts sont mouvantes au fil du temps, sous les influences combinées d'une part des expériences de travail, des ressources scolaires et sociales des coursiers et d'autre part des transformations d'organisation du travail par les plateformes. Cette perspective longitudinale permet de comprendre pourquoi, par exemple, certains la pratiquant comme activité transitoire ou secondaire en viennent à en faire leur activité principale, ou encore comment les uns se maintiennent en activité tandis que les autres la quittent. Mais elle permet aussi d'observer que si, plus de six ans après le développement en France de la première plateforme de livraison de repas à domicile, ces pluralité et variation d'usages restent toujours observables, elles concernent néanmoins de plus en plus, du fait de conditions d'exercice détériorées, une fraction paupérisée et racisée des travailleurs, sans alternative d'emploi voire sans papiers, contrainte de rester travailler pour les plateformes. Les coursiers plus dotés en

---

<sup>234</sup> Goffman E. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (1963) traduit de l'anglais par Alain Kihm, col. « Le Sens commun », Ed. de Minuit, 1975.

capital économique, culturel et social se sont quant à eux pour beaucoup détournés de cette activité, soit en intégrant le marché de l'emploi, soit en créant des coopératives de livraison (voir partie II. Titre II.) ou en travaillant pour elles afin de poursuivre l'activité de coursier dans de meilleures conditions, parfois en étant salariés, toujours en affirmant une « culture du vélo ». La dualisation des travailleurs s'est ainsi renforcée.

Cette recomposition semble d'ailleurs avoir été exacerbée par la crise sanitaire et les périodes de confinement. En effet, une grande partie de ceux qui sont restés en activité lors de cette période était les plus précaires, parfois sans-papiers, exerçant pour une grande partie l'activité à temps plein. Du fait de leur dépendance économique à l'activité et ne disposant pas des ressources compensatoires (chômage partiel ou aide financière exceptionnelle Covid-19 logement parental pour les étudiants, solidarités familiales), ils sont restés contraints à travailler, parfois incités à le faire par les plateformes qui proposaient alors des bonus de rémunération afin d'assurer le maintien voire l'accroissement de leur flotte de livreurs pour répondre à la nette augmentation des commandes.



## **Titre II. L'indépendance du travailleur des plateformes numériques en questions**

Le travail réalisé par l'intermédiaire d'une plateforme numérique est un phénomène mondial que sans doute les organisations internationales des Etats (UE/OIT) devront appréhender dans cette dimension transfrontalière posant des questions de droit international privé qu'il s'agira de traiter par une norme de droit international. En attendant, les plateformes numériques donnent du fil à retordre pour ce qui est du statut professionnel des travailleurs, quel que soit le système juridique national. Ceci étant dit, en France, le travail indépendant fait l'objet de la plus grande attention du législateur qui a décidé bien avant l'arrivée des plateformes d'encourager l'entrepreneuriat indépendant (chapitre préliminaire). Les plateformes se sont appuyées sur ces facilités législatives pour mobiliser au plus bas coût la main-d'œuvre nécessaire au déploiement de leurs activités dans tous les pays où elles s'implantent. (Chapitre 1). Dans tous les pays, les actions judiciaires engagées contre les plateformes portent sur la requalification de la relation contractuelle (Chapitre 2). Les pouvoirs publics opposent à ces stratégies de plateformes des réponses pour l'instant non coordonnées (chapitre 3).

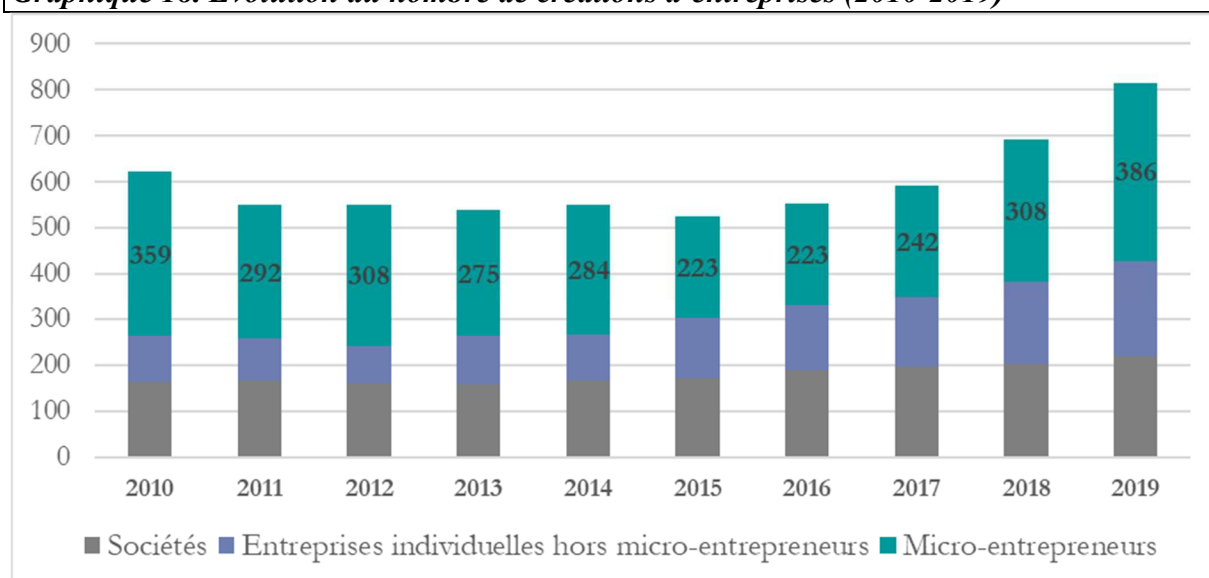
## Chapitre préliminaire. Croissance du nombre d'autoentrepreneurs et naissance des plateformes numériques

### Section 1. La microentreprise, évolution des effectifs et profil des créateurs

Le régime de l'autoentreprise a été créé par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie<sup>235</sup>. L'analyse de données statistiques diverses permet de dessiner les profils des micro-entrepreneurs et des évolutions d'ensemble sur les usages du statut. Quelques données permettent enfin de saisir le lien entre statut d'autoentrepreneur et plateformes numériques. Après une analyse des données d'ensemble sur le statut d'autoentrepreneur, deux focus porteront sur les statuts d'emploi dans le secteur du transport et dans le secteur du graphisme.

#### § 1. Évolution du nombre de créations d'entreprises en fonction du statut de l'entreprise

**Graphique 18. Évolution du nombre de créations d'entreprises (2010-2019)**



Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene)

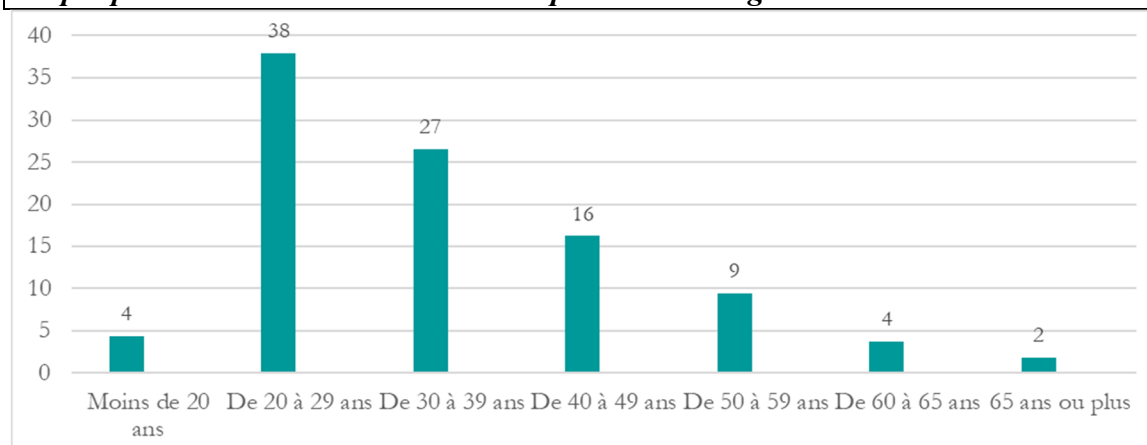
359 000 microentreprises sont créées en France en 2010 contre 386 000 en 2019. Les fortes créations de microentreprises à ces deux dates s'expliquent par le contexte législatif. Le statut d'autoentrepreneur est créé en 2009, il apparaît alors comme attractif pour un ensemble de travailleurs. Depuis 2018, des modifications législatives rendent de nouveau le statut de micro-entrepreneur plus attractif pour deux raisons : le doublement du seuil de chiffre d'affaires permettant l'accès au régime fiscal depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'exonération partielle de cotisations sociales au cours des trois premières années d'activité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>236</sup>.

<sup>235</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050/2020-12-09/>.

<sup>236</sup> Gourdon H. , « Les créations d'entreprises en 2019 : l'essor des immatriculations de micro-entrepreneurs se poursuit », *INSEE Première*, 2019, n° 1734.

## § 2. L'âge des micro entrepreneurs

**Graphique 19. La création de microentreprises selon l'âge**

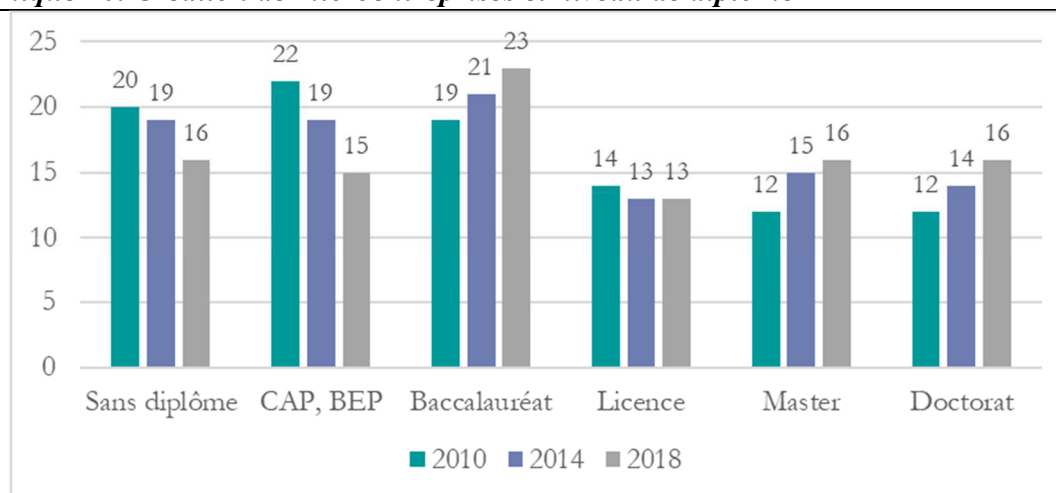


Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene)

Dans leur très grande majorité, les créateurs d'autoentreprise sont jeunes. Parmi les créateurs de microentreprise en 2019, plus d'un tiers sont âgés de 20 à 29 ans, 68 % ont moins de 39 ans.

## § 3. Micro-entrepreneuriat et niveau de diplôme

**Graphique 20. Création de microentreprises et niveau de diplôme**

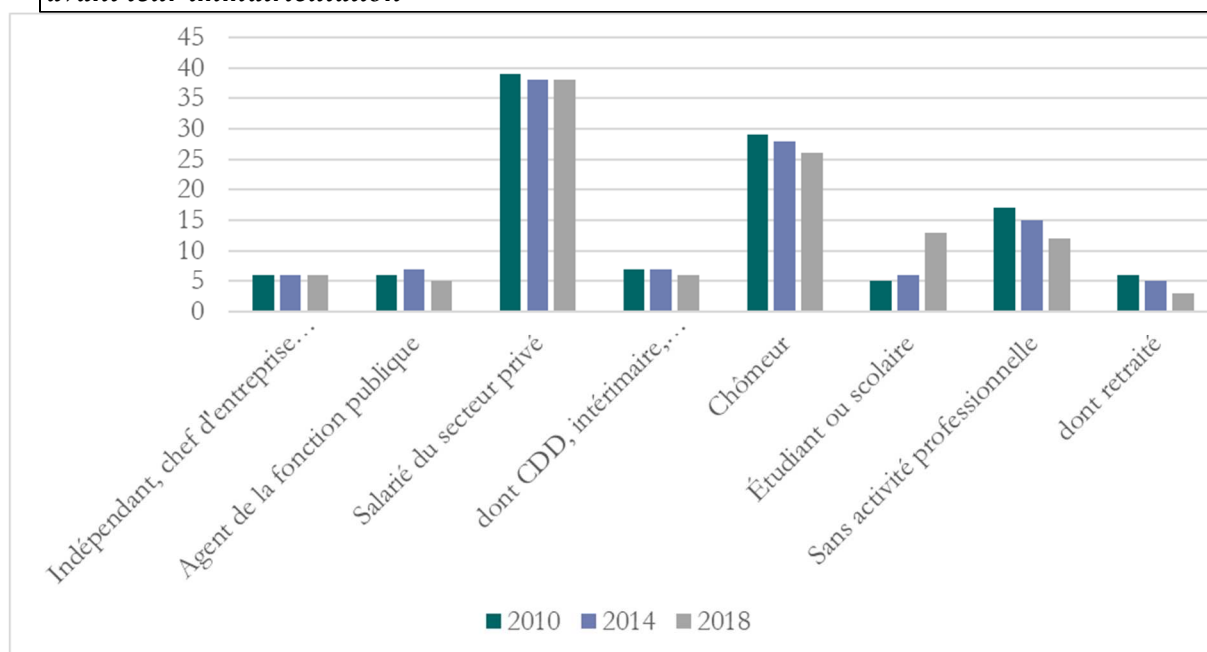


Source : INSEE, enquêtes Sine Micro-entrepreneurs 2018, Autoentrepreneurs 2010, 2014 et 2018

Les micro-entrepreneurs ont dans l'ensemble des niveaux de diplômes similaires à ceux de la population active. En 2018, 16 % des micro-entrepreneurs sont sans diplôme contre 11 % de la population active dans son ensemble. 54 % sont bacheliers, ou titulaires d'un diplôme inférieur contre 60 % au sein de la population active. Par ailleurs, la part des micro-entrepreneurs ayant un niveau de diplôme élevé tend progressivement à augmenter, les titulaires d'un master ou d'un doctorat représentaient 24 % des micro-entrepreneurs en 2010, 32 % en 2018 tandis que les diplômés du supérieur représentent 24,5 % de la population active dans son ensemble.

## § 4. Microentreprise et activité antérieure

**Graphique 21. Répartition des micro-entrepreneurs selon leur situation professionnelle avant leur immatriculation**



Source : INSEE, enquêtes Sine Micro-entrepreneurs 2018, Auto-entrepreneurs 2010, 2014 et 2018

Entre 2010 à 2018, le profil des créateurs d'autoentreprise reste inchangé dans les grandes lignes. Ainsi les créateurs de micro-entreprise sont pour une grande part d'entre eux d'anciens salariés du secteur privé (39 % en 2010, 38 % en 2018), ou anciens chômeurs (29 % en 2010, 26 % en 2018). L'évolution la plus forte concerne les étudiants : s'ils ne représentaient que 5 % des créateurs de micro-entreprises en 2010, leur part est passée à 12 % en 2018.

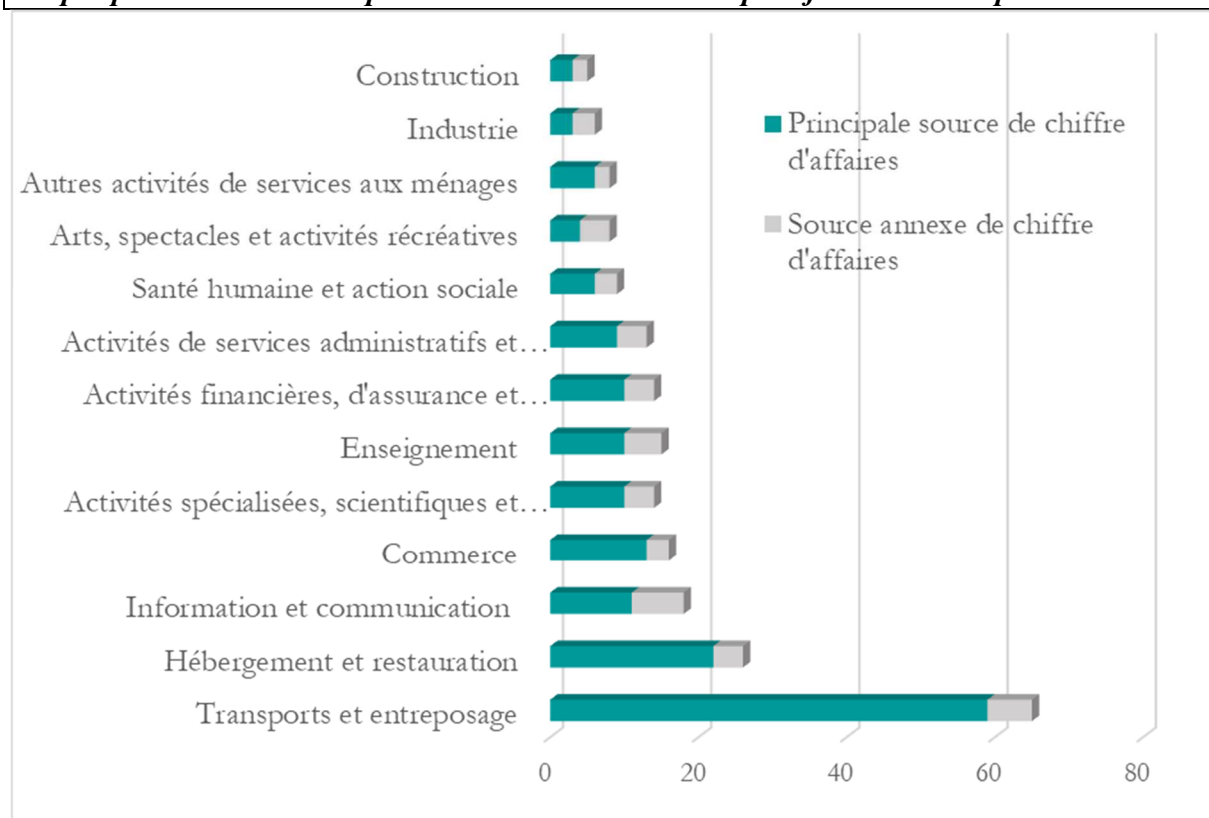
### Section 2. Micro entreprise, plateformes et secteurs d'activité

Les données chiffrées permettant de saisir le lien entre plateformes numériques et usages de la microentreprise sont rares et éparses. Un rapport d'information présenté au Sénat en 2020 indique qu'« il reste difficile d'évaluer avec précision le nombre de travailleurs ayant recours aux plateformes. En effet, cette population ne constitue pas une catégorie statistique en tant que telle et, jusqu'en 2019, le lien entre travailleurs et plateformes n'a pas fait l'objet d'un enregistrement administratif spécifique pouvant fournir des sources à la statistique »<sup>237</sup>.

<sup>237</sup> Forissier M. , Fournier C., Puissat F. , « Rapport d'information sur le droit social applicable aux travailleurs économiquement dépendants », rapport d'information au nom de la commission des affaires sociales, 2020, 87 p.

## § 1. Microentreprise et plateformes numériques

**Graphique 22. Micro-entrepreneurs travaillant via une plateforme numérique**



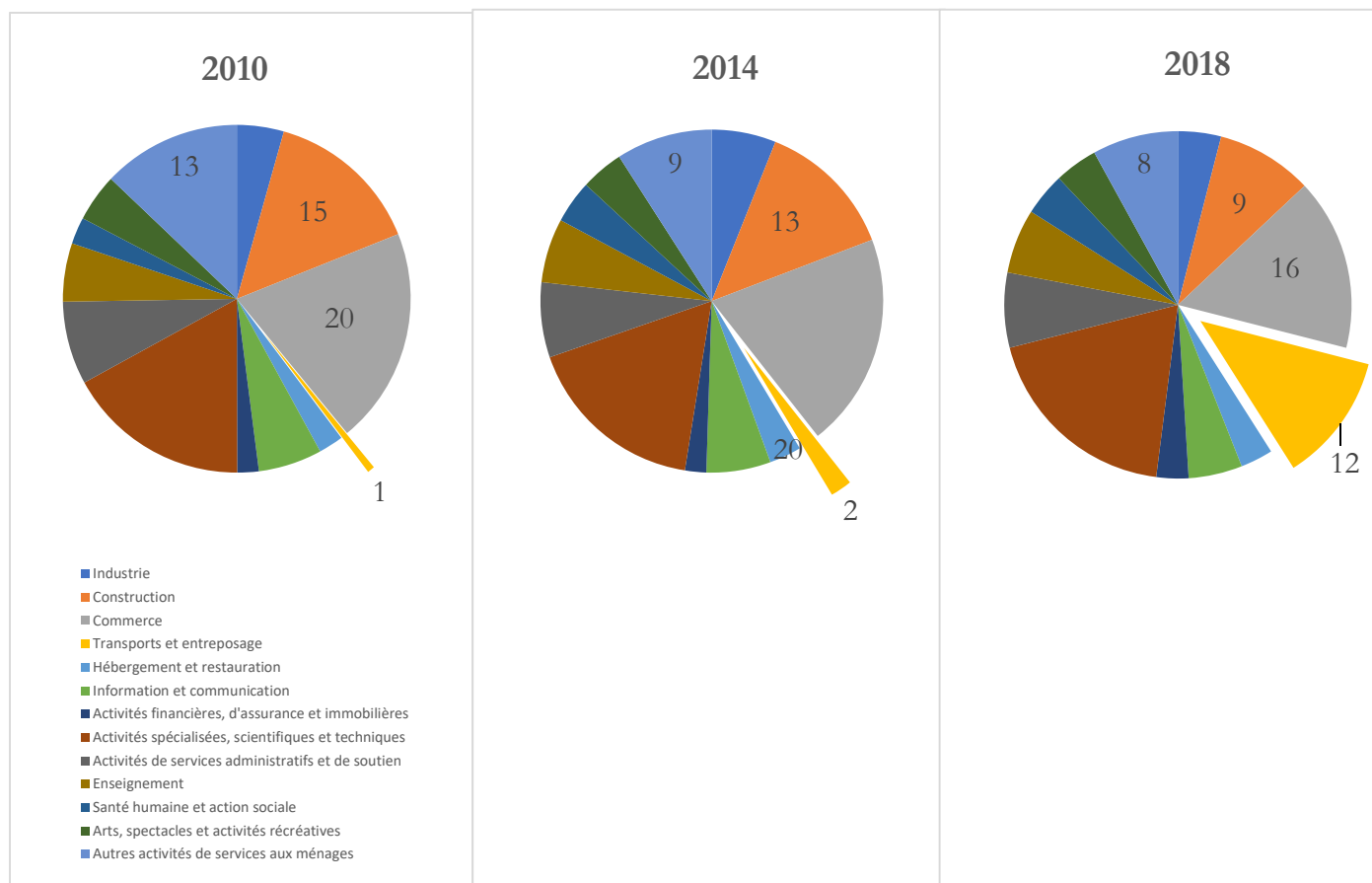
Source : INSEE, enquête Sine Micro-entrepreneurs 2018

Un micro-entrepreneur sur six (16 %) travaille par l'intermédiaire d'une plateforme. Le secteur du transport et entreposage est le plus concerné, puisque 65 % d'autoentrepreneurs du secteur travaillent via une plateforme numérique. Pour la très grande majorité d'entre eux, il s'agit de la principale source de chiffre d'affaires (59 % sur les 65 %). Par ailleurs « La moitié (48 %) des étudiants créateurs travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme. Parmi les micro-entrepreneurs travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, 29 % ont spécialement créé leur entreprise dans ce but »<sup>238</sup>.

<sup>238</sup> Richet D., Bignon N., « Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : dans les transports, deux sur trois travaillent via une plateforme numérique », *INSEE Première*, 2020, n° 1821.

## § 2. Microentreprise et secteurs d'activité

**Graphique 23. Part du nombre de microentreprises selon les secteurs d'activité**

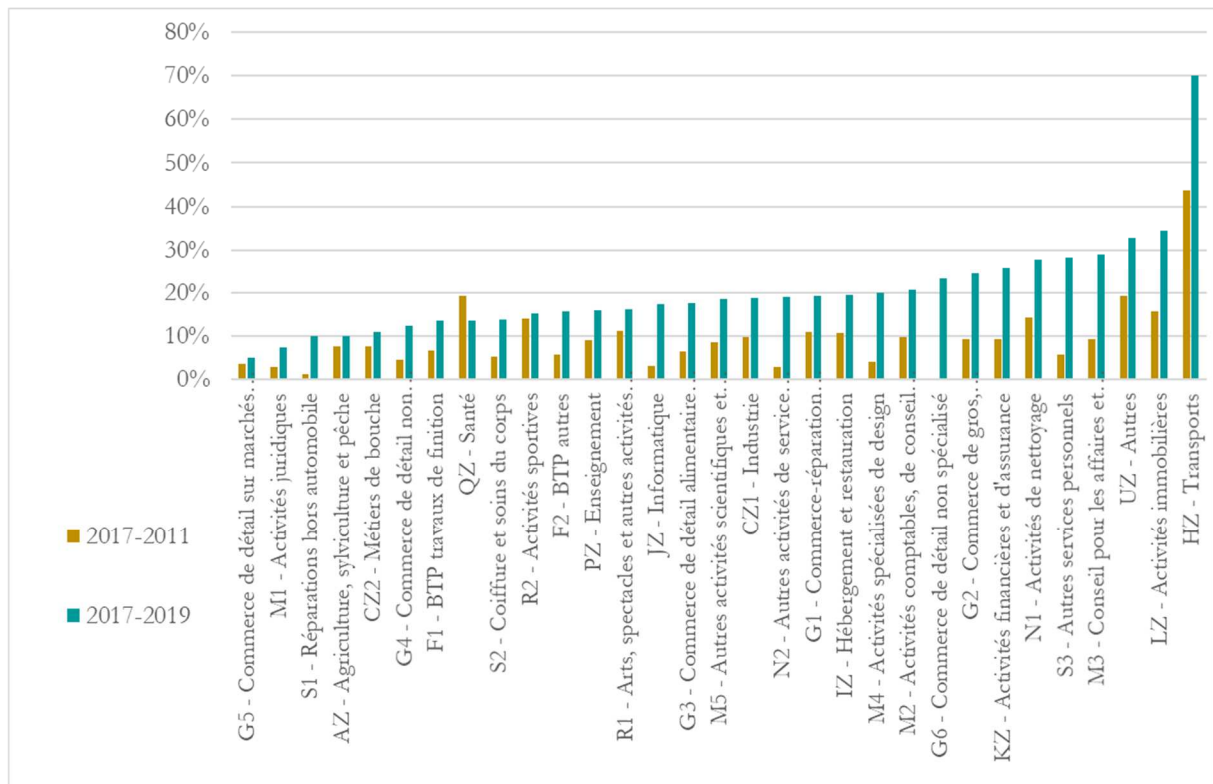


Source : INSEE, enquêtes micro-entrepreneurs 2018, micro-entrepreneurs 2014 et Sine 2018

En 2018, les secteurs d'activités qui génèrent le plus de créations de microentreprises sont ceux des activités spécialisées, scientifiques et techniques (19 %), du commerce (16 %) et des transports et entreposage (12 %). C'est le secteur du transport qui représente la part la plus croissante entre 2014 et 2019, de 1 % des créations en 2010, à 2 % en 2014, il représente finalement 12 % des créations de microentreprises en 2018. Si l'hypothèse d'un lien avec l'arrivée des plateformes numériques émerge à l'aune de ce constat – les catégories VTC et coursiers faisant partie du secteur transport – les données disponibles ne permettent pas ici de prouver une corrélation entre les deux, ni de saisir le poids respectif des coursiers et des chauffeurs VTC. Mais il faut souligner que l'arrivée d'Uber en France a lieu en 2012 et que la plateforme VTC s'étend à six villes en 2014. Parallèlement, les plateformes de livraison de repas Deliveroo et Ubereats s'implantent respectivement sur le territoire en 2015 et 2016. Par ailleurs, « il est [...] admis que le nombre de travailleurs est en croissance », et que le « nombre de VTC inscrits a fait un bond de 65 % entre 2017 et 2018, passant de 26 352 véhicules à 43 454 »<sup>239</sup>.

<sup>239</sup> Forissier M., Fournier C., Puissat F., « Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections? », Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants », 2020, p. 24.

**Graphique 24. Évolution du nombre de microentrepreneurs administrativement actifs par secteur d'activité (2011-2019)**

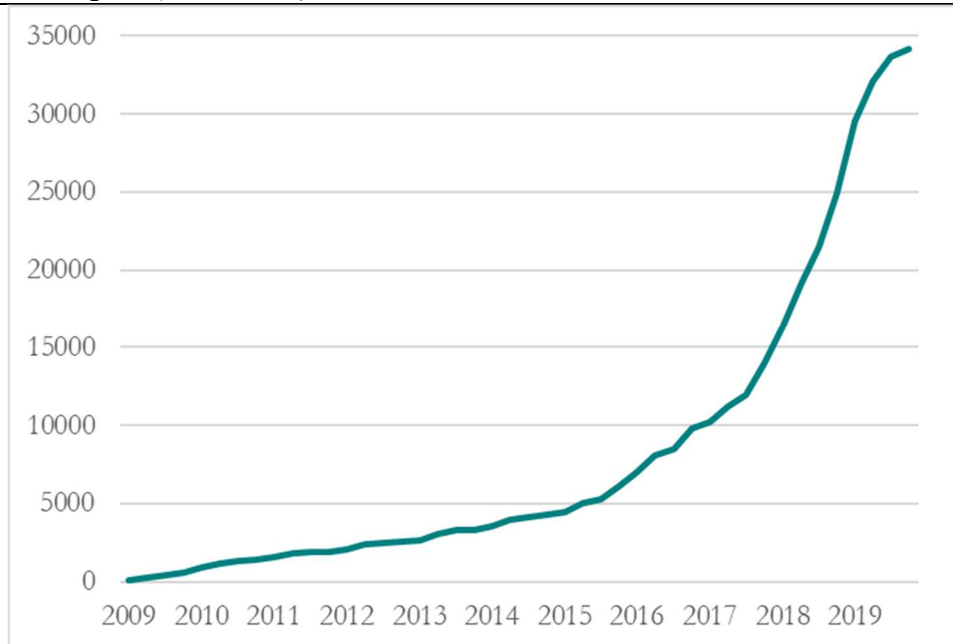


Source : INSEE, enquête Sine Micro-entrepreneurs

Si le nombre de microentreprises<sup>240</sup> depuis 2011 est croissant dans l'ensemble des secteurs d'activité, certains domaines se distinguent de l'ensemble. Dans le secteur des transports, le nombre de micro-entrepreneurs administrativement actifs a augmenté de 44 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2017, et de 70 % entre 2017 et 2019. Tous secteurs confondus, la croissance est très importante entre 2017 et 2019, en raison notamment des transformations législatives (hausse du seuil de chiffre d'affaires en 2018 et exonération partielle des cotisations sociales en 2019). Il faut souligner que la croissance forte du nombre de microentreprises dans le secteur du transport ne signifie pas que tous aient une activité significative, voire rentable.

<sup>240</sup> Ici, le chiffre correspond aux microentreprises administrativement actives. Selon l'INSEE « Est considéré comme administrativement actif un micro-entrepreneur ayant été immatriculé avant ou pendant la période considérée et non radié au cours de cette période. Est considéré comme économiquement actif un micro-entrepreneur ayant déclaré un chiffre d'affaires positif sur la période considérée ».

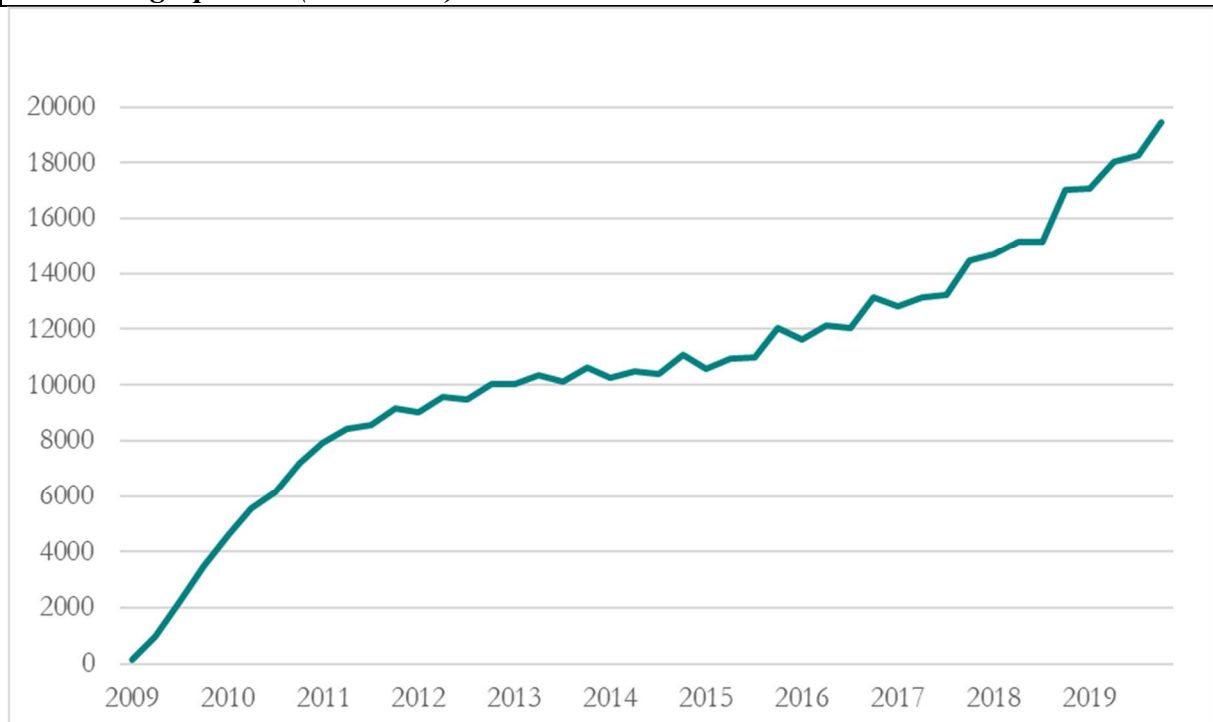
**Graphique 25. Évolution du nombre de microentrepreneurs économiquement actifs dans le secteur du transport (2009-2019)**



Source. Ursaff

Entre 2009 et 2019, le nombre de microentrepreneurs économiquement actifs dans le secteur du transport est passé de 81 à 34 187 soit un taux de croissance de 421 % et une croissance annuelle moyenne de 266 %.

**Graphique 26. Évolution du nombre de microentrepreneurs économiquement actifs dans le secteur du graphisme (2009-2019)**



Source. Données Urssaf

Entre 2009 et 2019, le nombre de microentrepreneurs économiquement actifs dans le secteur



du design a fortement crû, passant de 162 à près de 20 000 en 2019. La croissance moyenne annuelle du nombre de microentrepreneurs actifs est ainsi de 13 % entre 2010 et 2019.

## Chapitre 1. La poussée de la figure du travailleur indépendant dans les systèmes juridiques nationaux

C'est bien connu, les entreprises évaluent et utilisent à des fins économiques et financières les différences entre les systèmes juridiques et décident ainsi de leur installation dans tel ou tel État ou région du monde. Elles épousent ces différences qui peuvent être « moulées dans le marbre » grâce à des clauses de stabilité des lois figurant dans les Traités bilatéraux d'investissement ; elles peuvent recourir à l'arbitrage international en cas de non-respect desdites clauses par les États hôte de leurs investissements. Ces entreprises multinationales s'emparent non seulement des ressources naturelles des pays d'accueil, mais aussi de la main-d'œuvre locale dans des conditions souvent en violation des droits sociaux fondamentaux.

Les plateformes jouent une partition comparable de séduction agressive des pouvoirs publics des États d'accueil. Mais elles vont plus loin sur les points suivants : 1. elles ne se considèrent et ne se présentent pas comme des entreprises, mais comme de simples applications de mise en relation, 2. elles n'ont aucune vocation à recruter de la main-d'œuvre et à en être l'employeur. 3. misant sur l'image initiale d'une économie dite collaborative, elles s'adressent à des personnes qui seraient dans un rapport d'égalité, libres de déterminer leurs périodes d'engagement et, par voie de conséquence, indépendantes. Comme dans le système du *putting out*, la plateforme ne fabrique rien, elle ne fait que répartir des demandes de clients et le matériel nécessaires au travailleur – à domicile ou non — qui « livre » la marchandise, la personne ou le projet, etc. à un client. 4. elles font valoir qu'elles offrent du travail à des personnes éloignées de l'emploi subissant des discriminations multiples.

Les travailleurs qui participent à l'économie de plateforme sont des travailleurs indépendants, quel que soit le pays sur le territoire duquel s'effectue la prestation de travail et quel que soit l'environnement juridique<sup>241</sup>. En effet, le panel des pays retenus dans le programme de recherche comprend des pays dotés d'un système purement binaire comme la Belgique, le Danemark, la France, les Pays-Bas, la Roumanie ou la Suisse (section 1) comme des pays dotés selon une appréciation convenue<sup>242</sup> d'un tiers statut comme c'est le cas en Allemagne, Espagne, Irlande, Italie, Royaume-Uni (Section 2). Cependant, les plateformes recrutent leurs travailleurs sur le statut juridique le moins disant socialement, à savoir celui de travailleur indépendant dont les revenus tirés du travail seraient si possible défiscalisés et/ou désocialisés.

### Section 1. La poussée de l'indépendance dans les systèmes binaires

#### § 1. Belgique

Le droit belge distingue, du point de vue de la « relation de travail » qu'il définit comme une « collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie pour le compte d'une autre » le travailleur salarié et le travailleur indépendant<sup>243</sup>. Le salarié correspond

---

<sup>241</sup> Daugareilh I, Degryse Ch. Pochet Ph. (dir.), *Economie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Working paper, 2019-10 ETUI, Bruxelles, 151p.

<sup>242</sup> Cette qualification est ici retenue pour sa commodité et parce que l'objet de notre recherche ne porte pas sur cela. Toutefois l'usage de cette terminologie nous paraît discutable car en effet dans aucun des pays dits à tiers statut, il n'y a véritablement de statut autonome voire indépendant de celui de salarié ou de celui d'indépendant. Ce sont plutôt des systèmes binaires dégradés dans lesquels une tierce catégorie se voit reconnaître certains des droits des salariés.

<sup>243</sup> Article 328 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Moniteur belge du 28 décembre 2006, 75178 révisé le 25 août 2012 : <http://www.legisocial.be/legislation/contrat-de-travail/38-27-decembre-2006-loi-programme-i>

à une personne « a) qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur ». L'indépendant quant à lui est « b) la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut »<sup>244</sup>.

Le lien d'autorité auquel le législateur fait référence, et qui fait le départ entre les deux types de travailleurs, doit être apprécié au regard de quatre critères établis à l'article 333 de la loi-programme du 27 décembre 2006 : la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

La loi-programme du 27 décembre 2006 est venue confirmer la jurisprudence en la matière, selon laquelle le critère principal du contrat de travail est celui de la subordination, principe que la doctrine rappelle unanimement<sup>245</sup>. La loi-programme du 27 décembre 2006 reprend en réalité la définition du contrat de travail déjà donnée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>246</sup>. La Cour de cassation a eu l'occasion de faire application des critères généraux consacrés<sup>247</sup>. Il ressort également de ces développements que quatre éléments constitutifs du contrat de travail peuvent être identifiés : le contrat, le travail, le salaire et l'autorité de l'employeur<sup>248</sup>.

Ceci étant, la Belgique ne disposant pas d'un Code du travail, mais de plusieurs lois portant chacune sur un thème spécifique, il se peut que leur champ d'application personnel ne soit pas identique et qu'il revisite cette définition générique du contrat de travail.

Par exemple, la loi sur la santé et la sécurité des travailleurs du 4 août 1996 s'adresse, en plus des salariés :

- a) aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (...);
- b) aux personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;
- c) aux personnes liées par un contrat d'apprentissage ;
- d) aux stagiaires ;
- e) et aux élèves et étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement<sup>249</sup>.

---

extrait.html#A328.

<sup>244</sup> *Idem*.

<sup>245</sup> Rauws W., « The Concept of 'Employee': The Position in Belgium » in B. Waas, G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 23 ; Clesse J., Kefer F., *Manuel de droit du travail*, Coll. De la Faculté de droit de l'Université de Liège, Bruxelles, Larcier, 2018 ; Gilson S., *Subordination et parasubordination*, Coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthémis, 2017.

<sup>246</sup> Articles 2, 3, 5 et 119-1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Moniteur belge* du 22 août 1978 : <http://www.legisocial.be/legislation/contrat-de-travail/33-3-juillet-1978-loi-relative-aux-contrats-de-travail.html>.

<sup>247</sup> Cour de cassation, 18 octobre 2010, rôle n° S.10.0023.N ; Cour de cassation, 26 mars 2013, rôle n° P.12.0387.N ; Cour de cassation, 10 March 2014, rôle n° S.12.0103.N.

<sup>248</sup> Lamine A., C. Wattecamp C.: « Which labor rights for on-demand workers ? A critical appraisal of the current Belgian legal framework », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 483.

<sup>249</sup> Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, 4 août 1996, article 2 : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=1996080400&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK#LNK0001](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1996080400&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK#LNK0001)

Les champs d'application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs<sup>250</sup> ou bien encore de la loi du 16 mars 1971 sur le travail<sup>251</sup> ne se limitent pas non plus à la définition générique du contrat de travail. Ces dispositions permettent principalement aux travailleurs du secteur public de bénéficier des dispositions de droit du travail.

La Belgique se démarquait pendant longtemps par la distinction qu'elle réalisait entre, d'un côté, les cols blancs (« employés »), et, de l'autre, les cols bleus (« ouvriers »), chacune de ces catégories étant soumise à des règles différentes. Mais la Cour constitutionnelle a jugé cette différence de traitement discriminatoire<sup>252</sup> et une loi du 26 décembre 2013 l'a en partie abrogée, notamment sur les délais de préavis et le jour de carence<sup>253</sup>. Si les modifications législatives intervenues à la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle vont certainement dans le sens d'une harmonisation, l'opposition entre ouvriers et employés demeure structurelle en droit du travail belge<sup>254</sup>.

Dans la mesure où la distinction entre salarié et indépendant n'est pas toujours aisée, en dépit des critères établis par la loi, il existe une jurisprudence très fournie sur les éléments factuels à prendre en compte pour identifier l'existence d'un lien d'autorité entre deux personnes, constitutif d'un contrat de travail. En premier lieu, la Cour de cassation accorde, depuis 2002, plus d'importance qu'avant aux stipulations contractuelles<sup>255</sup>. Bien que le principe de la réalité des conditions d'exécution du travail ne soit pas écarté, cela signifie qu'il occupe une place moins prépondérante qu'auparavant dans l'exercice de qualification opéré par les juges. Il faut donc démontrer qu'il existe, de façon évidente, un lien d'autorité en dépit de ce que prévoit le contrat<sup>256</sup>. En second lieu, le juge belge ne cherche pas tant à identifier l'exercice d'une autorité que la possibilité pour l'employeur d'exercer son autorité, ce qui permet d'avoir une appréhension plus large du concept de salarié<sup>257</sup>. La liberté dans l'exécution du travail n'exclut

---

<sup>250</sup> Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, 12 avril 1965, article 1 : <http://www.legisocia.l.be/legislation/remuneration/87-12-avril-1965-loi-concernant-la-protection-de-la-remuneration-des-travailleurs.html>.

<sup>251</sup> Loi sur le travail, 16 mars 1971, article 1 : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table\\_name=loi&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK).

<sup>252</sup> Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage), arrêt du 7 juillet 2011, n° de rôle 125/201 : [https://lex.be/fr/doc/be/jurisprudence-juridatlocationbelgique/juridatjuridictioncour-constitutionnelle-cour-d-arbitrage-arret-7-juillet-2011-bejc\\_201107074\\_fr](https://lex.be/fr/doc/be/jurisprudence-juridatlocationbelgique/juridatjuridictioncour-constitutionnelle-cour-d-arbitrage-arret-7-juillet-2011-bejc_201107074_fr).

<sup>253</sup> Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, 26 décembre 2013 : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2013122608&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2013122608&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK).

<sup>254</sup> Notamment, le paysage de la concertation sectorielle reste fondé sur la distinction entre ouvriers et employés avec des commissions paritaires spécifiques pour les uns et des commissions paritaires spécifiques pour les autres ; la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail continue à consacrer cette distinction avec des règles spécifiques pour les uns et des règles spécifiques pour les autres.

<sup>255</sup> Cour de cassation, 23 décembre 2002, n° de rôle S010169F : « [L]orsque les parties ont qualifié leur convention, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification qui avait été donnée par les parties ».

<sup>256</sup> Rauws W., « The Concept of 'Employee': The Position in Belgium » op.cit, p. 34.

<sup>257</sup> Cour de cassation, 30 juin 1966, ECLI:BE:CASS:1966:ARR.19660630.1 : « *Le lien de subordination, caractéristique du contrat d'emploi, consiste en ce que la personne qui prête ses services est, dans l'exécution même de son travail, sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, lesquelles doivent pouvoir s'exercer à tout moment d'une manière effective, mais sans qu'elles doivent être strictes et ininterrompues et ne laisser aucune initiative au locateur du travail* », confirmé par Cour de cassation, 18 mai 1981, n° de rôle 3205.

donc pas, par principe, l'existence d'un contrat de travail<sup>258</sup>. En dernier lieu, plusieurs indices peuvent permettre de qualifier ce lien d'autorité. Parmi eux, le fait que le travailleur reçoive des instructions, l'existence d'une clause de non-concurrence, une relation d'exclusivité, la fixation d'horaires de travail, l'organisation de l'activité, la méthode de compensation, une rémunération régulière, la fixation du lieu de travail ou bien encore la fourniture de l'outil de travail par le donneur d'ordres<sup>259</sup>. L'intégration dans une organisation, n'est, à l'inverse, pas vraiment prise en compte ni la dépendance économique.

La qualification de la relation de travail salariée fait donc l'objet d'un débat très riche devant les juridictions du travail belges, lesquelles ne se sont toutefois pas encore prononcées sur la nature de la relation de travail entre travailleurs et plateformes numériques. Le sujet est par contre pris en charge par la doctrine, qui se montre relativement prudente dans ses analyses concernant l'inclusion des travailleurs de plateformes dans le giron du salariat<sup>260</sup>.

## § 2. Danemark

Le droit du travail danois fait figure d'un modèle dans lequel ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui en sont les principaux architectes<sup>261</sup>. Aussi y a-t-il peu de législations et celles existantes réservent le plus souvent la possibilité d'y déroger par le dialogue social<sup>262</sup>. Pour cette raison, il n'existe pas une définition générale et homogène du contrat de travail ou du salarié au plan national au Danemark. Il est néanmoins possible de citer l'article 1(2) de la loi sur les certificats d'emploi adoptée le 17 mars 2010 dont les travaux préparatoires ont entendu en faire une ligne directrice générale de définition du salarié en droit du travail<sup>263</sup>. Le salarié y est défini comme « une personne qui reçoit une rémunération pour son travail personnel dans une relation de travail ». Mais, dans les faits, il est possible qu'une catégorie de travailleurs soit considérée comme salarié par une législation ou une convention spécifique et pas par une autre. Par exemple, les travailleurs intérimaires relèvent du champ d'application de la loi sur les certificats d'emploi,<sup>264</sup> mais pas de la loi sur les cols blancs<sup>265</sup>. En réalité, la qualité de salarié est déterminée en fonction des objectifs de la loi dont l'application est recherchée<sup>266</sup>.

---

<sup>258</sup> Cour de cassation, 25 février 1965, ECLI:BE:CASS:1965:ARR.19650225.3 : « *La circonstance que celui qui travaille sous l'autorité et la surveillance d'une autre personne n'est pas privé de toute initiative dans l'exécution du travail, n'exclut pas qu'il soit, dans cette exécution, soumis à la direction du commettant ni partant qu'il soit engagé dans les liens d'un contrat d'emploi* ».

<sup>259</sup> Rauws W., « The Concept of 'Employee': The Position in Belgium », op.cit. p. 35.

<sup>260</sup> Douillet Th, Gilson S., Lambinet F., Verwilghen M., « Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », in A. Lamine, C. Wattecamp (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Anthemis, 2020 ; Clesse J., Cordier Q., Kefer F., « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », in J. Clesse, F. Kefer (dir.) *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, Limal, Antémis, 2019, pp.137-184. Verwilghen M., Ghislain S., « Le statut des travailleurs de l'économie de plateformes : état des lieux dans un contexte mouvant », *Journal des tribunaux du travail*, 2020, vol.28, n°1382, pp.533-570.

<sup>261</sup> Conformément à « l'accord de septembre » 1899 signé par les syndicats et le patronat danois. V. Jacqueson C., « Entre universalité et concurrence. Le système de protection sociale à la danoise », in I. Daugareilh, M. Badel (dir.), *La sécurité sociale – Universalité et modernité. Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 149.

<sup>262</sup> Voir par exemple la section 1(3) de la loi sur les certificats d'emploi (*Ansættelsesbevisloven*) de 2010 : <https://www.studocu.com/da/document/syddansk-universitet/arbejdsret/foredragsnoter/ansaettelsesbevisloven/4009320/view>.

<sup>263</sup> *Idem*.

<sup>264</sup> Tribunal supérieur maritime et commercial, 3 août 1999, U1999.1870S.

<sup>265</sup> Cour suprême, 5 sept. 1997, U1997.1495H.

<sup>266</sup> Westregård A., « Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model », *The Nordic Journal of Commercial Law*, 2018, n° 1, p. 90, sp. p. 99.

Le principal critère recherché par les juges pour identifier un contrat de travail est celui de la subordination<sup>267</sup>. Les indices pris en compte sont notamment le degré de contrôle exercé sur l'activité par le donneur d'ordres, la partie sur laquelle pèse le risque de l'activité, l'obligation d'exercer personnellement l'activité demandée, la relation personnelle entre les parties et en particulier le lieu de travail, et le poste occupé par le travailleur (est-il comparable à une situation similaire de salarié ?)<sup>268</sup>. L'imposition du lieu et du temps de travail est un indice important de salariat<sup>269</sup> ; à l'inverse, si le risque de l'activité pèse sur le travailleur, c'est un indice d'indépendance. En revanche, le fait que le travailleur ne bénéficie pas pleinement du profit réalisé par l'activité et/ou qu'il ait à acheter ses outils de travail n'écarte pas automatiquement la qualification de salarié<sup>270</sup>. La dépendance économique n'est en principe pas prise en compte : en 2007, la Cour du travail a jugé que l'électricien qui ne travaillait que pour un client n'était pas un salarié notamment, car il pouvait organiser son temps de travail comme il le souhaitait et qu'il fournissait le matériel nécessaire<sup>271</sup>.

Il n'existe pas de tiers statut ni d'hypothèses d'extension des droits du travail aux indépendants dépendant économiquement. Il n'existe, à notre connaissance, aucune décision de justice portant sur le statut des travailleurs de plateformes. Au Danemark comme ailleurs, les travailleurs de plateformes ont dans de nombreux cas – mais pas tous — la qualité d'indépendant. Cependant les partenaires sociaux du secteur du nettoyage ont expérimenté une forme de régulation de la platformisation du travail comme on le verra ci-après.

### § 3. France

Le droit du travail français est connu pour sa binarité : salarié ou indépendant. Contrairement à d'autres pays (Allemagne, Italie, Espagne), le législateur n'a jamais créé de catégorie intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant<sup>272</sup>. Cependant cette idée revient régulièrement sur le devant de la scène face à de nouvelles formes d'emploi ni vraiment salariées, ni vraiment indépendantes. Ainsi une des attentes de la mission menée par Jean Yves Frouin était qu'elle examine la création d'un tiers statut pour répondre aux problèmes posés par l'ubérisation.

L'article L.1221-1 et s. du Code du travail ne dit pas grand-chose du contrat de travail si ce n'est qu'il est soumis aux règles de droit commun et qu'il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. Il n'existe donc pas de définition légale du contrat de travail. C'est le juge qui a la charge de « façonner le champ d'application personnel du droit du travail »<sup>273</sup> lorsqu'il est sollicité pour établir le lien de subordination juridique. C'est dans le très fameux arrêt Bardou du 6 juillet 1931, que la Cour de cassation a décidé que la caractéristique du contrat de travail n'était pas la dépendance économique, mais la

---

<sup>267</sup> Kristiansen J. « The Concept of 'employee': The Position in Denmark », in B. Waas and G. Heerma van Voss (dir.): *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 133.

<sup>268</sup> *Ibid*, p.141.

<sup>269</sup> Haute Cour de l'Ouest, 17 sept. 2014, U2015.197V.

<sup>270</sup> Tribunal supérieur maritime et commercial, 9 mai 2007, U2007.2251S.

<sup>271</sup> Cour du travail, 23 oct. 2007, AT 2007/197.

<sup>272</sup> Et ce malgré le rapport Antonmattei P.H. Sciberras J.C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008

<sup>273</sup> Jeammaud A., « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1780, 4 septembre 2017.

subordination juridique<sup>274</sup>. Le juge français a établi par ailleurs que la caractérisation d'une relation de travail repose sur des éléments objectifs, un faisceau d'indices constitutif du lien de subordination juridique. Ainsi, le salarié est celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant caractérisé 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 selon les termes de l'arrêt Société générale de 1996<sup>275</sup>. De cette définition est extrait le principe du lien de subordination juridique comme critère déterminant et exclusif de l'existence du contrat de travail. À ce critère peut en être ajouté un deuxième, secondaire depuis l'arrêt précité de la Cour de cassation de 1996<sup>276</sup>, celui de service organisé<sup>277</sup>. Un autre principe actif et majeur réside dans le fait que la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié du statut social qui découle des conditions d'accomplissement de son travail, car le droit du travail est une législation d'ordre public qui permet au juge, lorsqu'il est saisi, de requalifier la relation nonobstant la volonté des parties au contrat. L'existence d'une relation de travail subordonnée est établie à partir de l'examen des conditions de fait dans lesquelles la prestation de travail est effectuée<sup>278</sup>. L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ainsi ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle<sup>279</sup>. Bien que l'appréciation des faits et des preuves relève du pouvoir souverain des juges du fond, la Cour de cassation exerce toutefois un contrôle de motivation en s'assurant qu'ils tirent les conséquences légales de leurs constatations<sup>280</sup>.

Lorsque les conditions d'exécution ne correspondaient pas exactement à ce faisceau d'indices, le législateur français a eu pour attitude d'élargir le champ d'application du droit du travail en recourant à la technique de la présomption légale de contrat de travail ou de salariat<sup>281</sup>. Cette pratique a prévalu jusque dans les années 70 et est à l'origine de la Partie VII du Code du travail qui rassemble une extraordinaire variété de professions<sup>282</sup>. Certaines de ces professions sont bien plus proches du travail indépendant que des indices classiques de la subordination au point que le législateur a parfois renforcé la présomption – simple — de contrat de travail. C'est par exemple le cas des artistes du spectacle (article L. 7121-4 du Code du travail). La décennie des années 2010 a été marquée par une nouvelle vague de flux du champ d'application personnel du droit du travail avec deux interventions qui ne portent pas sur des professions particulières, mais sur des catégories de travailleurs qui au lieu d'adopter le statut de travailleur indépendant ont au contraire recherché auprès des pouvoirs publics un appui pour bénéficier des protections du travail salarié et relever en conséquence du champ d'application du droit du travail et par ricochet relever du régime général de la sécurité sociale. Il s'est agi des entrepreneurs salariés

---

<sup>274</sup> Pélissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockès E., *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4<sup>ème</sup> éd., 2008, n°1.

<sup>275</sup> Soc. 13 novembre 1996, Bull. Civ., V, n°386.

<sup>276</sup> *Idem*.

<sup>277</sup> La participation à un service organisé devient avec cet arrêt *alors* un *simple* indice de subordination qui ne peut être invoqué que si les conditions de travail sont définies unilatéralement par le donneur d'ordres. *Droit social*, 1996, p.1067, note J.J. Dupeyroux.

<sup>278</sup> C. Cass, Ass. plén. 4 mars 1983, Bull. Civ., n°3.

<sup>279</sup> Soc. 17 avril 1991, Bull. Civ., V, n°200.

<sup>280</sup> Soc. 1 décembre 2005, Bull. Civ., V, n°349.

<sup>281</sup> Daugareilh I, « The legal status of platform workers in France », *Comparative labor Law Journal and Policy*, 2020, pp.405-421.

<sup>282</sup> Journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode ; concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne ; VRP, gérants de succursale et les travailleurs à domicile. Viennent d'être ajoutées à cette liste : les entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique.

dont la loi du 31 juillet 2014 a consacré la notion d'entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi d'une part et d'autre part du portage salarial consacré par l'ordonnance du 2 avril 2015 ratifiée par la loi du 8 août 2016.

À l'opposé du salariat se trouve l'indépendance réglementée par le Code du travail par deux articles. Le premier (art. L.8221-6-1 du Code du travail), issu de la loi Madelin du 11 février 1994, établit les conditions d'une présomption légale de travail indépendant : « 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 ». L'article L.8221-6 I donne une liste de personnes « présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription (...) ». Cette présomption peut être renversée quand l'existence d'un contrat de travail peut être établie, ce qui est possible lorsque les personnes listées à l'article L.8211-6 I « fournissent directement ou par personnes interposées des prestations à un donneur d'ordres dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente » (art.L.8221-6 II du Code du travail). Dans ce cas, poursuit le même article alinéa 2 « la dissimulation d'emplois salariés est établie si le donneur d'ordres s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur ».

En France, les travailleurs des plateformes sont le plus souvent des auto-entrepreneurs. Ce régime a été introduit par la loi de modernisation de l'économie de 2008 modifiée par la loi Pinel du 18 juin 2014 qui a substitué à l'auto-entrepreneur, la micro-entreprise. Il s'agit d'un régime simplifié sur le plan fiscal et social<sup>283</sup> adapté aux travailleurs qui créent une activité et souhaitent tester leur capacité à exercer l'activité ou qui souhaitent exercer une activité indépendante de complément. D'un point de vue juridique, il s'agit d'une personne physique qui se livre à une activité commerciale ou de service à titre individuel. Elle exerce en principe son activité en toute indépendance dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de service. Depuis la loi précitée de 2014, le micro-entrepreneur doit être immatriculé au registre du commerce et des sociétés ou au registre des métiers ; il est en conséquence présumé ne pas être lié par un contrat de travail avec le donneur d'ordres sauf preuve contraire. La Cour de cassation a eu à se prononcer sur des demandes de requalification dans des cas d'utilisation détournée du régime d'auto-entrepreneur en dehors du phénomène des plateformes.

Ainsi donc la présomption légale de non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut d'autoentrepreneur (avant 2014) ou de micro-entrepreneur (après 2014) peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations aux donneurs d'ordres dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci<sup>284</sup>. C'est le cœur du contentieux de la qualification de la relation des travailleurs des plateformes qui sera envisagé ci-dessous. On doit ici souligner que la charge de la preuve incombe au travailleur. Même s'il s'agit d'une présomption simple, il n'en reste pas moins que la renverser suppose de réunir des preuves et de déjouer d'habiles habillages de la réalité, de décoder le langage des plateformes. On doit par ailleurs remarquer que sauf en droit de la sécurité sociale les travailleurs indépendants ne sont pas une catégorie juridique<sup>285</sup> homogène. Il n'existe pas en France un statut du travailleur indépendant à l'instar du statut de travailleur salarié. Il n'est pas impossible que la plateformesation du travail crée un

---

<sup>283</sup> Il s'agit principalement d'un régime forfaitaire pour le calcul de l'impôt et le paiement des charges sociales, formalités comptables et fiscales allégées, le chiffre d'affaires ne devant pas dépasser un certain montant.

<sup>284</sup> Soc.7 juillet 2016, n°15-16 110 P, *Dalloz Actualité*, 7/9/2016, obs. Cortot.

<sup>285</sup> Chauchard J.P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Droit social*, 2016, p.947.



contexte favorable à l'ébauche d'un tel statut qui soit une voie de résolution des problèmes posés.

#### § 4. Pays-Bas

Le contrat de travail est défini à l'article 610 du Titre 10 du Livre 7 du Code civil néerlandais : « [C'] est un contrat par lequel une partie, le salarié, s'engage à effectuer un travail pour l'autre partie, l'employeur, contre une rémunération et pour une certaine durée »<sup>286</sup>. Il en ressort quatre éléments : une activité de travail (1) contre un salaire (2) pendant un certain temps (3) et sous la direction d'autrui (4)<sup>287</sup>. Le quatrième critère renvoie à l'autorité de l'employeur sur le salarié, ce qui se rapproche du critère de subordination utilisé dans d'autres pays<sup>288</sup>. Cette autorité est définie à l'article 660 du même Code : « [l]e travailleur est tenu de se conformer aux instructions relatives à l'exécution du travail et à celles destinées à favoriser le bon ordre dans l'entreprise de l'employeur, qui lui sont données par l'employeur ou en son nom dans les limites d'un règlement généralement obligatoire ou d'une convention, en commun ou non avec d'autres travailleurs »<sup>289</sup>. Mais il s'agit moins, aux yeux des tribunaux, de démontrer l'existence d'une autorité que d'établir la possibilité pour l'employeur d'exercer une autorité sur le personnel<sup>290</sup>. Bien que l'article 610 précité n'en dise mot, le Code civil exige, en plus, que la tâche soit personnellement réalisée par le salarié pour être en présence d'un contrat de travail : « [le] salarié est tenu d'exécuter lui-même le travail ; il ne peut être remplacé par un tiers qu'avec l'autorisation de l'employeur »<sup>291</sup>. La Cour suprême a ainsi pu juger qu'un livreur de journaux n'était pas lié par un contrat de travail avec son donneur d'ordres dans la mesure où aucune clause du contrat ne lui imposait de réaliser personnellement cette activité<sup>292</sup>.

Afin de déterminer l'existence d'une relation de subordination, qui reste le critère déterminant dans la qualification du contrat de travail, plusieurs indices sont pris en compte par les tribunaux : le travailleur a un seul client<sup>293</sup>, il est rémunéré régulièrement, il ne porte pas les

---

<sup>286</sup> Burgerlijk Wetboek Boek 7, article 610 : « *De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten* ». [https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2020-10-15/#Boek7\\_Titeldeel10\\_Afdeling1\\_Artikel610](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2020-10-15/#Boek7_Titeldeel10_Afdeling1_Artikel610).

<sup>287</sup> Bennaars H., Boot G., « Les plateformes numériques aux Pays-Bas et la jurisprudence travailliste », *RDCTSS*, 2019/2, pp. 60-64.

<sup>288</sup> Heerma Van Voss G., « The Concept of 'employee': The Position in Netherlands », in B. Waas and G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, pp. 477-479.

<sup>289</sup> Burgerlijk Wetboek Boek 7, article 660 : « *De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven* », <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=10&afdeling=7&artikel=660&z=2020-10-15&g=2020-10-15>.

<sup>290</sup> HR 28 sept. 1983, NJ 1984/92. Le droit néerlandais se rapproche, en cela, du droit belge dont la Cour de cassation avait retenu une conception similaire de l'autorité : Cour de cassation, 30 juin 1966, ECLI:BE:CASS:1966:ARR.19660630.1

<sup>291</sup> Burgerlijk Wetboek Boek 7, article 659(1) : « *De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen* », <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=10&afdeling=7&artikel=659&z=2020-10-15&g=2020-10-15>.

<sup>292</sup> HR 21 March 1969, NJ 1969/321.

<sup>293</sup> CRvB 17 July 2003, USZ 2003/277.

risques de l'activité, il ne fournit pas l'outil de travail<sup>294</sup>. La dépendance économique n'est pas un critère explicitement retenu par les juges. Mais dans une affaire qui concernait des prestations fournies par un consultant fiscal, la Cour suprême a choisi de prendre en compte « la position des parties dans la société »<sup>295</sup>. En l'occurrence, le fait que le consultant soit hautement qualifié a joué un rôle dans la décision de ne pas le considérer salarié. La doctrine y voit une sorte de prise en compte de la dépendance économique du travailleur<sup>296</sup>. D'autres arrêts semblent prêter une importance à la situation sociale du travailleur<sup>297</sup> ainsi qu'à l'intention des parties<sup>298</sup>.

Enfin, il convient de préciser que le droit néerlandais prévoit une présomption simple de salariat lorsqu'un certain nombre de conditions est rempli : « [u] ne personne qui, contre rémunération, effectue un travail pour une autre personne sur une base hebdomadaire pendant trois mois consécutifs, ou pendant au moins vingt heures par mois, est présumée effectuer ce travail dans le cadre d'un contrat de travail »<sup>299</sup>.

Le Code civil néerlandais donne également une définition de l'indépendant : « [I] e contrat de commission est le contrat par lequel une partie, l'entrepreneur, s'engage envers l'autre partie, le client, à réaliser des activités autres que sur la base d'un contrat de travail et qui consistent en autre chose que la réalisation d'un ouvrage matériel, le stockage de biens, la publication d'ouvrages ou le transport ou faire transporter des personnes ou des biens »<sup>300</sup>. Ce qui le distingue du contrat de travail, c'est l'absence d'autorité du donneur d'ordres sur la personne exécutant la prestation de services. Parmi les éléments de fait qui doivent être pris en compte pour identifier une relation d'indépendance, le travailleur a plusieurs clients, il est libre dans la façon de réaliser son activité, la rémunération est liée à la prestation de services, elle n'est donc pas forcément régulière, la rémunération est directement versée par le client et son montant est défini d'un commun accord, le travailleur supporte les risques de l'activité, c'est lui qui fournit le matériel et les outils, il n'est pas payé pendant un arrêt maladie ou pendant des vacances, aucune autre activité n'est réalisée en-dehors de celle qui fait l'objet d'un contrat et la prestation fournie ne constitue pas sa seule activité<sup>301</sup>.

Il n'existe pas un tiers-statut en tant que tel aux Pays-Bas. Mais certaines législations s'appliquent, sous conditions, à des personnes qui ne sont pas salariées, mais dont les conditions d'emploi se rapprochent de ce statut. C'est le cas par exemple du droit à l'information<sup>302</sup>, du

---

<sup>294</sup> Heerma Van Voss G., « The Concept of 'employee': The Position in Netherlands », op.cit., pp. 491-492.

<sup>295</sup> HR 14 nov. 1997, NJ 1998/149, JAR 1997/263 (Groen v Schoevers).

<sup>296</sup> Van Voss, Guus Heerma, « The Concept of 'employee': The Position in Netherlands », op.cit.

<sup>297</sup> Cour suprême, 15 décembre 2006, ECLI:NL:HR:2006:AZ1487.

<sup>298</sup> Cour suprême, 6 novembre 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

<sup>299</sup> Burgerlijk Wetboek Boek 7, article 610a : « *Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst* », <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=10&afdeling=1&artikel=610a&z=2020-10-15&g=2020-10-15>.

<sup>300</sup> Burgerlijk Wetboek Boek 7, article 400 : « *De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken* », <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=7&afdeling=1&artikel=400&z=2020-10-15&g=2020-10-15>.

<sup>301</sup> Heerma Van Voss, G., « The Concept of 'employee': The Position in Netherlands », op.cit, p. 92.

<sup>302</sup> Article 655 du Code civil : <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=10&afdeling>

droit au chômage<sup>303</sup>, de l'assurance maladie<sup>304</sup>, du salaire minimum et des congés annuels<sup>305</sup>. En dehors de cela, la législation sociale n'est pas applicable. Tout indépendant doit par exemple cotiser à des caisses privées de retraite et/ou d'assurance en cas d'accident du travail<sup>306</sup>.

En définitive, les travailleurs des plateformes peuvent théoriquement relever de trois régimes : salarié, indépendant ou « quasi-salarié ». En effet, il n'existe pas, à ce jour, de règles propres à cette catégorie de travailleurs.

## § 5. Roumanie

En Roumanie, le contrat de travail est défini à l'article 10 du Code du travail : « [l]e contrat individuel de travail est un contrat par lequel une personne physique, appelée salarié, s'engage à travailler pour et sous l'autorité d'un employeur, personne physique ou morale, moyennant une rémunération appelée salaire »<sup>307</sup>.

De façon surprenante, la qualification de la relation de travail ne relève pas de la compétence des tribunaux du travail, mais des juridictions de droit fiscal<sup>308</sup>. Et jusqu'en 2015, les travailleurs qui relevaient de la définition d'indépendant en vertu des règles de droit fiscal pouvaient difficilement être requalifiés en salariés. Cela n'a changé que récemment avec l'adoption d'une réforme du Code fiscal intervenue en 2015<sup>309</sup>. Désormais, pour être considérée comme indépendante, la personne réalisant une prestation de services doit remplir quatre critères sur une liste de sept. À l'inverse, si au moins quatre d'entre eux ne sont pas remplis, il s'agira d'un salarié. Ces critères sont les suivants :

1. La personne est libre de choisir où, quand et comment elle s'acquitte de ses tâches ;
2. Elle est libre de travailler pour plusieurs clients ;
3. Elle assume les risques de son activité ;
4. Elle utilise ses propres outils de travail ;
5. Elle fait partie d'une organisation professionnelle (par exemple : le barreau pour un avocat) ;
6. Elle emploie des salariés ou recourt à des sous-traitants ;
7. Elle s'investit physiquement ou intellectuellement dans l'activité.

Le droit roumain est strictement binaire : l'opposition salarié/indépendant ne connaît aucune exception. Il n'y a donc pas de tiers-statut. Aucune décision de justice n'a été rendue au sujet

---

g=6&artikel=655&z=2020-10-15&g=2020-10-15.

<sup>303</sup> Werkloosheidswet, Loi du 6 novembre 1986.

<sup>304</sup> Ziekwet, Loi du 5 juin 1913.

<sup>305</sup> Décret du 2 septembre 1996, Stb 1996, 481.

<sup>306</sup> Ainsi les travailleurs indépendants ont-ils pris l'initiative de créer des sortes de fonds de pension dans lesquels chacun d'entre eux cotise (« *broodfonds* »). En cas d'accident, une couverture est assurée pour une durée maximale de deux ans. Gundt N., « The Netherlands : trying to solve 21st century challenges by using 20th century concepts », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, pp. 473- 477.

<sup>307</sup> [https://www.codulmuncii.ro/titul\\_2\\_1.html](https://www.codulmuncii.ro/titul_2_1.html): « *Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu* », Loi n° 53/2003, republiée au Journal officiel de la Roumanie n° 345 du 18 mai 2011.

<sup>308</sup> Roșioru F. « The status of platform workers in Romania », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 423 ; Dimitriu R., « The Concept of 'employee': The Position in Romania », in B. Waas, G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 557.

<sup>309</sup> [http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea\\_187\\_2015\\_aproba\\_OUG\\_6\\_2015\\_modifica\\_lege\\_571\\_2003\\_codul\\_fiscal.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_187_2015_aproba_OUG_6_2015_modifica_lege_571_2003_codul_fiscal.php).

du statut des travailleurs de plateformes. De façon générale, ce n'est pas une question qui fait débat aujourd'hui en Roumanie.

## § 6. Suisse

Le contrat de travail est défini en Suisse à l'article 319(1) du Code des obligations : « [p]ar le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche) »<sup>310</sup>. La doctrine déduit de cette définition l'existence de quatre critères de détermination du contrat de travail : un travail réalisé par le salarié *intuitu personae* et pour une durée identifiée, le paiement d'une rémunération par l'employeur, et l'intégration du salarié dans l'organisation de l'employeur<sup>311</sup>. Ce dernier critère revêt une importance particulière<sup>312</sup>. Les tribunaux portent leur attention sur un certain nombre d'indices afin de qualifier une convention de contrat de travail : le respect d'un planning<sup>313</sup> ; l'existence d'un lieu de travail<sup>314</sup>, le fait que le travailleur ne supporte pas le risque de l'activité<sup>315</sup>, la fourniture de l'outil de travail par le patron<sup>316</sup>, le versement régulier de la rémunération<sup>317</sup>, l'existence d'une clause de non-concurrence<sup>318</sup>, etc. La dépendance économique n'est pas, en tant que telle, un critère retenu pour la qualification de salarié.

À l'inverse, l'indépendant n'est pas juridiquement défini en Suisse. Le cas échéant, la reconnaissance de ce statut se fait devant les juridictions. Bien qu'il n'existe pas un régime spécial entre le salarié et l'indépendant comme dans d'autres pays de l'Union européenne, une catégorie *sui generis* a émergé de la jurisprudence. Il s'agit de contrats mixtes marqués par une forte dépendance économique du travailleur à son client. Les juges appliquent dans ce type de situation des dispositions du droit du travail au cas par cas. Par exemple, les franchisés peuvent bénéficier du droit de la rupture du contrat de travail<sup>319</sup>.

## Section 2. La poussée de l'indépendance dans les systèmes non binaires

### § 1. Allemagne

Jusqu'à très récemment, l'Allemagne ne disposait pas d'une définition légale du contrat de travail. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, date d'entrée en vigueur d'une réforme du Code civil, un nouvel

---

<sup>310</sup> [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317\\_321\\_377/fr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr).

<sup>311</sup> Portmann W., « The Concept of 'Employee': The Position in Switzerland » in B. Waas, G. Heerma van Voss (dir.), *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 697 ; Dunand J-Ph. Magoga-Sabatier S., Mahon P., « The Status of Platform Workers in the Swiss Legal System », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 343 ; Dunand J.Ph. et Mahon P. in ETUI, *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, 2019, p. 139 ; Carruzzo Ph., *Le contrat individuel de travail. Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, Schulthess Verlag, 2009, p. 1s. ; Duc J.L., Subilia O., *Droit du travail : éléments de droit suisse*, éd. Bis & Ter SNC, 2010, p. 78s.

<sup>312</sup> Cour suprême fédérale, 25 janvier 2004 — 4C.226/2003 — JAR (*Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts*) 2005, 150.

<sup>313</sup> Cour suprême fédérale, 24 novembre 1964 — BGE 90 II 483; Cour d'appel de Berne, 30 mars 1988 — JAR 1989, 91.

<sup>314</sup> Haute Cour de Lucerne, 18 décembre 2000 — JAR 2001, 138.

<sup>315</sup> Cour suprême fédérale, 12 mai 1980 — BGE 106 II 45.

<sup>316</sup> Cour mixte de Genève, 4 décembre 1986 — JAR 1987, 87. En l'espèce, il s'agissait d'un camion.

<sup>317</sup> Cour suprême fédérale, 24 février 1997 — JAR 1998, 104.

<sup>318</sup> Cour suprême fédérale, 4 février 1986 — BGE 112 II 41.

<sup>319</sup> Cour suprême fédérale, 26 mars 1992 — BGE 118 II 157.

article 611a du même Code dispose désormais que : « Par un contrat de travail, un salarié s'oblige à travailler au service d'une autre personne, en respectant les instructions émises par cette personne et en étant dans une situation de dépendance personnelle. Le pouvoir de donner des instructions peut affecter le contenu, le mode d'exécution du travail, l'heure ou le lieu de l'activité. Une personne est tenue d'obéir aux instructions d'une autre personne si elle n'est pas essentiellement libre d'organiser ses activités professionnelles à sa propre discrétion et de décider quand effectuer le travail. Le degré de dépendance personnelle requis peut varier d'une activité à l'autre. La détermination du contrat de travail dépend d'une appréciation globale de tous les faits pertinents. Si une telle appréciation indique l'existence d'une relation de travail, la désignation du contrat par les parties n'a aucune pertinence ».

Cette définition consacre en partie les critères retenus en doctrine et en jurisprudence<sup>320</sup>. En effet, l'élément déterminant pour qualifier une relation de travail salariée est, aux yeux des juges de la Cour fédérale allemande, la situation de « dépendance personnelle » du travailleur<sup>321</sup>. Une telle situation est établie par une interprétation *a contrario* de l'article 84(1) du Code de commerce selon lequel un travailleur est considéré indépendant lorsqu'il « est essentiellement libre d'organiser ses activités et de déterminer ses horaires de travail »<sup>322</sup>. L'existence d'un pouvoir de direction d'une personne sur une autre<sup>323</sup> sera donc scrutée de près par les tribunaux<sup>324</sup>. La Cour fédérale allemande admet que ce contrôle puisse être de nature différente en fonction des situations. Il peut porter sur les modalités de réalisation de l'activité de travail ou sur son contenu. Ainsi a-t-elle pu juger que les travailleurs mobiles qui, malgré l'autonomie dont ils disposent sur la détermination de leur lieu de travail et de leurs horaires, sont soumis dans l'exécution de leurs tâches à des délais et au respect de caractéristiques techniques précises doivent être qualifiés de salariés<sup>325</sup>. De même pour les artistes ou spécialistes hautement qualifiés auxquels le donneur d'ordres ne peut dire comment exécuter la tâche attendue<sup>326</sup>. L'intégration du travailleur dans une organisation élaborée et dirigée par le donneur d'ordres était un critère important pour la Cour, qui faisait référence à l'existence d'une « dépendance organisationnelle » de la personne subordonnée<sup>327</sup>, jusqu'à ce que le législateur adopte le nouvel article 611a du Code civil. Cette disposition, qui reprend en grande partie les éléments de définition prétorienne du contrat de travail, n'a délibérément pas repris le critère de l'intégration dans l'organisation de l'employeur. Une partie de la doctrine allemande s'en félicite, car elle estime que cela pourrait faciliter la requalification en salarié des travailleurs de plateformes<sup>328</sup>. Le fait d'être dépendant d'un outil appartenant au donneur d'ordres pour réaliser l'activité peut par exemple témoigner de l'existence d'un contrôle typique d'une relation de salariat. Parmi les indices identifiés par les juges, peuvent être cités des instructions sur le temps et/ou le lieu de

---

<sup>320</sup> Waas B., « The Concept of 'employee': The Position in Germany », in B. Waas, G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 251.

<sup>321</sup> Cour fédérale allemande, 15 mars 1978 — 5 AZR 819/76.

<sup>322</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_611a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html): « *Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann* ».

<sup>323</sup> « *Weisungsgebundenheit* ».

<sup>324</sup> Cour fédérale allemande, 13 nov. 1991 — 7 AZR 31/91.

<sup>325</sup> Cour fédérale allemande, 6 mai 1998 — 5 AZR 247/97. Il s'agissait en l'espèce d'agents de réparation d'appareils techniques, sans que l'on ait plus de précisions sur le type d'appareils en question.

<sup>326</sup> Cour fédérale allemande, 27 juillet 1961 — 2 AZR 255/60.

<sup>327</sup> Cour fédérale allemande, 20 juill. 1994 — 5 AZR 627/93.

<sup>328</sup> Ursula Rinck, Juge au Tribunal fédéral du travail, Erfurt, « Der Arbeitnehmerbegriff im Wandel – Entwicklungen und Perspektiven » (L'évolution du concept de salarié - développements et perspectives), *RdA*, 2019, p. 127.

travail<sup>329</sup>, un partage inégal des profits réalisés grâce à l'activité<sup>330</sup> ou la fourniture de l'outil de travail par le patron<sup>331</sup>. En revanche, le critère de dépendance économique n'est pas, en tant que tel, pris en compte<sup>332</sup>.

Le droit allemand prévoit l'extension du droit de la négociation collective aux « personnes assimilées aux travailleurs salariés » — « arbeitnehmerähnliche Personen »<sup>333</sup>. Il s'agit de personnes indépendantes juridiquement, mais dépendantes économiquement<sup>334</sup>. D'origine prétorienne, ce statut a une valeur légale depuis l'adoption, en 1974, de la loi relative à la négociation collective – *Tarifvertragsgesetz*<sup>335</sup>. Son article 12a dispose ainsi que :

« (1) Les dispositions de la présente loi s'appliquent mutatis mutandis :

1. aux personnes économiquement dépendantes et ayant besoin d'une protection sociale comparable à celle d'un salarié (personnes assimilées à des salariés) si elles travaillent pour d'autres personnes sur la base de contrats de service ou de contrats de travail et de services, fournissent les services dus personnellement et essentiellement sans la collaboration de salariés et

a) travaillent principalement pour une seule personne ; ou

b) reçoivent d'une seule personne en moyenne plus de la moitié de la rémunération à laquelle ils ont droit pour l'ensemble de leur activité professionnelle ; si cela n'est pas prévisible, les six derniers mois ou, en cas de période d'activité plus courte, cette période, sont déterminants pour le calcul, sauf convention collective contraire ;

2. aux personnes visées au n° 1 pour lesquelles les personnes assimilées aux salariés travaillent, ainsi que pour les relations juridiques établies entre elles et les personnes assimilées aux salariés par des contrats de service ou des contrats de travail et de services.

(2) Plusieurs personnes pour lesquelles travaillent des personnes assimilées à des salariés sont considérées comme une seule personne si ces plusieurs personnes sont réunies à la manière d'un groupe (article 18 de la loi sur les sociétés) ou appartiennent à une communauté d'organisation ou à une communauté de travail non simplement temporaire existant entre elles.

(3) Les §§ (1) et (2) s'appliquent aux personnes qui fournissent des prestations artistiques, littéraires ou journalistiques et aux personnes qui participent directement à la fourniture, notamment à la conception technique, de telles prestations, même si, nonobstant le § (1) n° 1 lettre b première demi-phrase, elles ont droit à une moyenne d'au moins un tiers de la rémunération à laquelle elles ont droit pour l'ensemble de leur activité lucrative.

(4) La disposition ne s'applique pas aux agents commerciaux au sens de l'article 84 du code du commerce »<sup>336</sup>.

Quatre conditions doivent donc être remplies pour pouvoir bénéficier de ce statut : justifier d'une dépendance économique au donneur d'ordres (par opposition à la dépendance

---

<sup>329</sup> *Idem.*

<sup>330</sup> Cour fédérale allemande, 15 mars 1978, préc.

<sup>331</sup> Cour fédérale allemande, 8 juin 1967 — 5 AZR 461/66.

<sup>332</sup> Cour fédérale allemande, 16 mars 1994 — 5 AZR 447/92 ; 27 juin 2001 — 5 AZR 561/99 ; 20 septembre 2000 — 5 AZR 61/99.

<sup>333</sup> Dans la mesure où les effets attachés à cette catégorie sont restreints puisqu'ils ne portent que sur l'habilitation à négocier un accord, et où l'existence de cette catégorie ne joue aucun rôle dans la requalification en contrat de travail, il est difficile de parler d'un véritable « tiers-statut ». C'est pourquoi nous évitons cette expression.

<sup>334</sup> Telle que les définit la Cour fédérale : 15 novembre 2005 — 9 AZR 626/04.

<sup>335</sup> Gomes B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et allemand*, rapport remis à l'OIT, décembre 2017, p. 10.

<sup>336</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/\\_12a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html).

personnelle ou à la subordination), prouver le besoin de protection sociale d'une façon similaire aux salariés, effectuer personnellement le travail sans l'aide de salariés et/ou de sous-traitants et effectuer le travail pour une seule personne ou lorsque le travailleur dépend d'une seule entité pour plus de la moitié de son revenu total<sup>337</sup>. Le troisième alinéa aménage cette exigence aux cas particuliers des artistes, écrivains et journalistes pour lesquels l'activité ne doit générer que 30 % minimum de leurs revenus totaux<sup>338</sup>. On peut noter par ailleurs l'accommodement réalisé par le législateur au profit des travailleurs au deuxième alinéa de l'article 12a) puisqu'en cas de pluralité de donneurs d'ordres réunis à la manière d'un groupe<sup>339</sup>, il peut être réputé n'y en avoir qu'un seul aux yeux du travailleur, qui sera alors débiteur des obligations de droit du travail afférentes. Les *arbeitnehmerähnliche Personen* bénéficient en effet d'un certain nombre de protections issues du droit du travail : congés annuels, compétence des tribunaux du travail et dispositions prohibant la discrimination. Les autres dispositions légales du droit du travail sont en revanche exclues<sup>340</sup>. Dans les faits, il existe assez peu de conventions collectives de secteur applicables aux personnes « quasi-salariées ».

## § 2. Espagne

Il n'existe pas une définition légale du contrat de travail en Espagne. Cependant, l'article 1.1 du Statut des travailleurs (Estatuto de los trabajadores) dispose que le droit du travail « s'applique aux personnes qui se mettent volontairement au service de quelqu'un d'autre en échange d'une rémunération, et qui se trouvent sous la direction et l'organisation d'une personne physique ou morale dénommée employeur »<sup>341</sup>. La doctrine espagnole dégage de cette définition quatre éléments d'identification du contrat de travail : la volonté, le travail réalisé pour le compte d'autrui<sup>342</sup>, la dépendance et la rémunération<sup>343</sup>.

On retrouve ces éléments dans la jurisprudence des tribunaux espagnols saisis de demandes en requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail. Afin de conclure à l'existence d'une relation de travail salariée, les juges s'attachent à caractériser la présence, dans les faits, d'un lien de subordination entre le travailleur et son donneur d'ordres. Pour ce

---

<sup>337</sup> Waas B. « The Concept of 'employee': The Position in Germany, op.cit.

<sup>338</sup> Gomes B. *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et allemand*, op.cit

<sup>339</sup> Sous réserve, notamment, du respect de l'article 18 de la loi allemande sur les sociétés par action (*Aktiengesetzes*) : [https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/\\_18.html](https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/_18.html). « (1) Si une entreprise dominante et une ou plusieurs entreprises dépendantes sont regroupées sous la direction uniforme de l'entreprise dominante, elles forment un groupe ; les entreprises individuelles sont des entreprises du groupe. Les entreprises entre lesquelles il existe un accord de contrôle (article 291) ou dont l'une est intégrée à l'autre (article 319) sont considérées comme étant sous contrôle commun. Une entreprise dépendante est présumée former un groupe avec l'entreprise qui la contrôle. (2) Si des entreprises juridiquement indépendantes sont réunies sous une direction commune sans qu'une entreprise soit dépendante de l'autre, elles forment également un groupe ; les entreprises individuelles sont des entreprises du groupe ».

<sup>340</sup> C'est le cas par exemple des délais de préavis : Cour fédérale allemande, 8 mai 2007 — 9 AZR 777/06.

<sup>341</sup> *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, article 1.1: « La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario ».

<sup>342</sup> Traduction du terme « *ajenidad* » donné par le droit de l'Union européenne : *Demande de décision préjudicielle présentée par le Juzgado de lo Mercantil n° 1 de Alicante (Espagne) le 28 janvier 2008* (aff. C-32/08), J.O.U.E. du 12 avril 2008, C 92/14.

<sup>343</sup> Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 38<sup>e</sup> éd., 2017, p. 37 et s. ; García Murcia J., Rodríguez Cardo I.A., « The Concept of 'employee': The Position in Spain », in B. Waas and G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 657.

faire, une attention particulière est portée à un ensemble d'indices. Parmi eux, la dépendance fonctionnelle, c'est-à-dire l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise et sous sa direction est un critère prépondérant<sup>344</sup>. D'autres indices sont pris en compte tels que l'utilisation des outils de l'entreprise et/ou le fait de porter le logo de l'entreprise sur ses vêtements<sup>345</sup>, l'impossibilité pour le travailleur de déterminer le lieu et le temps de travail, encore que les cours sont sensibles à l'autonomie dans le travail, la disponibilité du travailleur durant les horaires de travail<sup>346</sup>, la durée minimum de la relation et la rémunération régulière. Le fait de ne pas personnellement réaliser l'activité peut être un indice d'absence de salariat<sup>347</sup>, de même que le fait d'endosser, pour le travailleur, le risque de l'activité.

Par ailleurs, il existe en Espagne un tiers-statut entre, d'un côté, l'indépendant, et, de l'autre, le salarié, dénommé « travailleur autonome économiquement dépendant » (TRADE en son acronyme)<sup>348</sup>. Il est issu de la loi n° 20/2007 adoptée le 11 juillet 2007<sup>349</sup>. Ce régime ouvre aux personnes qui en bénéficient un socle de droits sociaux : congés, arrêts maladie et assurance en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, congés paternité ou maternité, temps de travail encadré, droit aux allocations de retour à l'emploi et droit à une indemnisation en cas de manquement du client à ses obligations contractuelles. La loi établit plusieurs conditions pour en bénéficier. D'abord, afin de distinguer ce statut de celui de l'indépendant classique, un seul client doit représenter au moins 75 % du chiffre d'affaires du travailleur, celui-ci ayant l'interdiction de recourir à des sous-traitants pour réaliser l'activité pour laquelle il perçoit une rémunération. Ensuite, afin de le distinguer du salarié, le travail doit être réalisé par une personne indépendante dont le risque entrepreneurial est à sa charge et qui a la propriété de ses outils.

Le régime TRADE avait initialement été adopté dans le but de contrarier les pratiques consistant à déguiser une relation de travail salariée en relation de sous-traitance par le recours à des contrats de droit civil et commercial<sup>350</sup>. Il semble pourtant qu'il y ait un consensus au sein de la doctrine pour dire que cet objectif n'a pas été atteint<sup>351</sup>. En premier lieu, car le nombre de travailleurs ayant choisi ce régime reste proportionnellement faible. D'après les chiffres de l'Institut national des statistiques espagnol, le nombre de travailleurs TRADE oscillerait, selon les années, entre 250 000 à 300 000 dans ses estimations les plus hautes<sup>352</sup>. Ce qui représente environ 15 % de l'ensemble des autonomes et 18 % des autonomes qui ne déclarent aucun salarié<sup>353</sup>. Ce chiffre modeste s'expliquerait par les difficultés substantielles et formelles d'accès au statut TRADE<sup>354</sup>. En second lieu, en fait de protéger les faux indépendants en leur

---

<sup>344</sup> *Tribunal supremo*, 19 mai 2002, 28079140012002101309. À ne pas confondre avec l'existence d'une dépendance économique qui peut être un indice mais qui n'est pas déterminant en tant que tel.

<sup>345</sup> *Tribunal supremo*, 9 déc. 2004, 28079140012004101242.

<sup>346</sup> *Tribunal supremo*, 16 déc. 2008, 28079140012008100887.

<sup>347</sup> *Tribunal supremo*, 3 mai 2011, 28079140012011100381.

<sup>348</sup> « *Trabajador autónomo económicamente dependiente* ».

<sup>349</sup> *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*, BOE n° 166 du 12 juillet 2007.

<sup>350</sup> Cabeza Pereiro J., « Le statut du travailleur indépendant en Espagne », *RIT*, 2008, Vol. 147, n° 1, p. 97.

<sup>351</sup> Cherry M.A., et Aloisi A., "Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach », *American University Law Review*, 2017, Vol. 66, n° 3, p. 635.

<sup>352</sup> V. le rapport établi par les CCOO le 25 octobre 2018 : *Notas sobre la encuesta de poblacion activa. Tercer trimestre de 2018*, p. 10, disponible en ligne : <https://www.ccoo.es/10e7d363768c100378452e1e8b1a32e7000001.pdf>.

<sup>353</sup> Au regard des statistiques les plus récentes : [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/autonomos/eestadistica/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/autonomos/eestadistica/index.htm).

<sup>354</sup> Cherry M.A. et Aloisi A., "Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach », op.cit. L'article 12 de la Loi 20/2007 établissant le statut de TRADE impose au travailleur voulant en bénéficier de signer



garantissant un nombre minimum de droits sociaux, ce tiers-statut aurait facilité le glissement de salariés pleinement couverts par le droit du travail et de la sécurité sociale dans cette nouvelle catégorie. Loin du but affiché, la création d'un tiers-statut a donc pu constituer un effet d'aubaine pour des donneurs d'ordre qui se prémunissent, en y recourant, contre une requalification en contrat de travail.

### § 3. Irlande

Il n'existe pas en Irlande une définition unique du contrat de travail. L'identification des parties au contrat de travail peut varier d'une loi à une autre. Il existe cependant une formulation générique sur le contrat de travail à l'article 1(1) de la loi sur le licenciement abusif de 1977<sup>355</sup>. Il y est indiqué qu'il s'agit d'un « contrat de service ou d'apprentissage, qu'il soit explicite ou implicite et (s'il est exprès) qu'il soit oral ou écrit ». D'autres lois prévoient un champ d'application personnel plus large<sup>356</sup>. C'est le cas, par exemple, de la loi sur l'aménagement du temps de travail qui vise le « (a) contrat de service ou d'apprentissage, et (b) tout autre contrat par lequel un individu convient avec une autre personne, qui exerce l'activité d'une agence de placement au sens de la loi de 1971 sur les agences de placement et qui agit dans le cadre de cette activité, de faire ou d'exécuter personnellement un travail ou un service pour une tierce personne (que cette dernière soit ou non partie au contrat), que le contrat soit exprès ou implicite et, s'il est exprès, qu'il soit oral ou écrit »<sup>357</sup>.

S'il faut par conséquent se référer à chaque législation sociale pour être en mesure d'identifier ses bénéficiaires<sup>358</sup>, la *Common law* a néanmoins isolé un certain nombre de critères de qualification du contrat de travail<sup>359</sup>. Trois semblent revêtir une importance particulière : le contrôle, l'intégration dans l'organisation de l'entreprise et l'existence d'obligations mutuelles entre le travailleur et le donneur d'ordres. S'agissant du contrôle, la Cour suprême a jugé, dans une décision importante datant de 1969, que « le facteur principal, et presque toujours déterminant est le droit de l'employeur de diriger le salarié non seulement sur ce qui doit être fait, mais aussi sur la façon dont cela doit être fait »<sup>360</sup>. En 1984, la Haute Cour insista sur le

---

un contrat avec son client stipulant expressément ce statut ainsi que de se déclarer auprès de l'Administration. À défaut, le travailleur est présumé salarié (*Disposición final segunda de la Ley 36/2011 du 10 octobre 2011, reguladora de la jurisdicción social*, BOE n° 245 du 11 octobre 2011).

<sup>355</sup> Unfair Dismissals Act, 1977: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1977/act/10/section/1/enacted/en/html#sec1>.

<sup>356</sup> Doherty M., « Just another gig? Platforms and On-Demand Work in Ireland », *Peer Country Comments Paper*, septembre 2020 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9746&tableName=news&moreDocuments=yes>.

<sup>357</sup> Organisation of Working Time Act, 1997, article 2: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/2/enacted/en/html>.

<sup>358</sup> Redundancy Payments Acts 1967 – 2014, the Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973 – 2005, the Unfair Dismissals Acts 1977 – 2015, the Protection of Employment Acts 1977 – 2014, the Protection of Employees (Employers' Insolvency) Act 1984, the Payment of Wages Act 1991, the Maternity Protection Acts 1994 and 2004, the Terms of Employment (Information) Act 1994, the Adoptive Leave Acts 1995 and 2005, the Organisation of Working Time Act 1997, the Parental Leave Acts 1998 and 2006, the Employment Equality Acts 1998 – 2015, the National Minimum Wage Acts 2000 and 2015, the Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001, the Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003, the Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012 and the European Communities (Protection of Employees on Transfer of Undertakings) Regulations 2003 (SI No 131 of 2003).

<sup>359</sup> Kerr A., « The Concept of 'employee': The Position in Ireland », in B. Waas and G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. 329 ; Daly B., Doherty M., *Principles of Irish Employment Law*, Clarus Press, 2010, p. 39s.

<sup>360</sup> *Roche v Patrick Kelly & Co Ltd* [1969] IR 100, par. 108.

critère de l'intégration<sup>361</sup> tandis que dans la décision *Minister for Agriculture and Food v Barry* de 2009<sup>362</sup>, elle estima qu'un critère essentiel est l'existence d'une obligation mutuelle. Par ailleurs, il faut noter que la dépendance économique ne semble pas être un indice pris en compte par les juges irlandais pour déceler l'existence d'un contrat de travail.

Le droit irlandais n'est donc pas démuné face aux questions suscitées par le statut des travailleurs de plateformes. Le spectre d'indices mobilisé par les juges pour qualifier une relation de travail salariée se rapproche en fait de son voisin anglais. Toutefois, s'il n'existe pas, comme dans celui-ci, une catégorie intermédiaire du type « *worker* », la loi sur la concurrence (modifiée) de 2017, article 15 D intègre deux catégories de travailleurs à des fins de négociation collective (voir infra, Partie II) :

La catégorie de « faux indépendant », ainsi définie. C'est une personne qui :

- exécute pour une autre personne, en vertu d'un contrat (qu'il soit explicite ou implicite, exprès, verbal ou écrit), la même activité ou le même service qu'un salarié de l'autre personne ;
- entretient une relation de subordination par rapport à l'autre personne, pendant la durée de la relation contractuelle ;
- est tenue de suivre les instructions de l'autre personne concernant l'heure, le lieu et le contenu de son travail ;
- ne partage pas le risque commercial de l'autre personne ;
- n'a aucune indépendance en ce qui concerne la détermination du calendrier, du lieu et de la manière d'accomplir les tâches qui lui sont confiées ;
- fait partie intégrante de l'entreprise de l'autre personne, pendant la durée de la relation contractuelle.

La loi introduit le concept de « travailleur indépendant entièrement dépendant », défini à l'article 15 (D) comme une personne :

- qui fournit des services pour une autre personne (que celle-ci emploie des salariés ou non) en vertu d'un contrat (explicite ou implicite, exprès, oral ou écrit) ;
- dont le revenu principal au titre de la prestation de ces services dans le cadre d'un contrat est versé par deux personnes au plus.

Dans les deux derniers cas, un syndicat qui représente une catégorie de faux travailleurs indépendants, ou de travailleurs indépendants pleinement dépendants, peut demander au ministre d'inclure la catégorie de travailleurs en question comme relevant du champ d'application de cette loi, afin de permettre au syndicat de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives au nom des travailleurs. (Voir infra IIe partie).

#### § 4. Italie

Le droit italien se caractérise par la coexistence de multiples statuts allant du salarié au véritable indépendant. Il faut ainsi faire le départ entre le salarié (1), le travailleur para-subordonné (2), le travailleur para-subordonné hétéro-organisé (3) et l'indépendant (4).

##### A. Le salarié

Il n'existe pas une définition légale du contrat de travail en Italie, mais l'article 2094 du Code

---

<sup>361</sup> *In Re Sunday Tribune Ltd* [1984] IR 505.

<sup>362</sup> *Minister for Agriculture and Food v Barry* [2009] 1 IR 215.

civil italien<sup>363</sup> définit le salarié comme étant une « personne effectuant un travail sous le contrôle et les instructions de l'employeur et qui reçoit un salaire pour exercer ses fonctions ». D'autres législations spécifiques peuvent en donner une définition plus large. C'est le cas de la santé au travail où le travailleur bénéficiaire des protections accordées par la loi est défini comme toute « personne qui, quel que soit le type de contrat, exerce une activité rémunérée ou non rémunérée au sein d'une organisation publique ou privée, même dans le seul but d'apprendre un métier, un art ou une profession, à l'exclusion des travailleurs domestiques et des membres de leur famille »<sup>364</sup>.

La doctrine italienne déduit de l'article 2094 du Code civil l'existence de quatre critères constitutifs du contrat de travail<sup>365</sup> : le paiement fixe et régulier d'une rémunération<sup>366</sup> ; la prestation d'une activité par le travailleur ; la coopération du salarié avec l'employeur et ses collègues, c'est-à-dire l'intégration du salarié dans l'organisation de l'employeur ; et l'hétéro-direction, à savoir l'obligation pour le salarié de se conformer aux directives de l'employeur<sup>367</sup>. C'est ce dernier critère qui est déterminant aux yeux des juges<sup>368</sup>. Les éléments factuels suivants sont régulièrement pris en compte par la Cour de cassation afin d'évaluer si lesdits critères sont réunis : l'intégration du travailleur dans l'entreprise et le niveau de contrôle de l'employeur ; la durée de la relation de travail ; le temps de travail ; le lieu de travail ; le degré d'autodétermination du travailleur ; la liberté de travailler pour d'autres employeurs ; l'investissement du travailleur dans l'entreprise ou l'absence de risque financier et le fait que le travailleur a ses propres employés<sup>369</sup>. Par contre, la dépendance économique et sociale du salarié n'en relève pas<sup>370</sup>.

## B. Le travailleur para-subordonné

Le travailleur para-subordonné est une personne indépendante titulaire d'un contrat de collaboration coordonnée et continue (dit « co-co-co »). Ce régime juridique particulier a été créé par la loi n° 741 du 14 juillet 1959<sup>371</sup> et développé par la loi n° 877 du 18 décembre 1973<sup>372</sup>. Il faut, pour pouvoir en bénéficier, remplir les quatre conditions suivantes : entretenir une relation de collaboration avec le donneur d'ordre, satisfaire d'une relation continue et qui dure dans le temps, avoir une coordination fonctionnelle avec le donneur d'ordres et effectuer personnellement le service. Enfin, la loi n° 21 du 22 mai 2017 prévoit que les parties au contrat doivent s'accorder sur les modalités de la coordination de leurs activités<sup>373</sup>.

À l'origine, ce statut avait seulement pour objet de permettre à ces travailleurs d'accéder aux tribunaux du travail. La protection matérielle du droit du travail ne leur était donc pas accordée.

<sup>363</sup> *Regio decreto, 16 marzo 1942, n° 262* : <https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/codiceCivile>.

<sup>364</sup> Article 2(1)(a) du décret-loi n° 81 du 9 avril 2008.

<sup>365</sup> Ales E., « The Concept of 'Employee': The Position in Italy », in B. Waas and G. Heerma van Voss (dir.), *Restatement of Labour Law in Europe : The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017, p. 351.

<sup>366</sup> Cour de cassation, 6 mai 2010, n° 10974.

<sup>367</sup> Cour de cassation, 6 mai 1986, n° 3038.

<sup>368</sup> La Cour de cassation a affirmé à plusieurs reprises que l'hétéro-direction est ce qui singularise le contrat de travail : Cour de cassation, division du travail, 1<sup>er</sup> février 2006, n° 2249 ; Cour de cassation, division du travail, 10 février 2006, n° 2904 ; Cour de cassation, division du travail, 9 octobre 2006, n° 21646.

<sup>369</sup> Cour de cassation, division du travail, 1<sup>er</sup> février 2006, n° 2249, Cour de cassation, division du travail, 9 octobre 2006, n° 21646 ; Cour de cassation, division du travail, 8 août 2008, n° 21380.

<sup>370</sup> Cour de cassation, 28 juillet 1995, n° 8260.

<sup>371</sup> Toutes les lois italiennes sont disponibles sur le site : <https://www.normattiva.it/>

<sup>372</sup> *Legge 11 agosto 1973, n° 533* : [http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58\\_06\\_055.html](http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_06_055.html).

<sup>373</sup> *Legge 22 maggio 2017, n° 81* : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

Mais cela a changé avec l'adoption de plusieurs réformes qui ont successivement amélioré les conditions sociales du travailleur para-subordonné. D'abord, le législateur a étendu à ce travailleur l'indemnité de maternité, le congé maternité et parental, l'assurance en cas de maladie professionnelle et accident au travail et l'indemnité de chômage. Pour lutter contre les pratiques entrepreneuriales consistant à embaucher du personnel directement dans cette catégorie de façon à éviter le salariat, le décret législatif n° 276/2003 a obligé le donneur d'ordre à concevoir un projet demandé au collaborateur<sup>374</sup>. Ensuite, la loi n° 92/2012 a établi une présomption de travail salarié en cas d'absence de projet<sup>375</sup>. Les deux lois ont été abrogées par le décret législatif n° 81/2015. Cependant, la lutte contre les fausses collaborations coordonnées et continues a été menée sur le plan de la sécurité sociale : à partir de 2018 le pourcentage des cotisations sociales est devenu le même pour les salariés et pour les co-co-co<sup>376</sup>. Ainsi, au final, le travailleur para-subordonné est un indépendant qui se rapproche aujourd'hui du salarié.

### C. Le travailleur para-subordonné hétéro-organisé

L'on se rapproche encore un peu plus du salariat avec le statut de travailleur para-subordonné hétéro-organisé. Ce régime spécial a été créé en 2015 par le décret législatif n° 81/2015<sup>377</sup>. Selon son article 2, « le droit applicable à la relation de travail subordonnée s'applique également aux relations de collaboration qui prennent la forme d'un travail principalement personnel et continu et dont les modalités d'exécution sont organisées par le client »<sup>378</sup>. Dès lors que le donneur d'ordres assure l'organisation de plusieurs aspects de l'exécution du travail, l'ensemble du droit du travail doit s'appliquer. Néanmoins, cette extension généralisée du droit du travail est tout de suite limitée par le deuxième alinéa du même article qui donne la possibilité d'y déroger par un accord collectif conclu par des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives du secteur.

De façon remarquable, le décret-loi du 3 septembre 2019, amendé par la loi du 2 novembre 2019<sup>379</sup>, modifie le décret législatif n° 81/2015 en y ajoutant deux catégories de bénéficiaires : d'une part, tous les travailleurs qui utilisent une plateforme digitale, et, d'autre part, les livreurs indépendants travaillant pour des plateformes de livraison des marchandises. Pour la première catégorie, la loi spécifie que le pouvoir d'organisation peut être exercé à l'aide d'une plateforme numérique. Pour la seconde catégorie (qui ne s'agit pas de collaboration hétéro-organisée, mais de travail indépendant), le législateur impose certaines protections. D'abord, les parties sont invitées à négocier les conditions de travail. En cas d'échec, le taux de rémunération doit être aligné à celui prévu par la convention collective applicable au secteur d'activité équivalent. Des indemnités supplémentaires pour le travail effectué par les coursiers pendant la nuit, les jours fériés ou dans des conditions météorologiques défavorables, et une couverture d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont aussi établies. En outre, la loi inclut des dispositions sur la protection des données et l'interdiction de la discrimination. Toutefois, la doctrine italienne regrette que le champ d'application des ultimes réformes soit, pour le moment, limité aux livreurs de

---

<sup>374</sup> *Decreto Legislativo 10 settembre 2003*, n° 276 : <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>.

<sup>375</sup> *Legge 28 giugno 2012*, n° 92 : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>.

<sup>376</sup> Cherry M.A., Aloisi A., « "Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach », *American University Law Review*, 2017, Vol. 66, n° 3, p. 635.

<sup>377</sup> *Decreto legislativo 15 giugno 2015*, n° 81 : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

<sup>378</sup> Article 2(1).

<sup>379</sup> *Decreto-legge 3 settembre 2019*, n° 101 : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>.

marchandises<sup>380</sup>. En conséquence, plus récent, le statut de travailleur para-subordonné hétéro-organisé est également plus adapté aux conditions de travail dans les plateformes.

#### D. Le travailleur indépendant

Enfin, le Code civil italien livre une définition du « vrai » indépendant à son article 2222. Il s'agit d'une « personne [qui] s'engage à effectuer une contrepartie, une œuvre ou un service, principalement avec son propre travail et sans subordination au client ».

Adoptés tour à tour afin de combler les failles créées par une binarité indépendant/salarié parfois inadapté aux relations de travail atypiques, les statuts de travailleur para-subordonné et de travailleur hétéro-organisé ajoutent en réalité, de l'aveu de la doctrine italienne<sup>381</sup>, de la confusion. Là où il existait auparavant une frontière, il en existe désormais trois. Et bien que les nouvelles catégories puissent avoir pour effet d'améliorer la situation de « faux » indépendants, les éléments de qualification des faits permettant de remplir les conditions d'accès sont nébuleux, à la différence du salariat qui bénéficie d'une jurisprudence très riche. Cela explique pourquoi les décisions de justice rendues dans le cadre des activités de travail exécutées par le biais d'une plateforme sont elles-mêmes parfois contradictoires.

Face à cette fragmentation de statuts, les plateformes implantées en Italie ont pu choisir le régime d'emploi qui leur convenait le plus. Ainsi *Deliveroo* et *Just Eat* ont-elle préféré passer par des contrats de prestation occasionnelle (i.e. travail indépendant) alors que *Foodora* avait opté, avant d'être rachetée par la plateforme espagnole *Glovo*, pour le contrat de travailleur para-subordonné.

### § 5. Royaume-Uni

L'Employment Rights Act de 1996 définit le salarié comme la « personne qui a conclu ou qui travaille en vertu d'un contrat de travail », le contrat de travail étant entendu comme « un contrat de service ou d'apprentissage, qu'il soit exprès ou implicite, et (s'il est exprès) qu'il soit oral ou écrit »<sup>382</sup>. La définition légale du champ d'application personnel du droit du travail en Grande-Bretagne est donc particulièrement sommaire. C'est, conformément à la tradition juridique de *Common law*, aux tribunaux qu'est revenue la tâche de définir plus amplement la notion de salarié. De l'aveu même de la doctrine britannique, il est délicat de synthétiser la position des juges. En effet, dans la mesure où il n'existe pas un Code du travail, mais plusieurs lois, une personne peut être considérée salariée au titre de l'une d'entre elles, mais pas pour une autre. Cela dit, il ressort de la jurisprudence une série de quatre critères à remplir pour pouvoir parler d'un contrat de travail<sup>383</sup>. Le premier, jugé le plus déterminant, est celui du contrôle. Les autres sont l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise donneuse d'ordres, l'absence

---

<sup>380</sup> Borelli S., « Fitting The Panoply in a Binary Perspective. The Italian Platform Workers in the European Context », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 343, p. 365.

<sup>381</sup> Biasi M., « The On-Demand Work (Mis)classification Judgements in Italy », *Italian labour law e-journal*, 2019, n° 57, p. 49.

<sup>382</sup> Employment Rights Act 1996, article 230 (1) et (2). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>.

<sup>383</sup> Les sources principales sont : Deakin S., Morris G.S., *Labour Law*, Hart, 2012, 6ème éd., p. 159s. ; Jones B., Prassl J., « The Concept of 'employee': The Position in the UK », in B. Waas, G. Heerma van Voss (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. 747 ; Mason L., « Locating unity in the fragmented platform economy: labor law and the platform economy in the United Kingdom », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 329 ; Le Gallou C., Wesley S., *Droit anglais des affaires*, LGDJ ; Lextenso, coll. Domat, précis Droit privé, 2018, 1ère éd., p. 487s.

de risques économiques et l'existence d'obligations mutuelles.

1. Le contrôle est un critère utilisé par les juges depuis le XIX<sup>e</sup> siècle<sup>384</sup>. Il faisait référence, au départ, à la relation existante entre le maître (« master ») et son serviteur (« servant »). Plus récemment, il avait été décidé que « le contrôle comprend le pouvoir de décider de la chose à faire, des moyens à employer pour la faire, du moment et du lieu où elle doit être faite »<sup>385</sup>. En 2011, c'est l'absence d'un tel contrôle du travailleur sur son activité qui a mené à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail<sup>386</sup>. Le contrôle recherché est donc désormais moins personnel qu'organisationnel.

2. L'intégration dans l'organisation de l'entreprise a pu être vue comme un critère alternatif à celui du contrôle et plus adapté aux nouvelles relations de travail. Un juge a ainsi estimé que « dans le cadre d'un contrat de service<sup>387</sup>, un homme est salarié en tant que partie intégrante de l'entreprise et son travail est effectué en tant que partie intégrante de l'entreprise, alors que dans le cadre d'un contrat de services<sup>388</sup>, son travail, bien qu'il soit effectué pour l'entreprise, n'est pas intégré à celle-ci, mais seulement accessoire »<sup>389</sup>. L'intégration a notamment permis de considérer comme salariés des travailleurs qualifiés pour lesquels il pouvait être compliqué de déceler une soumission au contrôle de leur employeur.

3. L'absence de risques économiques pour le travailleur. La personne travaille-t-elle pour son compte ou pour celui d'un tiers qui assume les risques de l'activité et en tire les profits ? Ce critère permet, comme celui de l'intégration, de qualifier de salarié quelqu'un dont l'activité se caractérise par une forte autonomie. Les juges s'attachent notamment au fait que la personne travaille pour un seul « client » et non pour plusieurs<sup>390</sup>. Il s'agit donc, en d'autres termes, de déceler l'existence d'une dépendance économique.

4. L'existence d'obligations mutuelles n'est pas, en tant que telle, propre au contrat de travail. Tout contrat synallagmatique recèle en effet la présence d'obligations mutuelles. Mais les juges britanniques en retiennent une conception particulière depuis les années 1970<sup>391</sup>. L'idée étant de dire que le contrat de travail n'est pas un simple échange entre, d'une part, la force de travail, et, de l'autre la rémunération. À cela s'ajouterait l'obligation implicite pour l'employeur de maintenir l'emploi du salarié et l'obligation pour celui-ci de rester à la disposition du premier<sup>392</sup>.

Il existe, entre le salarié (« *employee* ») et l'indépendant une catégorie intermédiaire dénommée « *worker* ». Plus précisément, l'article 230(3) de l'Employment Rights Act inclut dans la catégorie de « *worker* » à la fois le salarié classique titulaire d'un contrat de travail (« *employee* ») et la personne titulaire de « tout autre contrat, qu'il soit exprès ou implicite et (s'il est exprès) qu'il soit oral ou écrit, par lequel l'individu s'engage à faire ou à exécuter

---

<sup>384</sup> (1880) 6 QBD 530, 532, 533.

<sup>385</sup> *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v. Minister for Pensions and National Insurance*, [1968] 2 QB 497, 515.

<sup>386</sup> *Autoclenz Ltd v. Belcher*, [2011] IRLR 820, 37.

<sup>387</sup> Synonyme du contrat de travail (« *contract of service* »).

<sup>388</sup> Soit un contrat commercial (« *contract for services* »).

<sup>389</sup> *Stevenson, Jordan & Harrison v. MacDonald & Evans* [1952] 1 TLR 101, 111 (Denning LJ).

<sup>390</sup> *Lee Ting Sang v. Chung Chi-Keung*, [1990] ICR 409, 414.

<sup>391</sup> *Airfix Footwear Ltd v. Cope* [1978] ICR 1210 et, plus récemment, House of Lords, *Carmichael v. National Power plc* [2000] IRLR 43.

<sup>392</sup> *O'Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728 (CA); *Wickens v. Champion Employment* [1984] ICR 365 (EAT).

personnellement un travail ou des services pour une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui d'un client de toute profession ou entreprise commerciale exercée par l'individu ». L'intérêt de ce statut intermédiaire est de pouvoir faire bénéficier à ses titulaires un nombre considérable de protections sociales : salaire minimum, horaires maximaux de travail, congés payés, santé et sécurité au travail, protection contre la discrimination<sup>393</sup>, indemnités légales de maladie, maternité, paternité, adoption et congé parental partagé, protection contre les retenues illégales sur les salariés, nombre minimal de congés payés, durée minimale légale des pauses, droit de ne pas travailler plus de 48 h par semaine en moyenne. La notion de *worker* n'est pas récente. Elle existe en droit du travail britannique depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle<sup>394</sup>, en particulier en droit des relations collectives<sup>395</sup>. Mais son utilisation par plusieurs lois spécifiques est récente<sup>396</sup>. Elle s'explique par la volonté, dans le cadre de chacune des législations concernées, d'étendre la protection accordée aux personnes dont le statut social et économique ressemble à celui des salariés. Dans un arrêt important de 2002, le juge résume cette idée : « La raison pour laquelle on estime que les salariés ont besoin d'une protection [du temps de travail] est qu'ils se trouvent dans une position de subordination et de dépendance vis-à-vis de leur employeur : le but du Règlement est d'étendre la protection aux travailleurs qui se trouvent, matériellement et économiquement, dans la même position. Ainsi, l'essence de la distinction voulue doit se situer entre, d'une part, les travailleurs dont le degré de dépendance est essentiellement le même que celui des salariés et, d'autre part, les entrepreneurs qui ont une position suffisamment autonome et indépendante pour être considérés comme capables de s'occuper d'eux-mêmes dans les domaines pertinents »<sup>397</sup>.

Il reste que les conditions distinctives d'accès au statut d'*employee*, de *worker* et d'indépendant ne sont pas toujours évidentes. Le professeur Guy Davidov avait défendu l'idée, qui n'est pas unanimement partagée, selon laquelle l'*employee* est fondamentalement subordonné et dépendant économiquement de l'employeur tandis que le *worker* est « simplement » dépendant économiquement<sup>398</sup>. Mark Freedland avait, lui, suggéré l'idée d'une « quasi-dépendance » du *worker*<sup>399</sup>. Le débat n'est pas définitivement clos.

De la même façon que pour le salarié classique, la définition jurisprudentielle du *worker* peut être différente d'un *statute* à l'autre. Il est donc difficile d'en livrer une synthèse. Il ressort néanmoins de l'article 230(3) de l'Employment Rights Act qui définit le *worker* un ensemble de trois critères : l'existence d'une relation contractuelle entre le donneur d'ordres et le travailleur, un service réalisé personnellement par celui-ci et l'inexistence d'une entreprise qui lui serait propre (« *business undertaking* »).

**1. Une relation contractuelle.** La jurisprudence a eu tendance, ces dernières années, à interpréter ce critère en faisant référence à l'existence d'obligations mutuelles (« *mutuality of*

---

<sup>393</sup> Deakin, S., Morris G.S., *Labour Law*, p. 174 ; Van Den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

<sup>394</sup> Employers and Workmen Act 1875, section 10.

<sup>395</sup> Industrial Courts Act 1919, section 8. V. Davidov G., « Who is a worker ? », *Industrial Law Journal*, 2005, Vol. 34, n° 1, p. 57.

<sup>396</sup> National Minimum Wage Act 1998, section 54(3) ; Working Time Regulations 1998, section 2 ; Part-time workers Regulations 2000, Reg. 1 ; Sex Discrimination Act 1975, section 82(1) ; Race Relations Act 1976, section 78(1) ; Disability Discrimination Act 1995, section 68(1).

<sup>397</sup> *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird*, [2002] IRLR 96, 17.

<sup>398</sup> Davidov G. « Who is a worker ? », op.cit.

<sup>399</sup> Freedland M., *The personal employment contract*, Oxford, 2006.

*obligations* »)<sup>400</sup>. Sa proximité avec le contrat de travail a nourri un débat très riche au sein de la doctrine anglaise, la plupart des auteurs y voyant un élément de confusion plutôt que de clarification<sup>401</sup>. Il faudrait comprendre que l'obligation mutuelle dont il s'agit ne serait pas de la même nature que celle exigée pour la qualification de salarié. Elle consisterait moins en des obligations implicites propres au salariat qu'en l'existence d'une relation juridique bilatérale entre le donneur d'ordres et le travailleur qui s'opposerait à une relation principalement unilatérale où le premier n'aurait d'obligations qu'une fois la prestation de services fournie (rémunération).

2. Un service réalisé personnellement par le travailleur. Ce critère a notamment été repris par une décision importante en 1986<sup>402</sup>. Il signifie que le *worker* ne peut déléguer l'exécution de la tâche à un sous-traitant de son choix. Là encore, la doctrine avait réagi en pointant du doigt la difficulté de distinguer alors le *worker* de l'*employee*. La jurisprudence postérieure s'est écartée de ce choix en estimant qu'il fallait, en plus, déceler l'existence d'une relation de subordination entre le donneur d'ordres et le *worker*<sup>403</sup>, ce qui ne fit que vivifier le débat doctrinal...<sup>404</sup>.

3. Le *worker* ne dispose pas de sa propre entreprise. Le droit anglais fait ici référence à la notion particulière, imparfaitement traduite en français par « entreprise » de « *business undertaking* ». Le *business undertaking* est plus qu'une simple société, il renvoie à la notion de projet qui réunit les moyens nécessaires pour y parvenir<sup>405</sup>. Il y a donc une connotation temporelle et organisationnelle forte. Une personne sera considérée *worker* si elle est indépendante, **mais qu'elle ne développe pas sa propre activité**. C'est donc un critère proche de celui de la dépendance économique et de la charge des risques de l'activité. Guy Davidov en fait le critère principal de distinction du *worker* des autres catégories d'emploi<sup>406</sup>.

Pour conclure la présentation des divers statuts d'emploi existant en Grande-Bretagne, il peut être utile de préciser que les travailleurs pleinement indépendants bénéficient de la protection de la santé et de la sécurité au travail<sup>407</sup> ainsi que d'un droit à l'égalité de traitement<sup>408</sup>.

Dans la mesure où aucun régime spécial n'a été adopté au Royaume-Uni pour les travailleurs de plateformes, c'est en référence au droit commun que s'est posée la question de leur statut. Deux principales affaires ont, jusqu'ici, été portées devant le juge anglais. C'est à chaque fois la qualité de *worker* qui a été recherchée par les travailleurs et non pas celle de salarié. La doctrine l'explique par la difficulté plus grande à prouver la relation de salariat en application, notamment, du critère d'obligations mutuelles<sup>409</sup>.

---

<sup>400</sup> *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird* [2002] IRLR 96 ; *Stephenson v. Deplhi Diesel Systems Ltd* [2003] ICR 471 ; *Cotswold Developments Construction Ltd v. Williams* [2006] IRLR 81.

<sup>401</sup> Deakin S., Morris G.S., *Labour Law*, op. cit., p. 177.

<sup>402</sup> *Mirror Group Newspapers v. Gunning* [1986] ICR 145 (CA).

<sup>403</sup> En matière de discrimination : *Jivraj v. Hashwani* [2011] UKSC 40.

<sup>404</sup> Freedland M., Kountoris N., « Employment Equality and Personal Work Relations – A critique of *Jivraj v. Hashwani* », *Industrial Law Journal*, 2012, vol. 41, n° 1, p. 56 ; McCrudden Ch. « Two views of Subordination : the personal scope of Employment Discrimination Law in *Jivraj v. Hashwani* », *Industrial Law Journal*, 2012, vol. 41, n° 1, p. 30.

<sup>405</sup> Van Den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », op.cit.

<sup>406</sup> Davidov G., « Who is a worker ? », op.cit.

<sup>407</sup> Health and Safety at Work Act, article 53.

<sup>408</sup> Equality Act, 2010, article 83(2).

<sup>409</sup> Van Den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », op.cit. ; Rodgers L., « La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni », *RDCTSS*, 2019/2, p. 40-43. Lisa Rodgers nuance tout de même cette affirmation. Selon elle, l'existence d'obligations mutuelles serait aussi délicate



Le TUC considère que des mesures devraient être prises pour réprimer le faux travail indépendant en créant une présomption légale selon laquelle tous les individus sont éligibles aux droits en matière d'emploi à moins que l'employeur ne puisse démontrer qu'ils sont réellement indépendants<sup>410</sup>.

## Conclusion

Ce tour d'horizon des environnements juridiques nationaux dans lesquels les plateformes d'emploi ont décidé de s'implanter permet de tirer les enseignements suivants.

- La subordination juridique est un critère du contrat de travail partagé par tous les pays.
- La dépendance économique comme critère du contrat de travail est généralement rejetée par les pays du panel. On peut estimer que dans les systèmes binaires elle joue un rôle d'appoint en cas de doute sur l'existence d'une subordination juridique. Dans les systèmes non binaires elle est le critère du tiers statut. Mais son office est très insatisfaisant ne serait-ce que parce qu'elle est basée sur des critères quantitatifs exclusifs.
- Le juge, indépendamment du phénomène des plateformes, est un acteur majeur du façonnage du champ d'application du droit du travail.
- Quelle que soit la caractéristique du droit national (strictement binaire ou non), les plateformes ont recouru au statut le moins coûteux et le plus aisé à obtenir, celui de travailleur indépendant. Le régime de la micro-entreprise en France est à cet égard une réelle aubaine. Ce n'est que parce qu'elles y ont été « contraintes » par le juge que certaines plateformes ont recouru bon gré mal gré au tiers statut comme ce fut le cas en Espagne. (voir infra section 2).
- Lorsqu'existe une catégorie intermédiaire ou un tiers statut, la doctrine travailliste signale les difficultés posées (Allemagne, Espagne, Italie ou Royaume-Uni), difficultés qui ont atteint leur paroxysme en Italie avec une multiplication de catégories juridiques relevant dudit tiers statut.
- Dans de nombreux pays, le législateur pratique de longue date des aménagements du champ d'application personnel du droit du travail pour faire face aux évolutions. Ces aménagements empruntent diverses voies : présomption légale de salariat ou de contrat de travail (France/Pays-Bas) ; détermination du champ d'application personnel de chaque législation en fonction du but poursuivi ou de l'objet traité (Pays-Bas, Royaume-Uni, Belgique, Irlande, Danemark), ce qui ne va pas sans rappeler le traitement de la notion de travailleur dans la législation européenne. Lorsque des aménagements sont ainsi apportés, ils portent sur : le salaire minimum, les congés, la discrimination, la santé et la sécurité au travail, le droit à l'information, l'assurance chômage et l'assurance maladie. La France a eu recours à cette pratique s'agissant des lois sur la santé et la sécurité au travail dans certains secteurs d'activité réputés pour leur accidentologie et marqué par des processus de sous-traitance en cascade. Cela pourrait être une piste à retenir s'agissant des travailleurs des plateformes.
- Le contrôle (réel ou potentiel) et l'intégration dans une organisation sont deux éléments communs à la plupart des droits nationaux, mais leur portée est variable.
- La définition légale du contrat de travail, du salarié ou du travailleur indépendant est relativement rare et n'a pas d'importance pour notre sujet. On peut simplement souligner qu'une telle définition légale est un risque ou de rigidité ou d'inadaptation qu'il n'est ni nécessaire ni opportun de prendre. Il existe un élément original dans la législation italienne sur

---

à établir pour un travailleur que pour un salarié. De futures actions sur la reconnaissance du statut d'*employee* ne sont donc pas inenvisageables. En ce sens également, Mason L., « Locating unity in the fragmented platform economy: labor law and the platform economy in the United Kingdom », op.cit.

<sup>410</sup> Etude OIT pour la CIT 2020, chap.2 sur la relation de travail, p.113.

l'établissement d'une relation d'équivalence du point de vue des cotisations sociales des travailleurs para-subordonnés hétéro-organisés avec celles des travailleurs salariés. C'est une piste qui pourrait être évaluée et qui est à rapprocher d'une recommandation équivalente figurant dans le rapport J.Y. Frouin.

## Chapitre 2. Le combat judiciaire pour la requalification de la relation contractuelle

Il faut le dire d'emblée, ce combat judiciaire n'a été mené que par certains des travailleurs des plateformes, ce sont ceux de la livraison de marchandises et du transport de personnes et plus exceptionnellement par des travailleurs du clic dits *crowdworkers*. Plusieurs explications et interprétations peuvent être données.

Du point de vue juridique trois raisons : la charge de la preuve incombant au demandeur il revient donc au travailleur d'en supporter la charge ; le caractère aléatoire de l'issue de la procédure n'en fait pas une voie prioritaire ; dans tous les pays sauf le Royaume-Uni, l'action en justice en demande de requalification de la relation contractuelle est une action individuelle. C'est la raison pour laquelle la proposition de loi Jacquin de décembre 2020 (rejetée par le Sénat le 26 mai 2021) défend l'idée de la reconnaissance d'une action collective au profit des syndicats et ONG en France. Par ailleurs la situation administrative (séjour précaire/séjour irrégulier) dans laquelle se trouvent les travailleurs étrangers qui occupent une bonne part des rangs des travailleurs agissant pour le compte de plateformes rend périlleuse voire risquée pour leur séjour une action en justice en requalification. Du reste les travailleurs étrangers de Frichti plutôt que d'aller devant le juge de la requalification ont opté pour l'action collective contre la plateforme Frichti au lendemain du premier confinement en raison de la pandémie du Covid 19 : leur demande portait sur la régularisation de leur séjour en France.

Du point de vue psycho sociologique, l'action en justice est une épreuve qui suppose d'y consacrer du temps et de l'énergie et de disposer de connaissances sur le droit ou d'être en mesure d'en saisir la portée ou encore d'être en mesure d'accéder à cette connaissance indirectement par des défenseurs (avocat/syndicat/, etc.). Or la situation de précarité et de pauvreté dans laquelle se trouvent la plupart des travailleurs des plateformes les place dans un état de survie incompatible avec une démarche d'assignation en justice.

Du point de vue économique la pesée entre les frais engagés pour mener jusqu'à son terme une procédure, voire pour saisir le juge (Royaume-Uni) et le bénéfice économique qui peut en être tiré en cas de requalification est clairement en faveur d'une renonciation à l'action en justice sauf lorsque sont en jeu des rémunérations non versées (en cas de faillite par exemple) ou des indemnités (en cas d'incapacité temporaire ou permanente et/ou en cas de dommages et intérêts). Et pour terminer, les sommes en jeu dépendent naturellement du temps consacré à l'activité en cause et de la part prise par les revenus de cette activité dans les ressources de la personne ou du foyer dont elle relève. Autant dire que plus c'est occasionnel et faiblement rémunéré et moins l'action en justice devient une perspective plausible. À cela s'ajoute la durée de la procédure très longue (en moyenne 5 ans) qui n'est pas que l'apanage de la France.

Ce sont enfin des facteurs relevant du capital culturel ou idéologique de chaque individu qui porteront ou retiendront d'aller devant un juge. Mais c'est surtout l'adhésion au statut d'indépendant (ou le rejet du salariat) qui caractérise les travailleurs des plateformes *a fortiori* dans certaines professions rencontrées dans le secteur du graphisme, de la culture et de la communication pour lesquelles la création et la reconnaissance personnelle sont des moteurs et des indicateurs de valeur professionnelle sur le marché.

Outre les travailleurs qui ont majoritairement porté le contentieux de la requalification de la relation contractuelle, ce sont aussi ici et là les organismes de recouvrement des cotisations sociales (France, Belgique, Italie), ou des syndicats (UK) qui ont porté ces affaires devant le

juge. Un autre contentieux a cohabité avec celui de la requalification c'est celui de la concurrence déloyale menée par des entreprises concurrentes, spécialement en France qui n'a cumulé qu'échec sur échec. Un dernier contentieux est en train d'éclorre ici ou là (France, Italie) devant le juge pénal saisi pour fraude à la loi ou pour dissimulation d'activité salariée. Le contentieux n'est pas seulement judiciaire, il est parfois administratif non pas en raison de la saisine d'un juge administratif, mais de la saisine d'une autorité administrative soit en charge de réguler les relations de concurrence soit en charge de déterminer la qualification de la relation de travail en vertu de la Recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail.

Aucun contentieux judiciaire n'est en cours ou n'a été traité dans quatre des pays du panel : Danemark, Hongrie, Irlande<sup>411</sup> et Roumanie. Au Danemark et en Irlande parce que le problème posé est traité directement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective ou du dialogue social (voir ci-après III). Dans les pays restants ne nous y trompons pas, ce n'est pas parce que les décisions ont été médiatisées qu'elles sont en nombre pléthorique. En réalité si on retient le niveau des Cours suprêmes (équivalent des Cours de cassation), les décisions sont rares, moins d'une dizaine (France, Espagne, Royaume-Uni, Italie). Le temps de la procédure est relativement long dans la plupart des pays (5 ans en UK pour l'affaire Uber, de 2016 à 2021) et le phénomène des plateformes relativement récent (depuis 2012-2013) et relativement marginal du point de vue du nombre des travailleurs concernés.

Il est des évidences dont il vaut mieux se méfier. À force de considérer que le droit du travail est inadapté à des formes nouvelles d'emploi, l'affirmation finit par être prise comme une vérité. Or, les juges ne s'y sont pas laissés prendre et ont entrepris de décrypter une à une les pièces du montage juridique des plateformes. Le sort judiciaire des demandes de requalification par les travailleurs de plateformes a connu une nette évolution dans tous les pays du panel. Durant une première période, les juges du fond ont été plutôt « frileux »<sup>412</sup> et ont rejeté les demandes. Une deuxième période s'est ouverte en France avec l'arrêt du 28 novembre 2018 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation réunie en formation plénière contre Take eat easy, conforté par l'arrêt Uber rendu par la même juridiction en même formation le 4 mars 2020. Les autres pays du panel ont connu le même mouvement.

Pour présenter l'état de la jurisprudence sur la requalification dans l'ensemble des pays du panel, il nous paraît intéressant de distinguer selon que le droit national est de type binaire (1) ou non (2). Ce panorama sera complété par le traitement de la requalification par des autorités administratives (3).

---

<sup>411</sup> Une seule affaire peut être citée qui, sans se rapporter exactement au statut des travailleurs de plateformes, s'en rapproche. Il s'agissait de déterminer si les livreurs de pizza d'un établissement de restauration rapide (*Domino's Pizza*) étaient des indépendants à des fins fiscales. La Haute Cour a examiné un certain nombre de critères et a conclu que les chauffeurs étaient des salariés de *Domino's Pizza*. La Cour a estimé que la livraison de pizzas faisait « *partie intégrante* » de l'activité et n'était pas simplement « *accessoire* » car les chauffeurs devaient porter des uniformes à l'effigie de l'établissement, traiter avec les clients comme s'ils travaillaient pour lui et recevoir les commandes téléphoniques par *Domino's* plutôt que par les clients directement). Les chauffeurs pouvaient engager un remplaçant à court terme, mais uniquement à partir d'une réserve de chauffeurs dont disposait *Domino's*, et les remplaçants étaient payés directement par *Domino's* pour le service. *Karshan (Midlands) Ltd, t/a Domino's Pizza v Revenue Commissioners* [2019] IEHC 894, Ce qui rappelle l'arrêt *Pimlico* rendu en 2018 par la Cour suprême britannique : *Pimlico Plumbers v. Smith* [2018] UKSC 29 :

<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>

<sup>412</sup> Fabre A., « Les travailleurs des plateformes sont – ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Droit social*, 2028, p.547.

## Section 1. La requalification dans les systèmes binaires

Dans un système binaire, les juges « confinent » leur raisonnement autour de deux pôles : l'indépendance et/ou la subordination juridique. Cependant si chacun des deux pôles n'est pas systématiquement associé dans le raisonnement suivi dans chaque affaire, il nous paraît utile de les examiner un à un pour chacun des pays et de voir que se dégage une tendance à examiner les critères de l'indépendance autant que ceux de la subordination juridique d'une part. On observe d'autre part une tendance à faire évoluer les critères classiques de la subordination juridique au prisme de cette réalité nouvelle qu'est la digitalisation en faisant appel à la notion d'intégration dans une organisation fut-elle virtuelle. On constate aussi une autre tendance à rechercher et évaluer le degré de réalité ou de fictivité de l'indépendance au prisme également de la digitalisation. Le fait pour le juge de prendre en considération et l'indépendance et la subordination nous conduit à émettre l'hypothèse que les juges s'approprient peu à peu les singularités organisationnelles de l'économie digitale (à la fois entreprise et marché) traduisant ainsi le fait que la plateformes est bel et bien une étape nouvelle de l'histoire du capitalisme passant du travail industriel au travail serviciel, d'une organisation verticale à une organisation horizontale ou plate dans lesquelles l'autorité matérielle devient virtuelle et potentielle et la discipline du travail étant tout autant sanction qu'incitation. Nous présenterons la jurisprudence de chacun des pays au prisme des critères retenus de l'indépendance et de ceux prévalant pour la subordination juridique.

### § 1. Belgique

En Belgique, des affaires sont pendantes devant les juridictions du travail. Dans le cadre d'un litige opposant la société *Uber* aux sociétés bruxelloises de taxi, ces dernières avaient, sans succès, demandé au tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles de déclarer la cessation de l'activité de la plateforme hollandaise dans la capitale. Deux moyens étaient invoqués : la violation de la réglementation régionale bruxelloise en matière de transport de personnes et la violation de la législation sociale. Le tribunal avait rejeté ces prétentions en estimant que les chauffeurs ne sont pas liés à *Uber* par un contrat de travail<sup>413</sup>. Les sociétés locales de taxi ont donc fait appel. Le délibéré est fortement attendu, et pourra intervenir après que la Cour constitutionnelle se soit prononcée sur les deux questions préjudicielles posées par la Cour d'appel de Bruxelles dans ce litige<sup>414</sup>.

### § 2. France

#### A. Les critères de l'indépendance au prisme de la digitalisation

Il y a travail indépendant et travail dépendant. Alain Supiot estimait que « le travail indépendant peut correspondre à deux stratégies différentes de dévalorisation ou de valorisation du travail : de dévalorisation là où le recours au travail indépendant sert à expulser hors du droit du travail des travailleurs souvent peu qualifiés et en situation de précarité... ; de valorisation là où le recours au travail indépendant libère les capacités d'innovation et d'adaptation de travailleurs réellement autonomes et souvent hautement qualifiés »<sup>415</sup>. Suite aux décisions de la

---

<sup>413</sup> Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, 16 janvier 2019, n° de rôle A/18/02920 : <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2019/11/2019-01-16-Jugement-Trib.-de-lentreprise-fr.-A.18.02920.pdf>.

<sup>414</sup> <https://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/appeal-bruxelles-uber-se-rejouit-de-la-sollicitation-de-la-cour-constitutionnelle-60020b099978e227df958245>.

<sup>415</sup> Supiot A. (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.

Cour de cassation de 2018 et 2020<sup>416</sup>, il apparaît que les travailleurs de Take eat easy et Uber relèvent de la première stratégie. En effet, affiliées au régime d'auto-entrepreneur, les plateformes se trouvent exemptées de toutes les charges résultant du droit du travail et de la sécurité sociale. C'est ce qui a été explicitement remis en cause dans l'arrêt de 2020. Les juges de la Cour de cassation reprenant l'argumentaire des juges du fond rappellent *qu'une entreprise individuelle indépendante suppose le libre choix de la créer, la maîtrise de l'organisation des tâches et la recherche individuelle de clientèle et de fournisseurs*. Or, telle n'est pas la situation du chauffeur Uber.

Premièrement, il n'a pas de libre choix de créer l'entreprise, car le recours au statut d'auto-entrepreneur résulte d'une demande de la plateforme qui révèle une première contrainte : au lieu d'un entrepreneur individuel qui va s'inscrire sur une plateforme pour trouver des clients, il s'agit d'un particulier qui pour pouvoir travailler pour la plateforme est contraint de devenir auto-entrepreneur. Deuxièmement, la Haute juridiction reprend l'analyse de la CJUE Elite taxi du 20 décembre 2017<sup>417</sup> pour considérer que le chauffeur intègre « un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber qui n'existe que grâce à cette plateforme »<sup>418</sup> (...), une offre de transport organisée comme un marché du travail qu'elle a créé et qu'elle a structuré, les prix étant fixés unilatéralement par la plateforme qui contrôle la qualité de la prestation des chauffeurs et exerce un pouvoir de sanction pour aller jusqu'à l'éviction de la plateforme. « Si ce contrôle ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de facture classique, il ne faut pourtant pas se laisser abuser par les apparences »<sup>419</sup>. Ces travailleurs ne disposent d'aucune maîtrise de leur activité, de leurs tarifs ou des choix stratégiques ; ils sont donc sans existence propre sur le marché et dans l'impossibilité de diriger une activité économique et commerciale. La Cour de cassation en a conclu que « de l'ensemble des éléments exposés, le statut de travailleur indépendant... était fictif ».

Le caractère déclaré fictif du statut de travailleur indépendant par les juges de 2020 conduit à s'interroger sur la portée de cette décision en matière de dissimulation de travail salarié<sup>420</sup>, voire de fraude à la loi<sup>421</sup>. Le Conseil des Prud'hommes de Paris a rendu un jugement le 4 février 2020<sup>422</sup> condamnant la plateforme Deliveroo pour travail dissimulé. Quelques jours plus tard, la Cour d'appel de Douai dans un arrêt du 10 février 2020<sup>423</sup>, concernant des travailleurs du clic, déclarait la société SA Clic and Walk coupable du chef de travail dissimulé. Ces deux décisions comme celle de la Cour de cassation de 2020 convergent avec le droit européen le plus récent. La directive du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles<sup>424</sup>, rappelle en effet que « l'abus du statut de travail indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associé au travail non déclaré »<sup>425</sup>. Quant à la

---

<sup>416</sup> Daugareilh I., « Der Widerstand der französischen Richter gegen die Sirenen der Uberisierung der Wirtschaft », *Arbeit und Recht*, 2020, n°9, p.352.

<sup>417</sup> Gomes B., « Les plateformes en droit social – L'apport de l'arrêt Elite taxi contre Uber », *Revue de droit du travail*, 2018, p.150.

<sup>418</sup> CJUE, 20 décembre 2017, Elite Taxi c/Uber, aff. C-434/15.

<sup>419</sup> Ibid, point 52

<sup>420</sup> Loiseau G., « Le droit du travail en boussole », *JCP, Social*, n°12, Mars 2020, 1080

<sup>421</sup> Comme le suggérait Jeammaud A., « Le retour de la fraude à la loi », op.cit.

<sup>422</sup> CPH Paris, 4 février 2020, n°19/07738, *Bull. Joly Travail*, n°03, 1<sup>er</sup> mars 2020, p.29, note A. Casado.

<sup>423</sup> Cour d'appel Douai, 10 février 2020, n°19/00137.

<sup>424</sup> Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019, JOUE L.186/105 du 11 juillet 2019.

<sup>425</sup> Le rapporteur de l'arrêt de la Cour de cassation de 2020 appuyait aussi son raisonnement sur la jurisprudence

Recommandation 198 de l'OIT, elle préconise aux États membres de « combattre les relations de travail déguisées qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié pour le priver de la protection ». Ce pourrait être un nouvel épisode du contentieux du travail ubérisé qui prendrait un tour bien différent puisqu'il ouvrirait la voie à des redressements de cotisations sociales et le cas échéant à des poursuites pénales, ce qui supposerait de la part des pouvoirs publics un changement radical de posture vis-à-vis des plateformes.

Pour justifier que ce sont des indépendants, les plateformes invoquent deux arguments qui ont été explicitement déjoués dans l'arrêt de 2020. Il s'agit d'une part de l'absence de clause d'exclusivité. Si celle-ci peut être regardée comme un indice de plus de la subordination<sup>426</sup> ; son absence ne peut l'exclure. Inversement l'existence d'une clause d'exclusivité est un indice de dépendance économique qui ne suffit pas cependant en soi à caractériser l'existence d'un contrat de travail<sup>427</sup>. Il s'agit d'autre part de la liberté laissée par la plateforme au travailleur de choisir le temps, la durée du travail ainsi que les périodes d'inactivité. La liberté de se connecter n'est qu'un indice qui ne peut à lui seul évincer tous les autres indices de subordination comme l'avait clairement établi l'arrêt de la Cour de cassation du 19 décembre 2000<sup>428</sup>. En outre, cette liberté de choisir de travailler est très relative. Dans l'affaire *Take eat easy*, les coursiers devaient se positionner sur des créneaux ouverts par la plateforme ; une fois inscrits ils devaient respecter un délai de préavis pour pouvoir se désister. Si les coursiers ne choisissaient pas certains créneaux horaires dits critiques, s'ils ne travaillaient pas pendant les jours d'intempérie ou les week-ends, la plateforme ne leur permettait pas de réserver leur plage horaire à l'avance, les contraignant à multiplier les missions les plus désagréables ou les plus périlleuses<sup>429</sup>. Enfin, la liberté des horaires et des périodes de travail n'est ni une originalité ni une nouveauté créée par les plateformes<sup>430</sup>. Les salariés du fait de la loi<sup>431</sup> ou de conventions collectives<sup>432</sup> jouissent de diverses possibilités d'organiser librement leurs horaires de travail. Par ailleurs, la liberté du chauffeur est d'autant plus relative qu'il s'agit de personnes peu expérimentées, peu qualifiées et souvent exclues du marché du travail traditionnel.

La question à poser est donc plutôt de savoir quel est le niveau de contrôle détenu par la plateforme sur ses travailleurs quand ils se connectent et non pas s'ils choisissent le jour et les heures de travail<sup>433</sup>. C'est ce questionnement qui peut ouvrir des perspectives d'évolution de la subordination juridique.

---

européenne sur les faux indépendants : CJUE 13 Janvier 2004, Allonby, C-256/01, point. 71 ; CJUE 4 décembre 2014, C-413/13, FNV, point 35. CJUE, 26 mars 2015, Fenoll ; C-316/13.

<sup>426</sup> Soc. 28 avril 2011, Bull. 2011, V, n°100.

<sup>427</sup> Soc.19 juin 2013.

<sup>428</sup> Soc. 19 décembre 2000, Labbane, Bull. V, n°437.

<sup>429</sup> Gomes B., « Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », *Semaine Sociale Lamy*, n°1847, 2019.

<sup>430</sup> Dockès E., « Le salariat des plateformes », *Droit Ouvrier*, 2019, p.8

<sup>431</sup> Art.L.3121-53 et s. du Code du travail sur les conventions de forfait.

<sup>432</sup> Convention collective des distributeurs de documents publicitaires gratuits du 9 février 2004.

<sup>433</sup> Van den Bergh K., « Plateformes numériques de mise en travail : mettre fin à une supercherie », *Revue de droit du travail*, 2018, p.318.

## B. Les critères de la subordination juridique au prisme de la digitalisation

Dans l'affaire *Take eat easy*, l'avocate générale relevait que « les termes « shift et strike » relèvent de la novlangue, mais aussi d'une stratégie de masque, ou de voile langagier permettant de ne pas recourir aux termes réels, mais trop clairs de « plages horaires et de sanction » qui sont au cœur de toute subordination juridique. Il est dès lors justifié que le juge de la Cour de cassation en 2018 quasi unanimement salué par la doctrine<sup>434</sup> ait campé sur une approche classique du lien de subordination. Le dispositif de géolocalisation permet de contrôler en permanence l'activité des travailleurs et de vérifier à tout instant l'adéquation de la réalisation de la prestation de travail avec les directives données. Cet algorithme permet de vérifier le respect des directives et à défaut de mémoriser les manquements et déclencher le cas échéant des sanctions<sup>435</sup>. Dans l'arrêt *Uber*, la Cour de cassation a estimé que « la société avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction ». En fait, il existe toute une discipline du temps de travail propre aux plateformes qui n'en est pas moins une discipline d'un travail subordonné.

Néanmoins, les technologies utilisées par les plateformes induisent des modes d'organisation et de management différents qui suggèrent de s'interroger sur l'opportunité et/ou la nécessité de faire évoluer les critères de la subordination juridique, ce que peut laisser envisager l'arrêt de 2020. Ainsi la question se pose de savoir si la définition traditionnelle de la subordination est adaptée à ces nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre. Un premier élément interroge le fait que la subordination juridique doit être permanente : c'est la connexion, qui n'est pas permanente, mais discontinue dans la journée, la semaine, le mois ou l'année. En réalité la Cour de cassation n'exige pas de manière systématique cette condition de permanence pour renverser la présomption légale et a précisé que c'est la subordination juridique qui doit être permanente et non le lien.

Un indice est resté dans l'ombre de l'arrêt de la Cour de cassation de 2018, celui de l'intégration dans un service organisé qui aurait pu être considéré comme un indice supplémentaire sans en faire pour autant à lui seul un élément de définition du salarié. C'est un des apports de l'arrêt du 4 mars 2020 que d'avoir retenu cet indice. Les juges d'appel ont recherché des indices de subordination au travers de l'intégration du chauffeur dans un service organisé au sein duquel la plateforme exerce unilatéralement les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. Il semblerait donc que la Cour de cassation dans son arrêt de 2020 ait franchi un pas tout en restant fidèle à sa jurisprudence de 1996 et de 2018. Elle a d'une certaine façon redonné « droit de cité »<sup>436</sup> au service organisé sans pour autant considérer qu'il s'agirait d'un indice suffisant en soi engendrant une « subordination organisationnelle »<sup>437</sup>.

Des auteurs préconisent de passer de la subordination juridique au contrôle et donc de « changer

---

<sup>434</sup> Parmi les nombreux commentaires voir Gomes B., « Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques », *Droit ouvrier*, 2019, p.599. Escande Varniol M.C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *Dalloz*, 2019, p.177. Lhernoud J.P., « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence sociale Lamy*, n°468, 28-1-2019. Lokiec P., « De la subordination au contrôle », *Semaine Sociale Lamy*, n°1841, 2018 ; Icard J., « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant », *Bull. Joly Travail*, 2019, n°1, p.15. Van den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *op.cit.*

<sup>435</sup> *Ibid.* Soc. 3 novembre 2011, *RDT* 2011, p.156, note B. Bossu et T. Morgenroth,

<sup>436</sup> Lokiec P., « De la subordination au contrôle », *Semaine Sociale Lamy*, n°1841, 17 décembre 2018.

<sup>437</sup> Fabre A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *op. cit.*, p.547. Bossu B., « Quel contrat de travail pour le XXI<sup>e</sup> siècle, *Droit social*, 2018, p.232.



de grammaire pour laisser tomber le concept vieillissant de la subordination, car un des enjeux clé du salariat de demain c'est de laisser place à l'autonomie sous contrôle »<sup>438</sup>. Il est vrai qu'autant le droit positif que les modes de management déployés depuis la fin du siècle dernier misent sur l'autonomie du travailleur pour répondre aux souhaits de celui-ci et satisfaire aux objectifs de performance de l'entreprise. L'idée serait alors de mieux accueillir l'autonomie au sein du salariat, voire de revendiquer un salariat sans subordination<sup>439</sup>. Nonobstant ces possibles évolutions de la subordination, faut-il, sous la pression des plateformes, mettre un terme à la dichotomie travail salarié/travail indépendant en créant une sorte de tiers statut quand un décloisonnement progressif des régimes existants permettrait de réguler de manière non segmentée le travail tout court ?

Contrairement aux apparences, le travail chez Uber, Deliveroo ou Foodora est hiérarchisé et contrôlé. Le travailleur subit des algorithmes d'affectation, de tarification, de notation et de sanction<sup>440</sup>. Le seul changement avec le reste des travailleurs réside dans l'absence d'un management humain remplacé par une application dotée d'un algorithme mettant en place un système de surveillance qui aurait pu trouver sa place dans la réflexion philosophique de Michel Foucault<sup>441</sup>. Aux yeux de la Cour de cassation, il n'y a point de métamorphose du travail<sup>442</sup> avec les plateformes numériques. Le droit du travail tel qu'il a été conçu dans sa binarité est donc parfaitement adapté. En revanche ce qui est nouveau, c'est que les plateformes veulent échapper à ces règles au point d'avoir développé une stratégie à l'échelle mondiale de dissimulation de travail salarié et vraisemblablement de fraude à la loi pour échapper aux contraintes posées par le droit du travail. En étant à l'écoute de ces nouveaux agents économiques, le législateur ne s'engage-t-il pas dans des liaisons dangereuses pour le futur du droit du travail et pour le travail tout court ?

L'inspection du travail semble également en difficulté pour assurer ses missions de contrôle dans les plateformes non seulement en raison de la complexité des dossiers portant sur du travail dissimulé, mais aussi d'un soutien du bout des lèvres des autorités de tutelle. Plusieurs années après avoir initié ces enquêtes, aucune des procédures ouvertes par les services ci-dessous interviewés n'a donné lieu à audience.

***Encadré 22. URACTI (Unité Régionale d'Appui et de Contrôle Travail Illégal) de la Direccte région Nouvelle — Aquitaine***

L'inspection du travail, l'Uracti de Pau se saisissent de la question des travailleurs des plateformes numériques à l'occasion des journées européennes Joint Action Day Labour Exploitation (JAD)<sup>443</sup> avec l'appui du Codaf (Comité départemental Anti-Fraudes). L'inspection du travail de Pau s'associe à la police et à l'Urssaf pour mener des opérations de contrôle en 2018.

Les inspecteurs ont connaissance de la problématique des travailleurs sans-papiers, mais ils font le choix d'orienter leurs actions sur la question du travail dissimulé qui engage la plateforme

<sup>438</sup> Lokiec P., « De la subordination au contrôle, *op.cit.*

<sup>439</sup> Linhardt D., « Imaginer un salariat sans la subordination », *Le Monde diplomatique*, juillet 2017, p.20-21.

<sup>440</sup> Prassl J., « Le futur du travail ou juste un autre employeur », *Revue de droit du travail*, 2017, p.439.

<sup>441</sup> Foucault M., *Surveiller et punir*, éd. Gallimard, Paris, 1975.

<sup>442</sup> Gortz B., *Métamorphoses du travail*, Éd. Folio, Essais, Paris, 2004.

<sup>443</sup> Organisées par Europol et la Commission européenne, les *Joint Action Day Labour Exploitation* bimensuelles (printemps et automne), les *Joint Action Day* réunissent toutes les administrations de contrôle (police, gendarmerie, Urssaf, Direccte).

plutôt que de prendre le risque d'être préjudiciables aux travailleurs précaires. Ils orientent leurs actions sur la plateforme Uber, car ils ont connaissance d'autres initiatives portées à Paris à l'encontre de la plateforme Deliveroo.

Des auditions des travailleurs salariés d'Uber sont menées par la police tandis que les procédures pénales relèvent de l'inspection du travail. L'inspection du travail fait passer un questionnaire à 50 travailleurs exerçant l'activité de coursier avec la plateforme et mène trois entretiens approfondis avec trois coursiers de la plateforme Uber. En parallèle de ces auditions, l'inspection du travail peine à obtenir les documents exigés de l'entreprise Uber, notamment du fait de la localisation de son siège en Hollande. La visée de la procédure à l'œuvre consiste en la requalification des travailleurs en salariés ainsi qu'une condamnation pénale permettant à l'Urssaf de récupérer les cotisations afférentes.

L'inspection du travail fait face à une série d'obstacles pour mener à bien cette procédure : la défiance des travailleurs précaires à leur égard, le turn-over des représentants locaux d'Uber, la localisation à l'étranger du siège de la plateforme, le manque de soutien des organisations de tutelle. À ce jour<sup>444</sup>, aucune audience n'est encore programmée.

***Encadré 23. Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Ile-de-France***

En 2016, des contrôles sont menés conjointement entre l'Uracti et l'unité de contrôle des X<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> arrondissements à l'égard des plateformes Deliveroo et Foodora. Les prémisses des contrôles émanent de remontées de travailleurs salariés permanents des plateformes. Les premiers contrôles ont lieu au siège français ainsi que sur la plateforme téléphonique de l'entreprise Deliveroo alors située à Montreuil. Si l'application gère l'attribution des courses aux livreurs, des travailleurs permanents de Deliveroo gèrent tous les aléas qui peuvent survenir au cours des livraisons par une assistance téléphonique<sup>445</sup>. Le travail de ces salariés ne se réduit pas à la gestion des aléas (incapacité du livreur à trouver l'adresse, absence du client sur le lieu de livraison, etc.) puisqu'ils donnent dans le même temps un certain nombre d'injonctions aux livreurs. Suite à ces opérations de contrôle, les inspecteurs mènent une série d'auditions avec des livreurs.

Les contrôles des plateformes associés aux auditions des coursiers permettent à l'inspection le recueil d'un ensemble de documents écrits de nature diverse qui donnent lieu à la rédaction d'un procès-verbal de 200 pages transmis au tribunal de grande instance de Paris en décembre 2017 pour travail illégal visant la requalification des contrats par la mise en exergue de liens de subordination juridique entre les travailleurs et la plateforme. L'inspection du travail produit en parallèle un guide interne à l'intention des autres unités de contrôle présentant des outils méthodologiques pour procéder au contrôle des plateformes numériques. Par la suite un autre procès-verbal est dressé à l'égard de la plateforme Foodora, relativement similaire à celui constitué pour Deliveroo. À ce jour<sup>446</sup>, aucune audience n'est encore programmée.

***Encadré 24. URACTI (Unité Régionale d'Appui et de Contrôle Travail Illégal) de la Direccte des Pays de la Loire***

<sup>444</sup> 18 Juin 2021

<sup>445</sup> La plateforme téléphonique a été depuis délocalisée à Madagascar.

<sup>446</sup> 18 Juin 2021.

Les inspecteurs de l'URACTI des Pays de la Loire commencent à s'intéresser à la question des travailleurs de plateformes numériques en septembre 2016 avec l'arrivée de la plateforme Take Eat Easy<sup>447</sup>. Ils s'interrogent sur le statut d'indépendant des coursiers et procèdent à des contrôles de terrain en septembre 2016. Un premier procès-verbal est dressé en juin 2017 à l'encontre de la plateforme Take Eat Easy portant sur la subordination juridique des travailleurs.

En septembre 2017, les services de l'URACTI entament une nouvelle phase de contrôle en association avec l'Urssaf concernant la plateforme Deliveroo qui donne lieu à l'élaboration d'un nouveau procès-verbal portant sur la subordination juridique des travailleurs.

En octobre 2019, une troisième phase de contrôle est mise en œuvre, avec pour objet la problématique des travailleurs sans-papiers. 4 contrôles de terrain sont réalisés en octobre 2019, puis un nouveau contrôle est réalisé en janvier 2020. Les deux premiers contrôles sont réalisés auprès des restaurants, et s'adressent à tous les livreurs présents, quelles que soient les plateformes concernées. Les contrôles suivants sont réalisés en collaboration avec les services de police, missionnés pour des contrôles de sécurité routière. La présence policière contraint davantage les travailleurs à la parole que lors des premiers contrôles effectués. Une quarantaine de livreurs a été contrôlée. Les échanges sur place donnent peu souvent lieu à des auditions par la suite, car une partie des livreurs ne répond pas aux convocations qui leur sont adressées. Les services de l'URACTI s'intéressent surtout aux individus qui louent leurs comptes aux travailleurs sans-papiers et ont transmis aux coursiers sans-papiers contrôlés des dépliants d'information sur les droits des travailleurs étrangers. Plusieurs profils de titulaires de compte semblent se distinguer : des personnes en situation régulière qui louent leurs comptes à des membres de la famille non-réguliers sur le territoire par solidarité, des titulaires qui profitent des locations de compte pour augmenter leurs revenus.

Les procès-verbaux ont été transmis en octobre 2020, les dates d'audience ne sont pas encore fixées.

Les inspecteurs signalent les difficultés qu'ils rencontrent à obtenir des plateformes les informations qu'ils exigent, notamment avec la plateforme Uber eats dont le siège est situé aux Pays-Bas.

Il faut toutefois signaler que nonobstant les deux arrêts de la Cour de cassation de 2018 et 2020, se dessine un mouvement inverse, opposé à la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail de la part des juges du fond<sup>448</sup> qui indique que la question est loin d'être réglée.

### § 3. Pays-Bas

Aux Pays-Bas, bien que la jurisprudence soit moins développée et n'ait pas encore donné lieu à une décision de la Cour Suprême, elle a connu les mêmes fluctuations qu'en France alors qu'il s'agit de la mise en cause d'une seule et même plateforme Deliveroo dans deux affaires distinctes. C'est une jurisprudence qui examine comme le juge français la réalité de l'indépendance et celle de la subordination juridique. On notera cependant que l'analyse de la

<sup>447</sup> La plateforme Take Eat Easy s'implante en février 2016 dans l'agglomération nantaise.

<sup>448</sup> CA Paris 8 octobre 2020, n°18/05471 et n°18/05469 ; CA Lyon 15 janvier 2021, n°19/08056 ; CA Paris 7 avril 2021, n°18/02846, *BJT* 5/2021, p.8 ; note B. Krief. Voir aussi Loiseau G., « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *Comm.com.électr.*2021, comm.46.

subordination repose sur l'examen de l'autorité exercée par la plateforme et non sur l'intégration dans une organisation d'autrui. La première affaire ayant donné lieu à une décision du Tribunal d'Amsterdam le 23 juillet 2018<sup>449</sup> réfute la qualité de salarié au demandeur tandis que dans la deuxième affaire traitée par la même juridiction dans une décision du 15 janvier 2019<sup>450</sup> le juge estime l'indépendance fictive et la subordination réelle. Mais alors que dans un cas, le statut de salarié leur a été refusé, il leur a été accordé dans l'autre. Cette différence de jugement peut s'expliquer par plusieurs raisons.

Dans la première affaire le demandeur, un ancien livreur de Deliveroo avait initialement signé un contrat de travail à durée déterminée avec la plateforme (ce qui était la pratique à l'arrivée de *Deliveroo* aux Pays-Bas) jusqu'à ce que la plateforme lui laisse le choix entre signer un contrat de prestation de services ou mettre fin à sa collaboration avec la société. Le livreur avait alors choisi la première option avant de se raviser et de saisir le tribunal d'Amsterdam. Les juges se sont attachés, comme les y invite la jurisprudence de la Cour suprême sur la qualification du contrat de travail<sup>451</sup>, à l'intention des parties manifestée dans le contrat<sup>452</sup>. Comme il s'agissait, en l'espèce, d'un contrat de prestations de services, ce critère allait dans le sens de l'indépendance<sup>453</sup>.

Dans la deuxième affaire, déposée par la Confédération syndicale des Pays-Bas – la *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (« FNV »), les juges prennent de la distance par rapport au critère de l'intention des parties. Ils estiment que le contrat signé ressemble à un contrat d'adhésion rédigé par la plateforme duquel il est difficile de déduire une intention claire du travailleur d'endosser le statut d'indépendant. De plus, l'inscription comme indépendant au registre du Commerce est rendue obligatoire par la plateforme, de telle sorte qu'elle ne dit rien de la volonté des livreurs, et aucun esprit d'entreprise, propre à l'indépendance, ne saurait être relevé chez eux. C'est donc, *in fine*, pour reprendre les termes de la doctrine hollandaise, plutôt la contrainte plutôt que l'incitation qui a contribué en l'espèce à établir l'existence d'une relation de subordination<sup>454</sup>.

C'est aussi l'analyse de la liberté laissée au travailleur qui est radicalement différente d'un jugement à l'autre. Dans la décision de 2018, le tribunal d'Amsterdam estime que le livreur pouvait choisir ses heures de travail en s'inscrivant sur tel ou tel créneau sans avoir à se justifier. En outre, un très faible contrôle était exercé sur son travail et il ne lui était pas interdit de travailler pour d'autres plateformes. C'est à une conclusion exactement inverse qu'aboutit le même tribunal en 2019. La liberté de travailler est alors vue comme étant purement formelle. Les juges estiment que tout est fait pour que le livreur se sente obligé de travailler davantage et à des horaires bien précis – ceux où la demande est la plus forte.

---

<sup>449</sup> Tribunal d'Amsterdam, 23 juillet 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inzien/document?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183>.

<sup>450</sup> Tribunal d'Amsterdam, 15 janvier 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198 : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inzien/document?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>.

<sup>451</sup> *Supra*.

<sup>452</sup> La présomption de salariat prévue à l'article 610a du Code civil et invoquée par le plaignant est écartée par les juges au motif que celui-ci n'établissait pas avoir travaillé pour la plateforme à titre principal pendant au moins trois mois.

<sup>453</sup> Gundt N. in ETUI, *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, 2018, pp. 107-114.

<sup>454</sup> Bennaars H., Boot G., « Les plateformes numériques aux Pays-Bas et la jurisprudence travailliste », *op.cit.*, p. 67.

La décision du Tribunal d'Amsterdam du 15 janvier 2019 a été confirmée par la Cour d'appel d'Amsterdam le 16 février 2021 en des termes parfaitement clairs et qui correspondent aux objectifs portés par ces directives<sup>455</sup>. L'arrêt reprend, point par point, les conditions de travail des livreurs à vélo pour confirmer l'existence d'une relation de travail salariée<sup>456</sup>. D'abord, la Cour prend acte du changement de système de planning opéré par la plateforme. Désormais, les livreurs peuvent travailler quand ils le souhaitent, l'organisation par « *shifts* » étant abandonnée. Cette liberté concédée aux livreurs n'emporte toutefois pas, à elle seule, la qualification d'un contrat de prestation de services. De plus, la fixation du prix de la course, réalisée par l'algorithme de *Deliveroo*, se fait en fonction du marché, sur lequel, par définition, les livreurs n'ont aucune influence. À cela s'ajoute l'utilisation du GPS qui permet une forme de contrôle tout au long de l'activité de livraison. Enfin, le fait que *Deliveroo* ait pris une assurance au profit de ses livreurs en cas d'accident correspond à l'obligation d'un employeur dans le cadre d'un contrat de travail. Pour toutes ces raisons, les juges concluent à une qualification de salarié. *Deliveroo* a annoncé saisir la Cour suprême qui rendra donc sa décision prochainement.

#### § 4. Suisse

L'implantation des plateformes numériques en Suisse a donné lieu à un certain nombre de contentieux, aussi bien devant les juridictions de droit du travail, de droit de la sécurité sociale que de droit administratif<sup>457</sup>. Quelle que soit la juridiction, la solution est identique et c'est le seul pays du panel dans lequel le mouvement jurisprudentiel est invariablement unanime pour une requalification en contrat de travail. Les décisions mettent en évidence, qu'il s'agisse des juridictions du travail comme celles de sécurité sociale, *l'existence d'une relation de dépendance organisationnelle du travail*.

En droit du travail d'abord, la première décision rendue sur le sujet l'a été par le Tribunal des Prud'hommes de Lausanne le 29 avril 2019. Les juges considèrent que les chauffeurs de *Uber* sont pleinement salariés, leur intégration dans une organisation dirigée par la société de nationalité hollandaise attestant de leur subordination factuelle. En conséquence, la rupture du contrat des requérants doit s'analyser comme une rupture abusive d'un contrat de travail. La décision a été confirmée en appel par le Tribunal cantonal de Vaud le 23 avril 2020<sup>458</sup>. *Uber* n'ayant pas fait appel, la Cour fédérale n'aura donc pas l'occasion de se prononcer sur cette affaire.

En droit de la sécurité sociale ensuite, les tribunaux ont eu l'occasion de déployer une analyse beaucoup plus large de l'état de subordination typique d'une relation de travail salariée dans le cas *Uber*<sup>459</sup>. De façon générale, l'Office fédéral des assurances sociales prend en compte deux

---

<sup>455</sup> Cour d'appel d'Amsterdam, 16 février 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392.

<sup>456</sup> Voir le commentaire, en anglais, de Nabben Ph., Peterse A., Vogel Cl., « Deliveroo drivers are employees, not self employed: a new ruling from the Netherlands », *Iuslaboris*, 12 mars 2021 : <https://iuslaboris.com/insights/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands/>.

<sup>457</sup> Pour une analyse en détails de ces affaires, v. Sabine Magoga-Sabatier, « La qualification des relations de travail des plateformes numériques. Une analyse de droit comparé des requalifications opérées dans l'affaire Uber.com en droit du travail, droit commercial et en droit des assurances sociales », *Jusletter*, 1er mars 2021.

<sup>458</sup> TC VD, Cour d'appel civile, HC/2020/535 n°380 du 11 septembre 2020 (Rasier Operation B.V. c. A), Wylér R./Zandirad D., « Plateformes numériques et contrat de travail », *Jusletter*, 26 octobre 2020 : [https://www.findinfo-vc.ch/justice/findinfo-pub/internet/search/result.jsp?path=CACI/HC/20200727101955398\\_e.html&title=HC%20/%202020%20/%20535&dossier.id=7818517&lines=16](https://www.findinfo-vc.ch/justice/findinfo-pub/internet/search/result.jsp?path=CACI/HC/20200727101955398_e.html&title=HC%20/%202020%20/%20535&dossier.id=7818517&lines=16).

<sup>459</sup> Magoga-Sabatier S., « La qualification des relations de travail des plateformes numériques. Une analyse de droit comparé des requalifications opérées dans l'affaire Uber.com en droit du travail, droit commercial et en droit

séries de critères pour déterminer l'existence d'un contrat de travail : d'une part, le risque économique de l'entrepreneur, et, d'autre part, le rapport social de dépendance<sup>460</sup>. Selon l'organisme public, le premier critère est satisfait au regard, notamment, des indices suivants : l'assuré opère des investissements importants, encourt les pertes, supporte le risque d'encaissement et de ducroire, supporte les frais généraux, agit en son propre nom et pour son propre compte, se procure lui-même les mandats, occupe du personnel et utilise ses propres locaux commerciaux. Le second critère est apprécié à la lumière des éléments suivants : l'existence d'un droit de donner des instructions au salarié, d'un rapport de subordination, de l'obligation de remplir la tâche personnellement, d'une prohibition de faire concurrence et d'un devoir de présence<sup>461</sup>. C'est à la lumière de ces directives que la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) a décidé, dans une décision publiée le 22 novembre 2019, de considérer la société *Uber* comme étant l'employeur de ses chauffeurs. Selon elle, *Uber* détermine les prix, gère l'encaissement, donne des instructions sur le chemin à prendre, le comportement des chauffeurs et fixe un système d'évaluation. Il existerait bien une relation de « *dépendance organisationnelle du travail* » entre les conducteurs et *Uber*. Cette dernière doit donc s'acquitter du paiement de cotisations et des congés maladies et doit conclure une assurance accidents<sup>462</sup>. Les sociétés *Uber B.V.* – sise aux Pays-Bas – et *Uber GmbH* – de droit suisse – ont contesté cette décision devant la Cour des assurances sociales du canton de Zurich. Celle-ci s'est prononcée le 16 juillet 2020 s'agissant de la société suisse *Uber GmbH* et a confirmé l'interprétation livrée par la SUVA selon laquelle elle doit être considérée comme l'employeur des chauffeurs utilisant la plateforme<sup>463</sup>. Un jugement doit encore être rendu au sujet de la société-mère *Uber B.V.*<sup>464</sup>. La Cour devra déterminer s'il faut considérer *Uber GmbH* comme étant un établissement stable, en Suisse, d'un employeur dont le siège se situe, en réalité, aux Pays-Bas, auquel cas la société hollandaise devra elle aussi s'acquitter des cotisations sociales obligatoires.

En droit administratif enfin, deux litiges ont conduit le juge à déclarer les livreurs salariés de la plateforme. Dans le premier, la société *Uber Eats* contestait devant la Cour de justice de Genève l'obligation faite par l'Office cantonal de l'emploi de Genève (OCE) de s'inscrire au registre de commerce et de demander l'autorisation d'exercer. La Cour de justice confirme le raisonnement de l'OCE et répond par l'affirmative à la question de savoir si l'activité de *Uber Eats* doit être qualifiée de location de services au sens de la Loi genevoise sur le service de l'emploi et la location de services du 18 septembre 1992<sup>465</sup>. La relation nouée entre les livreurs et *Uber Eats* est qualifiée de contrat de travail. C'est ici au titre du placement de travailleurs que la requalification a lieu, la Cour assimilant à plusieurs reprises dans sa décision la situation des livreurs de *Uber Eats* à celle d'intérimaires<sup>466</sup>. Un appel a été interjeté par *Uber Eats* auprès du Tribunal administratif fédéral qui devrait se prononcer à l'hiver 2021. La société a, entre temps, imposé à ses livreurs d'être salarié de l'un de ses partenaires pour pouvoir continuer à

---

des assurances sociales », op.cit.

<sup>460</sup> Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD) : <https://sozialversicherungen.admin.ch/fr/d/6944/download>.

<sup>461</sup> *Idem*.

<sup>462</sup> <https://www.unia.ch/fr/m/medias/communiqués/communiqué/a/16087>.

<sup>463</sup> Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, n° UV.2020.00134 du 16 juillet 2020.

<sup>464</sup> Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, n° UV.2020.00006, en attente de jugement.

<sup>465</sup> *Loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSELS) du 18 septembre 1992* : <https://silgeneve.ch/le-gis/#>, abréviation J 2 05.

<sup>466</sup> Chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève, ATA/535/2020 du 29 mai 2020 : [https://justice.ge.ch/apps/decis/fr/ata/show/2405153?meta=dt\\_decision%3A%5B01.01.2020+TO+31.12.2020%5D&doc](https://justice.ge.ch/apps/decis/fr/ata/show/2405153?meta=dt_decision%3A%5B01.01.2020+TO+31.12.2020%5D&doc).

accéder à l'application<sup>467</sup>. La requalification judiciaire n'a pas entraîné l'emploi *direct* par la plateforme de ces salariés.

Dans le second, c'était la société *Uber* qui contestait la décision d'interdiction d'exercer délivrée à son égard par le Service de la police du commerce et de la lutte contre le travail au noir genevois (PCTN)<sup>468</sup>. Après enquête, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail avait estimé que *Uber* était en fait une entreprise de transport qui devait, à ce titre, être soumise au Code des obligations et à la loi sur les taxis et les voitures de transport avec chauffeurs<sup>469</sup>. Les chauffeurs devaient donc être considérés comme des salariés. Or, ils n'étaient pas déclarés en cette qualité par *Uber B.V.* La décision prise par le PCTN a été confirmée en appel par la Chambre administrative de la Cour de justice de Genève qui y voit également une relation de travail salariée obligeant la société *Uber* à respecter les conventions collectives applicables et le droit de la sécurité sociale<sup>470</sup>.

Les réactions judiciaires à l'ambiguïté du statut des travailleurs de plateformes ont ainsi eu lieu dans trois cantons différents : Vaud, Zurich et Genève. Ces expériences semblent faire tâche d'huile. En effet, Le Grand Conseil Neuchâtelois, qui est le Parlement du Canton de Neuchâtel, a fait état, le 2 novembre 2020, de sa volonté de s'inspirer de la décision de la Cour de justice de Genève et de ne pas attendre la décision du Tribunal fédéral pour entreprendre de ranger les livreurs des plateformes sous la bannière de salariés<sup>471</sup>.

## **Section 2. La requalification dans les systèmes non binaires**

### **§ 1. Allemagne**

À ce jour, il y a eu peu de contentieux portant sur le statut des travailleurs de plateformes en Allemagne. Une seule affaire peut être citée ; elle a opposé les juridictions locales à la Cour fédérale. En l'espèce, le demandeur travaillait pour une marque en qualité d'indépendant<sup>472</sup>. Son activité consistait à vérifier que les marchandises de ladite marque étaient bien exposées dans les commerces de détail et les stations-service. Il travaillait vingt heures par semaine pour elle, et les revenus qu'il tirait de ce travail correspondaient à 60 % de ses revenus totaux. Le service était fourni par le demandeur par le biais d'une plateforme en ligne où il pouvait accepter des commandes proposées via un profil d'utilisateur sans y être contractuellement obligé. Lorsqu'une commande était acceptée, elle devait généralement être réalisée dans un délai de deux heures et selon les instructions données par la plateforme – en l'occurrence le défendeur.

---

<sup>467</sup> Etienne R., « A Genève, Uber Eats doit désormais recourir à des employés », *Le Temps*, 1er septembre 2020 : <https://www.letemps.ch/economie/geneve-uber-eats-desormais-recourir-employes>.

<sup>468</sup> Leroy R., « Genève interdit à Uber de continuer à exercer dans les conditions actuelles », *RTS*, 1er novembre 2019 : <https://www.rts.ch/info/regions/geneve/10831677-geneve-interdit-a-uber-de-continuera-exercer-dans-les-conditions-actuelles.html>.

<sup>469</sup> Article 28 de la loi genevoise du 13 octobre 2016 sur les taxis et les voitures de transport avec chauffeurs (LTVTC), RS-GE H 131 : <http://ge.ch/grandconseil/data/odj/010308/L11709.pdf>.

<sup>470</sup> Cour de justice, chambre administrative, n°ATA/1151 2020, 17 novembre 2020 : <https://justice.ge.ch/apps/decis/fr/ata/show/2541135?doc=> ; Ramseyer D., « Grande victoire du Canton contre Uber. La justice genevoise a donné raison à l'État, qui estimait illégal le statut des chauffeurs VTC de la société californienne. Celle-ci pourrait faire recours », 1<sup>er</sup> décembre 2020 : <https://www.20min.ch/fr/story/grande-victoire-du-canton-contre-uber-882039962013>.

<sup>471</sup> <https://www.ne.ch/autorites/GC/objets/Documents/Interpellations/2020/20195.pdf>.

<sup>472</sup> Un court reportage résumant l'affaire a été réalisé par un journal allemand. Il est disponible en ligne (en allemand) : [https://www.deutschlandfunkkultur.de/plattformoekonomie-besserer-schutz-fuer-crowdworker.976.de.html?dram:article\\_id=495944](https://www.deutschlandfunkkultur.de/plattformoekonomie-besserer-schutz-fuer-crowdworker.976.de.html?dram:article_id=495944).

Le *crowdworker* recevait alors des « points d'expérience » pour les tâches accomplies. Au fur et à mesure que son nombre de points d'expérience augmentait, il lui devenait possible d'accepter plusieurs travaux en même temps, ce qui augmentait son niveau de salaire. En raison de divergences, la marque a empêché le demandeur d'effectuer de nouvelles missions à partir du printemps 2018. Celui-ci saisit donc, dans un premier temps, le Tribunal du travail de Munich<sup>473</sup> dont le jugement fut confirmé en appel par le Tribunal régional du travail de Munich le 4 décembre 2019<sup>474</sup>. Les juges du fond ont rejeté la qualification de salarié et la demande d'indemnisation pour rupture abusive d'un contrat de travail. En dépit des éléments susmentionnés, ils ont estimé, en l'espèce, que rien ne prouvait l'existence d'une dépendance personnelle dans la mesure où, dans les faits, le plaignant était libre de travailler et d'accepter des offres quand il souhaitait et comme il le voulait<sup>475</sup>. Cet avis n'a pas été partagé par la Cour fédérale du travail. Dans une décision rendue le 1<sup>er</sup> décembre 2020, la Cour se positionne à l'exact opposé des juridictions munichoises<sup>476</sup>. Elle rejette l'argument selon lequel le travailleur n'était pas obligé de travailler pour la plateforme, car le système incitatif de la plateforme, par points, mettait le travailleur dans une situation où il se sentait obligé d'accepter. De plus, le fait que le défendeur contrôlait la prestation de services en déterminant le lieu, le moment et le contenu de sa réalisation signifiait *que le crowdworker était intégré dans une structure organisationnelle dirigée par un tiers, élément de qualification du contrat de travail*<sup>477</sup>. Il faut noter ici la souplesse avec laquelle la Cour interprète la notion d'intégration à l'organisation qui n'est plus, comme cela était le cas avant l'adoption de l'article 611a du Code civil, une intégration dans un établissement *stricto sensu*<sup>478</sup>.

## § 2. Espagne

C'est dans ce contexte que doit être analysé le contentieux des travailleurs de plateformes en Espagne, dont les plus visibles sont *Uber*, *Deliveroo* et *Glovo* dans le secteur du transport de repas<sup>479</sup>. Le recours par ces plateformes à des livreurs a principalement eu lieu sous le statut d'indépendant, et non de TRADE, en raison de l'ensemble de droits sociaux, même incomplets, qui est attaché à ce statut. En l'absence de protection alors garantie aux livreurs concernés, plusieurs d'entre eux ont saisi les tribunaux espagnols afin de bénéficier du statut de salarié ou de TRADE. Cela a occasionné un grand nombre de décisions de justice rendues par les juridictions du fond. Dans un premier temps, les solutions ont été fortement clivées. Tandis que

<sup>473</sup> Tribunal de travail de Munich, 20 février 2019, 19 Ca 6915/18 : <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2019-N-37646?hl=true>.

<sup>474</sup> Tribunal régional du travail de Munich (*Landesarbeitsgericht München*), 4 décembre 2019, 8 Sa 146/19 : <https://www.iww.de/quellenmaterial/id/212732>.

<sup>475</sup> On trouvera deux commentaires en anglais de cette décision : Klimburg J-Ph., « Can platform workers be employees? An update from Germany », *Ius Laboris*, 8 janvier 2020 : <https://iuslaboris.com/insights/can-platform-workers-be-employees-an-update-from-germany/> ; Herms S., « Day Labourers in a Digital World – Munich Higher Labour Court on the Classification of So-Called Crowdworkers », *Raue*, 30 décembre 2019: <https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/day-labourers-in-a-digital-world-munich-higher-labour-court-on-the-labour-law-classification-of-so-called-crowdworkers/>.

<sup>476</sup> Cour fédérale allemande, 1er décembre 2020, 9 AZR 102/20 : <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2021&nr=25027&linked=urt>.

<sup>477</sup> Göpfert B., Mäurer V., « Can 'crowdworkers' be employees? A German Federal Labour Court ruling and its potential consequences for restructuring », *Ius Laboris*, 23 décembre 2020 : [https://iuslaboris.com/insights/can-crowdworkers-be-employees-a-german-federal-labour-court-ruling-and-its-potential-consequences-for-restructuring/?utm\\_source=Mondaq&utm\\_medium=syndication&utm\\_campaign=LinkedIn-integration](https://iuslaboris.com/insights/can-crowdworkers-be-employees-a-german-federal-labour-court-ruling-and-its-potential-consequences-for-restructuring/?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=LinkedIn-integration).

<sup>478</sup> Ce qui semble donc donner raison à cette partie de la doctrine allemande qui voyait en l'absence de reprise du critère d'intégration dans le Code civil une aubaine pour la requalification des travailleurs de plateformes, *supra*.

<sup>479</sup> La société *Take Eat Easy* ayant déclaré faillite. V. Rodriguez-Piñero Royo M., « Platforms and platform work in spanish industrial relations », *Comp. Labor L. and Pol. J.*, 2020, Vol. 41, n° 2, p. 443.



les Cours sociales (« *juzgado de lo social* ») de Barcelone et de Valence admettaient l'existence d'une relation de salariat respectivement chez *Take Eat Easy* en 2018<sup>480</sup> et chez *Deliveroo* en 2019<sup>481</sup>, la Cour de Vigo y voyait des indépendants<sup>482</sup> et les Cours de Madrid<sup>483</sup> et de Salamanque<sup>484</sup> les considéraient comme TRADE.

L'année 2020 a nettement rompu avec ce paysage morcelé, les juridictions du fond ayant, pour la plupart, admis l'existence d'une relation de travail salariée<sup>485</sup>. Surtout, le Tribunal suprême s'est prononcé en ce sens dans une décision importante du 25 septembre 2020<sup>486</sup>. Il censure la Cour sociale de Madrid d'avoir vu chez les livreurs de *Glovo* des travailleurs TRADE. La solution est très fortement motivée. Après un rappel exhaustif de la jurisprudence européenne et de sa propre jurisprudence, le Tribunal suprême prend le temps d'analyser les conditions de travail au sein de la plateforme. C'est donc sur *la base d'éléments traditionnels de qualification du contrat de travail que le Tribunal suprême a élaboré sa décision*. Ainsi, la volonté de ces travailleurs n'est pas entière puisque de leur évaluation quotidienne par les clients dépend leur créneau horaire de travail ; de même, la géolocalisation en permet le contrôle par la plateforme. L'activité pour le compte d'autrui est par ailleurs attestée par plusieurs éléments factuels : le prix de la course est fixé par *Glovo* et c'est la plateforme qui rétribue les livreurs, pas les clients ; les fruits de l'activité bénéficient d'abord et avant tout à *Glovo* et non aux livreurs ; enfin, ces derniers mettent leur téléphone mobile et leur bicyclette au profit de l'activité de *Glovo*. *Le Tribunal suprême considère donc que l'intégration des livreurs dans une organisation économique et de travail conçue et dirigée par une autre personne qu'eux démontre leur qualité de salarié*. On note que la Haute juridiction espagnole mobilise la notion d'intégration dans une organisation économique d'autrui pour caractériser l'existence du salariat.

### § 3. Italie

Face à une fragmentation des statuts d'emploi ayant atteint son paroxysme, les plateformes implantées en Italie ont pu choisir le régime d'emploi qui leur convenait le plus. Ainsi *Deliveroo* et *Just Eat* ont-elles préféré passer par des contrats de prestation occasionnelle (i.e. travail indépendant) alors que *Foodora* avait opté, avant d'être rachetée par la plateforme espagnole *Glovo*, pour le contrat de travailleur para-subordonné. Des contentieux ont éclaté, plusieurs livreurs souhaitant voir leur contrat requalifié en contrat de travail. Comme dans tous les pays

<sup>480</sup> *Juzgado de lo Social*, Barcelone, 29 mai 2018, 08019440112018100001.

<sup>481</sup> *Juzgado de lo Social*, Valencia, 1<sup>er</sup> juin 2018, 46250440062018100001.

<sup>482</sup> *Juzgado de lo Social*, Vigo, 12 novembre 2019, sentencia 642/2019.

<sup>483</sup> *Juzgado de lo Social*, Madrid, 11 janvier 2019, 28079440172019100001.

<sup>484</sup> *Juzgado de lo Social*, Salamanque, 14 juin 2019, 37274440012019100045.

<sup>485</sup> Par exemple, *Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social*, Madrid, 17 janvier 2020, 28079340012020100001 ; *Juzgado de lo Social*, Saragosse, 27 avril 2020, 50297440022020100001 ; *Juzgado de lo Social*, Barcelone, 18 novembre 2020, 08019440242020100002 ; *Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social*, Valladolid, 17 février 2020, 47186340012020100444.

<sup>486</sup> *Tribunal Supremo. Sala de lo Social*, Madrid, 25 septembre 2020, 28079149912020100027, Moreno Gené J., « El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo : el Tribunal Supremo zanja el debate », *Iuslabor*, 2020, n° 3, en ligne : <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/374987/471456> ; Rojo Torrecilla E., « Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que declara la laboralidad, y recordatorio de las sentencias del JS núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 y del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 », 2 octobre 2020, en ligne : < <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/10/pues-si-la-saga-glovo-y-los-glovers.html> > ; Ignasi Beltran de Heredia Ruiz, « STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial) », en ligne : < <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/> > (consulté le 14 avril 2021).

la jurisprudence entre les juges du fond a dans un premier temps beaucoup divergé (comme en Espagne) et navigué avec la panoplie des contrats pour dans un second temps converger vers la catégorie des travailleurs hétéro-organisés. Notons que les demandes ne portaient pas sur une requalification rattachée à une des catégories du tiers statut, mais pour une requalification en contrat de travail. Soulignons que de récentes décisions de juges du fond en Italie s'opposent à la solution du Tribunal suprême et s'orientent vers une requalification favorable au salariat. La mue de la jurisprudence italienne ne semble pas encore complètement réalisée. Il est probable de voir dans ce retard un effet de la diversification paroxystique des contrats de travail.

Les premières décisions, rendues par des juges du fond en 2018, ont écarté et le statut de salarié et celui de travailleur hétéro-organisé<sup>487</sup>. Dans la première affaire, qui concernait la plateforme *Foodora*, le tribunal de Turin a estimé que les critères de la subordination n'étaient pas établis dans la mesure où les livreurs pouvaient venir travailler quand ils le souhaitaient et qu'ils pouvaient, en plus, choisir leurs propres créneaux de livraison. De plus, les juges retenaient une interprétation stricte des dispositions de l'article 2 du décret législatif 81/2015 suggérée par une partie de la doctrine<sup>488</sup>. La décision du Tribunal de Turin, première du genre en Italie, a fait l'objet de vives critiques par des auteurs italiens. D'après eux, les juges auraient insuffisamment analysé le fonctionnement interne d'une plateforme digitale<sup>489</sup>. Le jugement de première instance a été partiellement cassé par la Cour d'appel de Turin<sup>490</sup>. Cette dernière confirme que les livreurs de *Foodora* ne sont pas salariés. En revanche, ils doivent pouvoir bénéficier du statut de « co-co-co ». Mais, de façon surprenante, la Cour d'appel estime que seules les dispositions de la convention collective nationale du secteur de la logistique relative à la rémunération sont applicables. Comme en première instance, la solution a fait l'objet de divergences doctrinales, les uns s'en félicitant<sup>491</sup>, les autres se demandant au contraire dans quelle mesure un juge peut décider de l'application partielle des dispositions protectrices du droit du travail<sup>492</sup>. Finalement, le 24 janvier 2020, la Cour de cassation censure les juges du fond et déclare pleinement applicable le droit du travail à ces livreurs qualifiés de travailleurs hétéro-organisés, l'une des catégories les plus proches du statut de salarié<sup>493</sup>. Cette solution sera reprise par les juridictions du fond<sup>494</sup>.

Trois autres décisions de justice méritent d'être mises en avant. La première est issue d'un jugement en date du 24 novembre 2020<sup>495</sup>. Pour la première fois en Italie, une juridiction du fond qualifie des travailleurs de plateforme de salariés. Il s'agissait, en l'espèce, de l'entreprise

---

<sup>487</sup> Tribunal de Turin, 7 mai 2018, n° 778/2018 et Tribunal de Milan, 10 septembre 2018, n° 1853/2018. Bavaro V., Donato Marino V., « Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne », *RDCTSS*, 2019/2, p. 14.

<sup>488</sup> Voir les références citées par Borelli S., « Fitting The Panoply in a Binary Perspective. The Italian Platform Workers in the European Context », op.cit.

<sup>489</sup> Aloisi A., « "With great power comes virtual freedom". A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2018, Dispatch n° 13.

<sup>490</sup> Cour d'appel de Turin, section du travail, 4 février 2019, arrêt n° 26/2019.

<sup>491</sup> Perulli A., « Workers' Participation in the Firm : Between Social Freedom and Non-Domination », *CSDLE* « Massimo D'Antona », *INT Working paper* n° 149, 18 septembre 2019, en ligne.

<sup>492</sup> Borelli S., « Fitting The Panoply in a Binary Perspective. The Italian Platform Workers in the European Context », op.cit., p. 378.

<sup>493</sup> Cour de cassation, 24 janvier 2020, n° 1663.

<sup>494</sup> Tribunal de Florence, décret 1er avril 2020, ordonnance 5 mai 2020 et décret 9 février 2021 ; Tribunal de Bologne, décret 14 avril 2020 et ordonnance 31 décembre 2020 ; Tribunal de Palerme, ordonnance 12 avril 2021. V. Borelli S., Gualandi S., « Which social security for platform workers in Italy? », *International Social Security Review*, n°3-4, 2021.

<sup>495</sup> Tribunal de Palerme, 24 novembre 2020, décision n° 3570/2020.

de livraison de repas *Foodinho*, rachetée par *Glovo*. Cette décision est intéressante en ce qu'elle marque une rupture avec le raisonnement de la Cour suprême qui n'avait pas voulu voir dans ces nouveaux types de livreurs des salariés à part entière. La deuxième a été rendue par le tribunal de Milan<sup>496</sup>. La société Uber est condamnée pénalement pour le chef d'exploitation de travailleurs. Ce jugement est important en ce qu'il révèle, pour la première fois, la fragmentation des entités à l'œuvre derrière la façade d'une plateforme. En l'espèce, Uber, afin d'éviter les divers statuts sociaux créés par le droit italien, avait choisi de recourir aux services de coopératives locales pour se servir en main-d'œuvre. Or, une enquête des services de police y avait trouvé plusieurs travailleurs migrants sans-papiers payés trois euros de l'heure. Enfin, le tribunal de Bologne a estimé, dans une décision du 31 décembre 2020<sup>497</sup>, que l'algorithme utilisé par *Deliveroo*, qui ne prend pas en compte les raisons de l'annulation d'un créneau horaire par le livreur ou de son absence, produit des effets discriminatoires. La société est condamnée à une amende de 50 000 € en faveur de la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), demandeuse en l'espèce. C'est la première fois qu'une décision de justice censure un algorithme pour les actes discriminatoires auxquels il peut conduire<sup>498</sup>. Le Tribunal de Florence a quant à lui rejeté une action contre la conduite antisyndicale, jugeant que les livreurs, étant des travailleurs hétéro-organisés, ils ne sauraient bénéficier de la protection processuelle accordée aux salariés.

#### § 4. Royaume-Uni

Au Royaume-Uni deux principales affaires ont, jusqu'ici, été portées devant le juge anglais. C'est à chaque fois la qualité de *worker* qui a été recherchée par les travailleurs et non pas celle de salarié. La doctrine l'explique par la difficulté plus grande à prouver la relation de salariat notamment eu égard au critère d'obligations mutuelles<sup>499</sup>. On comprend dès lors pourquoi le juge anglais n'ayant pas été sollicité pour une requalification en salarié, mais comme un *worker*, sa jurisprudence ne permet pas de dégager des pistes de réflexion sur la subordination juridique.

##### *L'affaire Uber BV and others vs. Aslam and others*

Le premier jugement rendu par un tribunal sur le statut des travailleurs de plateformes a été celui d'un *employment tribunal* de Londres le 28 octobre 2016<sup>500</sup>. Deux chauffeurs de taxi qui utilisaient l'application *Uber* pour leur activité déposent une plainte contre la filiale locale de *Uber* (*Uber London-ULL*). Ils demandent la requalification de leur statut d'indépendant en *worker* dans le but de bénéficier, notamment, des législations sur le salaire minimum et les congés payés. La principale question juridique qui s'est posée en l'espèce a été de savoir si, oui ou non, il existait entre ces chauffeurs et *ULL* une relation contractuelle, comme l'exige la

---

<sup>496</sup> Tribunal de Milan, 27 mai 2020, section autonome des mesures de prévention, décision n° 9/2020.

<sup>497</sup> Tribunal de Bologne, section du travail, 31 décembre 2020, n° 2949/2019 : <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/600-1-ordinanza-del-tribunale-di-bologna-in-merito-alla-possibile-discriminatorieta-dell-algoritmo-utilizzato-da-deliveroo>.

<sup>498</sup> Ratti L. et Peyronnet M., « Controverse : Algorithmes et risques de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, n° 2, p. 81.

<sup>499</sup> Van Den Bergh K. « Plateformes numériques de mise en travail : mettre fin à une supercherie », op.cit. ; Rodgers L., « La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni », *RDC TSS*, 2019/2, pp. 40-43. Lisa Rodgers nuance tout de même cette affirmation. Selon elle, l'existence d'obligations mutuelles serait aussi délicate à établir pour un travailleur que pour un salarié. De futures actions sur la reconnaissance du statut d'*employee* ne sont donc pas inenvisageables. En ce sens également, Mason L., « Locating unity in the fragmented platform economy: labor law and the platform economy in the United Kingdom », op.cit.

<sup>500</sup> Case n° 2202551/2015, < Aslam >, Farrar and < Others > < v >. < Uber > : <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>.

section 230(3) de l'Employment Rights Act<sup>501</sup>. *Uber* entendait convaincre le tribunal que la seule relation contractuelle directe existant dans son modèle économique lie les chauffeurs aux passagers, et non pas les chauffeurs à *Uber*. La plateforme ne ferait que mettre un outil à la disposition du public et des conducteurs. Tout au plus faudrait-il donc voir en *Uber* un mandataire entre les chauffeurs et les clients. La société mettait en avant, à son profit, les conditions générales d'utilisation dûment approuvées par les conducteurs au moment du téléchargement de l'application sur leur téléphone mobile. Cette argumentation est énergiquement rejetée par l'*employment tribunal*<sup>502</sup>. Et elle le sera ensuite par l'*employment appeal tribunal*<sup>503</sup>, la *court of appeal*<sup>504</sup> puis, récemment, par la Cour suprême dans l'arrêt du 12 février 2021<sup>505</sup>.

La première étape du raisonnement communément porté par chacune de ces juridictions a été de refuser de s'en tenir aux clauses des conditions générales citées par *Uber* et, au contraire, de scruter les faits<sup>506</sup>. Selon les juges, la qualité de *worker* demandée par les chauffeurs doit être attribuée en fonction des objectifs des législations invoquées par les demandeurs. À défaut de revenir en détail sur ces quatre décisions, nous retiendrons la motivation de la Cour suprême qui reprend, en substance, celle des Cours inférieures. La Cour suprême britannique justifie la qualification des chauffeurs de *Uber* comme *worker* pour cinq principales raisons<sup>507</sup> :

1. Le prix de la course est fixé par *Uber*. Les chauffeurs n'ont aucun mot à dire sur le coût de leur prestation<sup>508</sup> ;

2. Les modalités de réalisation du transport sont unilatéralement fixées par *Uber* dans les conditions générales d'utilisation, les chauffeurs n'ayant aucune liberté pour y déroger<sup>509</sup> ;

3. Une fois connecté, le choix du chauffeur d'accepter ou non les courses est contraint par *Uber*. Si un nombre trop important de demandes est refusé par le conducteur, l'algorithme mis au point par *Uber* le déconnecte automatiquement pendant un certain temps jusqu'à ce qu'il soit de nouveau autorisé à se connecter<sup>510</sup> ;

4. *Uber* exerce un contrôle sur les modalités d'exécution du service par les chauffeurs en s'appuyant sur l'évaluation systématique des courses par les clients. Si la note moyenne

---

<sup>501</sup> *Supra*.

<sup>502</sup> Énergiquement car la juridiction du fond comme, ensuite, les juridictions d'appel ont usé de formules cinglantes à l'endroit d'*Uber*. On peut par exemple lire dans l'arrêt rendu par la Cour d'appel le 19 décembre 2018 que « l'idée que *Uber* à Londres est une mosaïque de 30 000 petites entreprises liées par une plateforme commune est dans notre esprit légèrement ridicule », [2018] EWCA Civ 2748, par. 90. V. Fiorentino A., « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », *Droit social*, 2019, n° 2, p. 177 ; Rodgers L. « La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni », op.cit.

<sup>503</sup> 10 novembre 2017, Appeal No.UKEAT/0056/17/DA :

[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf).

<sup>504</sup> 19 décembre 2018, [2018] EWCA Civ 2748 : <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>.

<sup>505</sup> 19 février 2021, [2021] UKSC 5 : <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>.

<sup>506</sup> Conformément au précédent *Autoclenz Ltd v. Belcher*, [2011] IRLR 820, 37 préc. note 5.

<sup>507</sup> V. le communiqué de presse de la Cour : <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-press-summary.pdf>.

<sup>508</sup> [2021] UKSC 5, par. 94.

<sup>509</sup> *Id.*, par. 95.

<sup>510</sup> *Id.*, par. 96.

attribuée est trop basse, le conducteur reçoit un avertissement, et si elle ne s'améliore pas, sa relation avec *Uber* peut être résiliée<sup>511</sup> ;

5. Les relations entre les chauffeurs et les clients sont limitées par *Uber* qui interdit aux conducteurs d'échanger leurs coordonnées avec les passagers.

La Cour en conclut que les chauffeurs de *Uber* se trouvent dans un état de subordination et de dépendance envers cette plateforme. Ils doivent donc bien être considérés comme *workers* et bénéficier des législations sociales y relatives. On pourrait se demander si la catégorie de worker n'existait pas ou si les demandeurs avaient demandé à être qualifiés de salariés, si les juges n'auraient pas utilisé finalement les mêmes indices pour y voir en effet des salariés. La doctrine alerte sur le fait que cette décision, bien que rendue par la Cour suprême, ne peut pas être interprétée comme étant une solution applicable à toutes les plateformes ni même à *Uber* dans les éventuels futurs contentieux. En effet, la solution en l'espèce s'appuie, comme les tribunaux l'indiquent expressément, sur les conditions réelles d'exécution du service des demandeurs. Une modification des conditions générales d'utilisation pourrait donc avoir une incidence sur la requalification ou non de leurs travailleurs<sup>512</sup>.

*L'affaire Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Limited T/A Deliveroo*

La seconde affaire d'envergure portant sur le statut des travailleurs de plateforme concerne les livreurs de *Deliveroo*. Un syndicat (l'Union indépendante des travailleurs de Grande-Bretagne, l'IWGB) saisit le Comité central d'arbitrage afin de voir reconnaître le droit pour ces livreurs de créer un syndicat. Or, ce droit est conditionné à la preuve du statut de *worker*. Le Comité central a rejeté la demande<sup>513</sup>. Sa décision sera confirmée par la High Court de Londres dans un arrêt du 5 décembre 2018 : les livreurs de *Deliveroo* ne peuvent être vus comme des *workers* ; ils n'ont par conséquent pas le droit de créer un *syndicat*<sup>514</sup>.

En l'espèce, la demande achoppe sur un autre élément de qualification du statut de travailleur que dans l'affaire *Uber*. La principale question juridique traitée dans cette affaire a été de savoir si les livreurs réalisaient un service à titre personnel<sup>515</sup>. L'instance administrative comme le tribunal répondent par la négative. Ils s'appuient tous deux sur le précédent *Pimlico*, du nom d'une société qui faisait appel à des plombiers en qualité d'indépendants pour effecteur des dépannages<sup>516</sup>. L'un d'entre eux avait saisi les tribunaux afin de se voir reconnaître la qualité de *worker*. Le litige est allé jusqu'à la Cour suprême qui avait décidé qu'en l'espèce, la société *Pimlico* ne donnait la possibilité aux plombiers de se faire remplacer en cas de maladie ou de congés que de façon restreinte. En effet, la sous-traitance de leur tâche n'était possible qu'à la condition que le remplaçant travaille déjà pour *Pimlico*. Dans ces conditions, estime la Cour, il faut considérer qu'il était attendu du plombier que sa prestation de services soit principalement effectuée *intuitu personae*. Or, ce n'est pas le cas pour les livreurs *Deliveroo* juge la High Court. D'après elle, autant les conditions générales d'utilisation de la plateforme que les faits révèlent

<sup>511</sup> *Id.*, par. 98-99.

<sup>512</sup> Mason L., « Locating unity in the fragmented platform economy: labor law and the platform economy in the United Kingdom », préc. ; Rodgers L., « La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni », op.cit.

<sup>513</sup> Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, TUR1/985(2016) : [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf).

<sup>514</sup> 5 décembre 2018, [2018] EWHC 3342 : <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.pdf>.

<sup>515</sup> *Supra*.

<sup>516</sup> *Pimlico Plumbers v. Smith* [2018] UKSC 29 : <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>.

la possibilité pour les livreurs de se faire remplacer par la personne de leur choix, la seule limite imposée étant que le remplaçant ne soit pas un ancien livreur dont le compte aurait été supprimé pour des raisons professionnelles. Le service effectué par les transporteurs à vélo n'est donc pas personnel ; ils ne sauraient alors être considérés comme *workers* aux fins de la loi sur les relations industrielles.

### **Section 3. La requalification de la relation contractuelle par des autorités administratives**

En Belgique, ce n'est pas une juridiction, mais une autorité administrative qui a eu à se prononcer sur cette question : la Commission administrative de règlement de la relation de travail dont la tâche consiste à orienter les parties à un contrat sur sa qualification en cas de doute<sup>517</sup>. Cette Commission a été créée par la loi du 27 décembre 2006 dans l'intention de mettre en œuvre la recommandation n° 198 de l'OIT de « prévoir pour les intéressés notamment les employeurs et les travailleurs l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail ». Cette Commission ne peut pas être saisie à des fins dilatoires. C'est pourquoi, elle ne peut rendre de décision si au moment de l'introduction de la demande des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale sur la nature de la relation de travail ou lorsqu'une juridiction a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail considérée. Cette Commission peut être saisie avant la conclusion du contrat ou en cours d'exécution de la prestation de travail. La durée de l'instruction est rapide. En l'espèce, les demandes ont été introduites le 8 janvier 2018 et le 7 juillet 2020 et les décisions respectivement rendues le 9 mars 2018 et 26 octobre 2020. La position de la Commission est claire et tranche radicalement avec celle du tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, qu'il s'agisse des livreurs de *Deliveroo*<sup>518</sup> ou des chauffeurs de *Uber*<sup>519</sup>. Dans les deux cas, la Commission a décidé que les demandeurs pouvaient se prévaloir du mécanisme de présomption légale de contrat de travail établi par la loi-programme du 27 décembre 2006 applicable aux relations de travail dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers. Le transport est doté en Belgique d'une sous-commission paritaire du transport et de la logistique comprenant le transport à vélo de repas préparés et entre, selon la Commission, dans le champ d'application de l'arrêté royal du 29 octobre 2013 définissant les critères spécifiques sur la nature de la relation de travail pour le transport routier et la logistique pour le compte de tiers. Le tribunal du travail de Bruxelles a été saisi par l'auditorat du travail pour le non-paiement des cotisations sociales et des rémunérations afférentes au statut de salarié des livreurs de plateforme dans les affaires *Deliveroo*. Les plaidoiries sont prévues pour octobre 2021.

### **En conclusion**

Nonobstant un mouvement jurisprudentiel désormais favorable à la requalification de la relation de travail, la situation juridique des travailleurs des plateformes reste conditionnée par

---

<sup>517</sup> Cette fonction a été attribuée à la Commission administrative en application de la Recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail. Pour plus de précisions sur sa compétence et les effets de ses décisions, v. Commission administrative de règlement de la Relation de travail, 23 février 2018, n° 116 : <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-116-fr.pdf>, point 2.

<sup>518</sup> *Idem* ; Commission administrative de règlement de la Relation de travail, 9 mars 2018, n° 113 : <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-113-fr.pdf>.

<sup>519</sup> Commission administrative de règlement de la Relation de travail, 26 oct. 2020, n° 187 : <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>. On soulignera que le demandeur à l'instance a joint au dossier la décision de la Cour de cassation le 4 mars 2020 rendue contre Uber en France.

l'imposition des plateformes de n'avoir de relation qu'avec des travailleurs indépendants. En effet, rappelons que la solution judiciaire, aussi solennelle soit-elle, ne vaut que pour l'affaire traitée. Tant que le législateur n'interviendra pas clairement sur le sujet, les travailleurs seront contraints d'aller en justice, ce qui engendre des renoncements multiples à faire valoir les droits et par voie de conséquence constitue un frein à l'accès à la justice sociale. Le hiatus entre les Cours suprêmes et les législateurs est net dans la plupart des pays sur la qualification juridique de la relation établie entre la plateforme de mise en relation électronique et les travailleurs qui y recourent. D'un côté, le juge résiste aux sirènes de l'ubérisation tandis que le législateur, en France du moins, est particulièrement sensible à la stratégie de séduction des plateformes, spécialement lorsque celles-ci se parent des habits d'une organisation non discriminante à l'embauche et qu'elle fait la part belle au désir non véritablement vérifié d'indépendance des travailleurs. À l'inverse, dans des pays du panel, quelques législateurs s'affranchissent du lobbying agressif des plateformes et prennent position clairement en faveur de l'application intégrale du droit du travail aux travailleurs des plateformes, du moins à certains d'entre eux. D'autres législateurs restent dans une position neutre et non interventionniste laissant faire les partenaires sociaux. C'est donc en ordre dispersé que les pays du panel, par ailleurs pour la plupart membres de l'Union européenne, ont réagi à la conflictualité sociale et juridique née autour du statut de la relation de travail des travailleurs de plateforme, la Commission européenne étant en cours de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via les plateformes<sup>520</sup>.

---

<sup>520</sup> Commission européenne, 24 février 2021 C(2021) 1127 final et Commission européenne, 15 juin 2021, SWD (2021) 143 final

### **Chapitre 3. La polyphonie des pouvoirs publics face à l'ubérisation**

L'économie des plateformes a réussi sa disruption à un double titre. De collaborative, émancipatrice voire de partage jusqu'à la gratuité ou la quasi-gratuité des échanges... elle a très vite glissé dans l'ubérisation amplifiant les phénomènes d'externalisation, de précarisation voire d'exploitation de la main-d'œuvre mobilisée d'une part et d'autre part en instituant une globalisation de l'économie définitivement déterritorialisée. Partie de la Silicon Valley, elle s'est répandue en moins d'une dizaine d'années dans le monde entier mettant instantanément en concurrence directe des travailleurs de tous fuseaux horaires sans qu'il n'y ait aucun déplacement physique des travailleurs, des organisations et des clients. Alors qu'elle ne concerne qu'une très faible part de l'économie et des travailleurs, elle mobilise les pouvoirs publics sur le plan national (Section 1), et international (Section 2) sur diverses questions, spécialement sur le travail et la protection sociale dont il sera ici seulement question.

#### **Section 1. Les réactions sur le plan national**

Ce ne sont pas tous les pouvoirs publics des pays du panel qui ont réagi à l'implantation des plateformes ou qui entendent le faire. Il en est ainsi de la Hongrie, la Roumanie et du Royaume-Uni. Certains États comme l'Irlande, la Suisse ou l'Allemagne ont des projets de régulation (§2) tandis que d'autres sont déjà intervenus comme la France, la Belgique, l'Espagne ou l'Italie (§1). Enfin dans des pays d'Europe du Nord comme le Danemark et les Pays-Bas, ce sont les partenaires sociaux qui se sont emparés du sujet et mènent des expérimentations via l'autonomie collective (§3).

##### **§ 1. Les interventions législatives sur les travailleurs des plateformes**

Ces interventions peuvent porter sur le statut de la relation contractuelle (individuelle/collective) et/ou sur la protection sociale. Le législateur belge qui ne s'est pas prononcé sur le statut de la relation contractuelle a introduit un dispositif fiscal et social qui, en épousant le versant collaboratif de l'économie des plateformes, en révèle la part la plus problématique sur la qualification même de l'activité comme un travail remettant directement en cause les fonctions redistributrices du droit fiscal et social (A). Le législateur français a réagi bien avant tous ses homologues et bien avant les décisions de la Cour de cassation en postulant et en aménageant un statut de travailleurs indépendants (B). À l'inverse le législateur espagnol a pris position en faveur d'une présomption de salariat (C). Enfin, le législateur roumain s'en tient à une approche locale et catégorielle du problème (D).

Cet éventail d'interventions montre que les législateurs ont des attitudes très diverses vis-à-vis des plateformes. Soit ils poussent à son paroxysme l'idée défendue par les plateformes qu'il ne s'agit que de travail occasionnel générant de faibles revenus voire pas du tout (en référence à l'idée de partage et de gratuité voire de bénévolat du digital labor du consommateur) en disqualifiant l'activité qui ne serait pas un travail dont il pourrait être tiré profit ou ressources ; c'est le cas de l'intervention belge qui peut être rapprochée du sort réservé en Allemagne ou au Royaume-Uni au travail occasionnel ou au contrat zéro heure. Soit il est admis que ces travailleurs sont des indépendants, mais qui, se trouvant dans une situation de vulnérabilité et d'inégalité, doivent pouvoir bénéficier de certains droits – du travail et de la protection sociale — ; c'est la posture du législateur français. Soit il est pris acte des faits ou en d'autres termes du principe admis en droit international du travail (Recommandation 198) de la détermination des conditions réelles d'exécution du travail pour procéder à la qualification juridique de la



relation contractuelle ou du principe également admis selon lequel le doute profite au salarié (partie la plus faible au contrat) et on introduit une présomption légale de contrat de travail comme en Espagne et dans une moindre mesure en Italie. Une autre solution pour le législateur consiste à rester dans une neutralité absolue et de laisser faire les partenaires avec le risque de voir une intervention des autorités nationales en charge de la concurrence, la solution résidant alors dans un scénario à l'irlandaise de co-régulation entre le législateur/pouvoirs publics et partenaires sociaux.

#### A. La dangerosité du scénario belge

Le développement du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques en Belgique a donné lieu à l'adoption de deux dispositifs particuliers dont la raison d'être fut moins la volonté de protéger les travailleurs concernés que de favoriser l'idéologie de l'entrepreneuriat individuel<sup>521</sup>. La Belgique (loi Croo) exige que les plateformes soient approuvées par l'autorité fédérale pour être reconnues comme plateforme d'économie collaborative et ainsi bénéficier des avantages accordés à l'économie collaborative ci-dessous présentée.

Le premier dispositif, issu de la loi-programme du 1<sup>er</sup> juillet 2016<sup>522</sup>, prévoit un régime fiscal favorable et une exemption d'assujettissement au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants concernant les revenus tirés d'une activité effectuée par l'intermédiaire d'une plateforme numérique agréée dans la limite de 6 340 € par an (montant pour l'année de revenus 2020)<sup>523</sup>. Deux conditions principales doivent être réunies. D'abord, la prestation de service effectuée doit l'être au profit de personnes physiques qui n'agissent pas dans le cadre de leur activité professionnelle. À l'inverse, si cette activité est exercée au profit d'une entreprise, le statut n'est pas applicable. Cette différence s'explique par la logique qui innerve ce dispositif, qui consiste à stimuler l'économie dite « collaborative ». La doctrine se montre assez dubitative<sup>524</sup>. En effet, dans le cas des plateformes numériques, le service rendu l'est d'abord au profit de la plateforme elle-même, nonobstant le fait qu'à l'origine de la commande se trouve un client personne physique. Ensuite, la prestation de service doit être effectuée par l'intermédiaire d'une plateforme agréée. En réalité, les conditions d'agrément sont très légères et se limitent à des critères qui permettent l'identification des plateformes, de telle sorte que toute plateforme hébergée au sein d'une société dont le siège social se trouve en Belgique ou dans un pays membre de l'espace économique européen recevra cet agrément.

Le second dispositif, adopté en 2018, allait plus loin encore dans la libéralisation de l'économie de plateforme<sup>525</sup>. Il instaurait trois différents statuts : le « *travailleur de l'économie collaborative* », le « *travail associatif* » et les « *services occasionnels entre citoyens* ». Le seuil

---

<sup>521</sup> Wattecamps C., *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, ETUI, op.cit., p. 46.

<sup>522</sup> Dite « loi de Croo » du nom du vice premier ministre Alexander de Croo à l'initiative du projet. Loi programme du 1er juillet 2016, Moniteur belge du 4 juillet 2016, 40970 [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2016070101&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2016070101&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK).

<sup>523</sup> Il peut être utile de préciser que cette loi a été adoptée dans l'urgence et que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés, ce qui a fait l'objet de vives critiques.

<sup>524</sup> Lamine A. , Wattecamps C. , « Which Labor rights foron demand wokers? A critical appraisal of the current Belgian legal framework », op.cit., p. 490.

<sup>525</sup> Loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 18 juillet 2018, Moniteur belgedu 26 juillet 2018, 59203 : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?cn=2018071803&la=F&language=fr&table\\_name=loi&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?cn=2018071803&la=F&language=fr&table_name=loi&&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK)

de revenus restait applicable – 6 340 € par an – et cette logique sous-jacente était consacrée : il s’agirait d’activités non professionnelles réalisées sur le temps libre générant seulement des revenus complémentaires à une activité principale menée par ailleurs. C’est pour cette raison que les revenus tirés du recours à ces trois statuts furent cette fois-ci entièrement défiscalisés. Du point de vue du droit du travail et de la sécurité sociale, à la différence du dispositif précédent, les travailleurs recourant à ces statuts étaient exclus de la sécurité sociale tant des travailleurs salariés que des travailleurs indépendants, et évincés expressément de toutes les dispositions protectrices essentielles du droit du travail, vues comme une contrainte au plein développement de l’économie collaborative : rémunération minimale, temps de travail, protection de la santé et de la sécurité au travail, congés maternité, etc.

Parmi les trois statuts créés par la loi de 2018, le « *travailleur de l’économie collaborative* » était le plus vulnérable juridiquement. En effet, tandis que l’accès aux statuts du « *travail associatif* » ou des « *services occasionnels entre citoyens* » était soumis à la preuve de cotiser, au titre de son activité principale, à un régime de sécurité sociale (salarié ou indépendant), rien de comparable n’avait été prévu pour le statut de l’économie collaborative. Ses bénéficiaires pouvaient donc, *de facto*, se trouver en dehors de toute protection sociale. De plus, l’organisation recourant au travailleur associatif ou le citoyen assurant un service occasionnel étaient dans l’obligation d’adhérer à une assurance de couverture des accidents éventuellement subis durant l’activité. Mais aucun équivalent n’existait pour le travailleur de l’économie collaborative.

Le dispositif de 2018 a fait l’objet d’une large opposition, tant patronale que syndicale. Les premiers y voyaient une atteinte au principe de la concurrence libre et non faussée et les seconds un risque d’effet d’aubaine, attirant les salariés classiques dans ces statuts moins-disant socialement. Malgré les écueils relevés par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, mais par la section de législation du Conseil d’État dans son avis, la loi fut adoptée. Mais sa vie fut brève puisqu’elle a été annulée par la Cour constitutionnelle dans un arrêt du 23 avril 2020<sup>526</sup>. Les juges considèrent, d’une part, que le gouvernement ne prouve pas que les activités, menées par le biais de ces statuts sont simplement complémentaires et désintéressées, d’autre part, que l’objectif de lutte contre l’économie informelle ne justifie pas l’adoption de régimes exemptés de toute protection de droit social<sup>527</sup>.

La Cour constitutionnelle ne s’est à ce jour pas prononcée sur la loi de 2016, ayant initialement introduit un régime fiscal et social particulier aux travailleurs de l’économie collaborative. Pour rappel, cette loi prévoyait seulement une réduction de l’imposition et l’exclusion de la sécurité sociale des travailleurs indépendants, dans les limites fixées. La question s’est donc posée de savoir si ce régime était à nouveau applicable. Le 20 décembre 2020, une loi a été votée en ce sens, confirmant le régime de la loi de 2016 moyennant seulement quelques ajustements<sup>528</sup>.

---

<sup>526</sup> Cour constitutionnelle, 23 avril 2020, arrêt n° 53/2020 : <https://www.const-court.be/public/f/2020/2020-053f.pdf>

<sup>527</sup> Lamine A., « Economie collaborative : une leçon de démocratie », *La Libre*, 27 avril 2020 : <https://www.lalibre.be/economie/decideurs-chroniqueurs/economie-collaborative-une-lecon-de-democratie-5ea694427b50a64f9cf67d6c>.

<sup>528</sup> Loi du 20 décembre 2020 portant des dispositions fiscales diverses et de lutte contre la fraude urgentes, *M.B.*, 30 décembre 2020.

## B. Les ambivalences du législateur français : entre complaisance et protection

Le législateur français est intervenu à deux reprises, le 8 août 2016 et le 24 décembre 2019 introduisant dans le Partie VII du Code du travail un titre IV sur les « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » dotés de deux chapitres, l'un définissant le champ d'application, l'autre établissant la responsabilité sociale des plateformes.

Les destinataires sont les travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique. Tous ces travailleurs jouissent en vertu de la responsabilité sociale de droits « communs » déjà consacrés par la loi El Komri de 2016 en matière de formation, de couverture accident du travail maladie professionnelle, de droits d'action et d'organisation collectives auxquels s'ajoute en vertu de la loi de 2019 le droit d'accès aux données. Depuis cette dernière loi, le dispositif est complété par des droits particuliers applicables uniquement aux travailleurs des plateformes de mobilité (transport en voiture de personnes et livraison sur deux roues ou trois roues motorisées ou non de marchandise) également fondés sur la responsabilité sociale, mais basés normativement sur l'établissement facultatif d'une charte sociale établie par la plateforme, une charte ayant fait l'objet d'une consultation des travailleurs et ayant été homologuée par l'administration du travail<sup>529</sup>. Observons que les travailleurs des plateformes de mobilité auxquels s'adresse la charte sociale sont ces travailleurs des plateformes qui se sont mobilisés et organisés collectivement pour lutter contre les conditions de travail imposées par les plateformes et qui ont obtenu des juges la requalification de leur relation en contrat de travail.

L'intervention du législateur dès 2016, comme celui de 2019, traduit la reconnaissance implicite d'une particulière inégalité dans laquelle se trouvent les travailleurs vis-à-vis de la plateforme. En compensation, le législateur accorde des droits collectifs et une protection sociale aménagée qui pourraient être regardés comme les prémices d'un « droit du travail non salarié »<sup>530</sup>. Ces dispositions légales ont été insérées dans la fameuse partie VII du Code du travail, extrêmement bigarrée, rassemblant diverses figures et métiers qui ont pour point commun d'exercer leur activité professionnelle de manière bien différente du travailleur salarié standard. En effet, les éléments du contrat de travail ou des indices de la subordination juridique manquent dans la manière dont le travail est réalisé par ces professions pouvant créer à défaut d'intervention du législateur un doute sur leur rattachement au travail salarié et sur l'existence même d'un contrat de travail et donc sur leur rattachement au droit du travail. Ces éléments peuvent être : le lieu de travail (à domicile par exemple pour le travailleur à domicile) qui ne correspond pas au lieu de travail habituellement hors du domicile du travailleur, la liberté laissée dans l'accomplissement même du travail (liberté de son art pour l'artiste du spectacle ; liberté de pensée pour le journaliste, liberté de se présenter pour le mannequin) —, la mobilité du lieu d'exercice du travail par opposition à sa fixité (agent VRP), ou encore la contrepartie du travail en nature et non complètement en espèces (concierges d'immeubles). Pour toutes ces professions qui flirtent par certains aspects avec le travail indépendant, le législateur français est intervenu sous la pression des organisations professionnelles de ces travailleurs au travers de la technique de la présomption légale de contrat de travail ou de présomption légale de

---

<sup>529</sup> Décret du 22 octobre 2020, JO du 23 octobre 2020. Il s'agit précisément de la direction générale du travail (Minsitère du travail) qui est en charge de l'homologation. Très étrangement, les litiges sur l'homologation et le refus d'homologation relèvent de la compétence du tribunal judiciaire et de la Cour d'appel de Paris.

<sup>530</sup> Selon le titre de l'ouvrage de Lyon Caen G., *Le droit du travail non salarié*, éd. Sirey, Parsi, 1990. Voir également Supiot A., « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, 2001, p.687. Fabre A., « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleuse" ! », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p.166.

salariat apportant ainsi une certaine sécurité et protection juridique aux travailleurs concernés. En effet, ces présomptions simples peuvent être renversées à l'initiative de la partie contestant la présomption dans le cadre d'un contentieux.

Par analogie, le législateur de 2016 aurait pu introduire pour les travailleurs une présomption légale de contrat de travail ou de salariat comme c'est le cas des autres métiers figurant dans cette partie du Code du travail. Cela aurait déchargé du poids de la preuve le travailleur micro-entrepreneur de l'existence d'une relation de travail subordonnée et donc salariée. Car le droit positif en vigueur à ce jour impose la charge de la preuve de l'absence d'indépendance au demandeur qu'est le travailleur des plateformes. Du fait du recours au régime juridique de micro-entrepreneur, les travailleurs des plateformes sont pris au piège de la présomption légale de travail indépendant qu'il leur revient de renverser en mettant en évidence l'existence d'un lien de subordination juridique. En outre, l'action en requalification étant une action individuelle, il est impossible que les travailleurs d'une même plateforme puissent tirer avantage d'une décision judiciaire de requalification alors qu'ils sont soumis aux mêmes conditions par la plateforme mise en cause dans la décision de requalification<sup>531</sup>.

Les dispositions légales introduites en 2018 et 2019 sur les travailleurs des plateformes en France infléchissent de manière très sérieuse le cours de l'histoire y compris la plus récente de la législation du travail et de la sécurité sociale du point de vue de son sens et de ses finalités.

Le législateur français a en effet adopté vis-à-vis du travail dans le cadre de plateformes une position en rupture avec une tradition d'élargissement continu du champ d'application du droit du travail à des catégories de travailleurs à la limite de la subordination juridique. Assez récemment, il a tenté à plusieurs reprises de venir en soutien au statut de travailleur indépendant en allégeant les contraintes sociales liées à ce statut. Le législateur français de 2016 a trouvé dans la Responsabilité sociale des entreprises la philosophie lui permettant d'assurer aux plateformes la continuité de leur modèle d'affaires basé sur le recours à des travailleurs indépendants en contrepartie de la reconnaissance de droits individuels et collectifs à ces mêmes travailleurs en vue d'éviter des abus et de réduire le contentieux sur la requalification de la relation de travail, ce qui pour l'instant n'a pas fonctionné.

Les plateformes ont la possibilité d'établir une charte définissant les droits et obligations des deux parties au contrat. La loi donne une liste non exhaustive de sujets pouvant être traités dans la charte<sup>532</sup>. Plusieurs dispositions portent sur les informations relatives à divers aspects des conditions d'exécution du travail et dans ce sens intègrent par anticipation la transposition de la directive de l'Union européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne du 20 juin 2019<sup>533</sup>. Le projet de charte doit faire l'objet d'une consultation des travailleurs (sic !) dont le résultat est joint à la demande d'homologation administrative. La charte une fois homologuée par la Direction générale du travail devra être publiée sur Internet

---

<sup>531</sup> La proposition de loi Jacquin du 1<sup>er</sup> décembre 2020 prévoit l'introduction d'une action collective en requalification.

<sup>532</sup> La Charte peut aussi prévoir : les modalités permettant à un travailleur d'obtenir un prix décent de la prestation de service ; les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours ; les mesures visant à améliorer les conditions de travail, à prévenir les risques professionnels ; les modalités de partage des informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs ; les modalités d'information en cas de modification des conditions d'exercice de l'activité ; la qualité du service attendu, les modalités de contrôle de l'activité par la plateforme, les circonstances pouvant conduire à une rupture de la relation commerciale, ; les garanties de protection sociale complémentaire.

<sup>533</sup> Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019, JOUE L.186/105 du 11 juillet 2019.

et annexée au contrat de prestation de service. Alors que la Charte présente tous les aspects d'une sorte de règlement intérieur, le législateur précise qu'elle ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et le travailleur. L'ensemble des litiges relatifs à la Charte serait de la compétence non pas du conseil des prud'hommes, mais du tribunal de grande instance, par ailleurs juge des litiges collectifs du travail. Le silence sur de possibles recours contre la décision d'homologation de la charte par la DGT devant la juridiction administrative mériterait d'être rompu. En ménageant des droits pour les travailleurs des plateformes en bien des points semblables à ceux des salariés tout en *excluant que cela puisse être considéré comme la traduction d'une subordination juridique*, le législateur français de 2019 répond aux attentes des plateformes et s'inscrit ainsi délibérément dans un jeu dangereux pour l'avenir du droit du travail, de déréglementation à grande échelle.

À défaut d'un tiers statut dans le droit en vigueur, le législateur français a fait le choix d'un régime juridique *ad hoc* pour les travailleurs indépendants des plateformes de mise en relation électronique en 2016 et a décidé d'introduire des dispositions spéciales pour les plateformes de transport de personnes et de marchandises avec la loi sur les mobilités du 24 décembre 2019. Une telle politique législative présente plusieurs inconvénients :

— Le premier est le risque de multiplier les régulations spécifiques vue l'infinie variété du petit monde des plateformes qui va de la simple mise en relation à une mise à disposition de la force de travail à titre principal ou secondaire en passant par la mobilisation d'une armée d'internautes qui contribue activement au brouillage des frontières entre travailleur, consommateur, citoyen, joueur<sup>534</sup>.

— Le deuxième c'est d'avoir créé un régime juridique *ad hoc* basé sur une supposée indépendance dans les relations quand rien n'est moins certain comme en attestent les décisions de la Cour de cassation de 2018 et 2020 ainsi que celle du Conseil Constitutionnel du 20 décembre 2019 et de camper sur cette position « quoi qu'il en coûte ». Les préconisations du rapport Frouin prennent acte de cette posture législative en faisant un pas de côté consistant à prendre acte à demi-mot de l'existence d'une relation de travail subordonnée, mais d'en faire supporter la charge par un tiers – employeur, autre que la plateforme.

— Le troisième réside dans le fait que le législateur accorde aux plateformes la faculté, par un mouvement de contre capture à finalité dérégulatrice, de s'affranchir d'obligations juridiques incombant en principe aux entreprises assumant le rôle d'employeur. Ce pouvoir normatif fondé sur la responsabilité sociale traduit un retour en force de la norme unilatérale dotée d'un cadre juridique<sup>535</sup> qui appelle quelques premières remarques. Si l'on fait une comparaison avec le règlement intérieur, on doit constater de lourds silences du législateur : absence de limites du contenu, de protection expresse des droits de la personne et des libertés publiques individuelles et collectives, et enfin absence de consultation des représentants du personnel. Certes la disposition légale prévoit une consultation des travailleurs sur le contenu de la charte préalablement à la demande d'homologation administrative. La charte n'en reste pas moins une norme unilatérale dont le contenu serait le fruit d'une démarche volontaire de la plateforme donnant lieu à consultation dans une version dénaturée du droit à l'information et à la consultation des travailleurs. C'est par ailleurs un détournement manifeste du sens de la notion de responsabilité sociale de l'entreprise qui, au lieu de venir en appui au respect du droit

---

<sup>534</sup> Julien M. , Mazuyer E., « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », op.cit.

<sup>535</sup> Larrazet C. , « Régime des plateformes numériques, du non salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p.167.

existant, permet au législateur de se défaire de sa responsabilité de protection des travailleurs, partie faible au contrat, en reconnaissant aux plateformes des facultés qui ne soient pas des obligations légales.

Au lieu d'apporter une protection aux travailleurs en situation de vulnérabilité, de précarité et d'inégalité face à la plateforme, le législateur instaure un doute et fragilise le travailleur supposé indépendant en lui laissant la charge de la preuve de la subordination juridique. Le fait même qu'il y ait un doute sur la nature de la relation de travail n'est pas conforme au droit international et européen. Que ce soit la recommandation n° 198 de l'OIT de 2006 ou de la directive du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles<sup>536</sup>, il est attendu des États membres qu'ils interviennent pour réduire les incertitudes et apporter une sécurité juridique aux travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les femmes, les travailleurs âgés, les travailleurs migrants, etc. Autant de figures qui peuplent le monde du travail platformisé. Le texte de l'OIT suggère aux États membres d'établir une présomption légale de l'existence d'une relation de travail « lorsqu'on est en présence d'un ou plusieurs indices pertinents » dont l'exécution selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne (en l'espèce, l'application), l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise (du fait de l'application servant d'intermédiaire entre la plateforme et le client), l'existence d'un horaire déterminé (en l'espèce les horaires de connexion), un lieu spécifié (la ville) ; la fourniture d'outils, de matériaux (en l'espèce l'équipement de livraison à l'enseigne de la plateforme), etc. L'établissement d'une présomption légale de salariat permettrait d'être en conformité avec le droit international et européen, de renouer avec la tradition législative française en la matière et de combattre efficacement les abus ou tentatives de fraude.

Concernant la sécurité sociale<sup>537</sup>, le législateur français fonde le nouveau dispositif également sur la responsabilité sociale de l'organisation qu'est la plateforme et non sur sa responsabilité juridique d'employeur ; il fait surtout basculer la prise en charge des risques accident du travail et maladie professionnelle dans le giron des assurances privées. Pour les travailleurs indépendants des plateformes, le législateur français s'est ainsi orienté vers un régime juridique exorbitant, une protection sociale sur mesure<sup>538</sup>, tout le contraire des principes d'égalité et de généralité prévalant en droit du travail et de la sécurité sociale. Si le législateur de 2016 puis de 2019 en matière de protection sociale des travailleurs des plateformes opère un rapprochement touche par touche avec le régime général pour ce qui est des risques couverts (accidents du travail et maladies professionnelles) et du niveau de protection (en intégrant une possible protection sociale complémentaire), la démarche repose sur des fondements radicalement opposés : en lieu et place de la responsabilité juridique de l'employeur vis-vis de la santé et de la sécurité du travailleur se substitue une responsabilité sociale de la plateforme dont il faut souligner qu'elle n'est pas obligatoire, mais facultative.

Le législateur n'instaure donc aucun droit créance pour le travailleur des plateformes qui puisse être exigible devant le juge. En outre, il introduit un dispositif échappant au droit du travail de manière paradoxale par affirmation du statut d'indépendant comme critère du champ d'application personnel des dispositions légales renvoyant donc implicitement au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants ! La plateforme ne contribue ainsi ni à l'assurance

---

<sup>536</sup> Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019, JOUE L.186/105 du 11 juillet 2019.

<sup>537</sup> Daugareilh, I. « Social protection and the platform economy : The anomalous approach of the French legislator », *International Social Security Review*, 2021, n°3-4, pp.85-109.

<sup>538</sup> Dans le même sens Lazaret C., « Régime des plateformes numériques, du non salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p.167.

maladie, ni à l'assurance chômage, ni à l'assurance vieillesse ni à l'assurance accidents du travail et maladie professionnelle des travailleurs concernés, qu'il s'agisse du régime général de sécurité sociale ou du régime des indépendants. En offrant aux plateformes la possibilité de recourir à une assurance privée dont peut bénéficier le travailleur, le législateur sort du champ de la solidarité nationale et de la mutualisation des risques sociaux une catégorie de travailleurs précaires, vulnérables et souvent pauvres pour le positionner dans le champ d'application du droit des assurances. Ce dispositif pose également plusieurs problèmes<sup>539</sup>.

1. La prise en charge de la cotisation dépendant du chiffre d'affaires du travailleur rompt avec le principe d'égalité de traitement, de solidarité et d'inclusion sociale. Les travailleurs indépendants ayant un chiffre d'affaires inférieur au plancher prévu par la loi ne peuvent pas bénéficier d'une prise en charge par la plateforme et sont exclus de cette possible protection.

2. La prise en charge par la plateforme, à supposer les conditions réunies par le travailleur considéré, n'est pas automatique, ce qui limite considérablement l'efficacité du dispositif. En effet, la prise en charge ne peut intervenir qu'une fois connu le montant annuel du chiffre d'affaires du travailleur. Cela signifie qu'il appartient au travailleur de verser dans un premier temps la cotisation volontaire et d'en demander le remboursement dans un second temps au titre de l'année écoulée sous réserve que le risque couvert corresponde à l'activité exercée par l'intermédiaire de la plateforme et qu'il ait atteint le seuil de 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Il faut rappeler que selon l'article R. 743-9 du Code de la sécurité sociale, les cotisations sont trimestrielles et payables d'avance dans les 15 premiers jours du mois précédant le trimestre civil d'assurance. En cas de pluralité de plateformes avec lesquelles le travailleur réalise ses activités, et à condition qu'il réalise avec chacune d'elles le chiffre d'affaires minimal exigé, le remboursement de la cotisation par la plateforme se fera au *pro rata* du chiffre d'affaires réalisé avec chacune d'elle, la plateforme pouvant dans ce cas demander au travailleur de joindre à sa demande de remboursement la justification du chiffre d'affaires réalisé auprès de toutes les plateformes. Ce dispositif exige d'avoir la capacité financière de faire une avance tandis que les ressources sont faibles, aléatoires et variables et d'avoir la capacité personnelle d'assumer la complexité du dispositif de l'adhésion à l'assurance volontaire au régime général des accidents du travail et maladies professionnelles (article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale). Autant d'éléments qui expliquent sans étonnement que la très grande majorité des travailleurs des plateformes n'adhèrent pas à l'assurance volontaire du régime général, mais plutôt à une assurance privée (comme la loi leur permet) ou plus souvent au contrat collectif d'assurance souscrit par la plateforme comportant selon la circulaire du 8 juin 2017 « des garanties au moins équivalentes à celles de l'assurance volontaire en matière d'accidents prévue par l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale »<sup>540</sup>.

4. Telle que rédigée, la disposition légale porte un risque majeur d'éclatement des prestations sociales propres à chaque plateforme éloignant ce dispositif de l'idée de mutualisation et de solidarité entre entreprises et entre salariés à la base des régimes de sécurité sociale. Des

---

<sup>539</sup> Daugareilh, I. « Social protection and the platform economy : The anomalous approach of the French legislator », op.cit.

<sup>540</sup> Circulaire 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, NOR : MTRT1724167C. Le choix est vite fait lorsqu'une assurance privée propose une indemnité de 40 euros/jour sur une durée de un mois tandis que l'assurance volontaire associée au régime général pour la couverture accident du travail/maladie professionnelle verse 300 euros par mois et au plus durant un mois. Depuis octobre 2019, Deliveroo propose une assurance (La Parisienne) pour bénéficier d'indemnités pour un arrêt de travail d'une semaine minimum de l'ordre de 30 euros/jour pendant 15 jours maximum.

contrats d'assurance privée ont ainsi vu le jour entre Axa et Uber puis avec Deliveroo. En faisant ce choix, le législateur rompt avec une tradition historique qui avait pour principale finalité l'inclusion sociale et favorise de diverses façons une privatisation voire une re-marchandisation de la sécurité sociale<sup>541</sup> au profit des assurances privées avec pour cheval de Troie le Code du travail !

La question qui se pose est de savoir s'il est nécessaire de créer un régime spécial de protection sociale alors que le droit social a déjà mis en œuvre l'intégration au régime général par assimilation de certaines catégories de travailleurs indépendants, d'une part, et que, d'autre part, se déroule un mouvement d'universalisation et d'extension des assurances sociales gommant peu à peu les différences existant entre le régime général et celui des indépendants<sup>542</sup>.

Le critère de la subordination juridique fonde en droit français la distinction entre travailleurs salariés et non-salariés, ce qui se traduit directement en droit de la protection sociale par un rattachement ou non au régime général de sécurité sociale.

Il existe donc en droit français une dépendance de principe à la qualification de la relation de travail et donc entre subordination juridique et affiliation au régime général de sécurité sociale. Il s'agit là d'un principe qui connaît de longue date des aménagements. Ainsi les artistes auteurs voient leur sécurité sociale financée en partie par les cotisations des bénéficiaires et d'autre part par la contribution du diffuseur de l'œuvre originale, et ce alors qu'il n'existe aucune relation de subordination juridique. C'est le critère du profit économique tiré de l'activité d'autrui qui justifie cette contribution<sup>543</sup>. C'est la même solution pour les auteurs d'œuvres graphiques et plastiques avec une contribution calculée sur le chiffre d'affaires réalisé à l'occasion de l'exploitation commerciale de l'œuvre et non sur le revenu de l'artiste<sup>544</sup>. Plusieurs rapports préconisent le rattachement au régime général des travailleurs des plateformes<sup>545</sup>. Par analogie, d'autres formes d'emploi non subordonné pourraient élargir de la même manière au régime général. Plus largement encore, sur un plan théorique et organisationnel, rien n'empêcherait que les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, soient rattachés audit régime général et qu'il y ait une contribution des entreprises fondée sur le profit économique tiré de l'activité d'autrui, qu'ils soient salariés ou indépendants.

Sur le plan du financement, le système français repose sur le revenu professionnel et sur la contribution de l'employeur dont le fondement réside dans l'idée d'une fonction redistributive de la sécurité sociale, faisant contribuer l'agent économique qui tire profit du travail réalisé par le travailleur. Il s'agit donc de corriger les inégalités sociales au plan national sur le fondement de la solidarité entre tous les employeurs et tous les salariés. Or, chez les travailleurs indépendants, la contribution est supportée par une seule et même personne – cotisant et

---

<sup>541</sup> Ou encore selon la formule saisissante de J. Diringier assisterait-on à « une ubérisation » de la sécurité sociale ? « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », *Revue française des affaires sociales*, 2018, p.33, sp.p.37.

<sup>542</sup> Daugareilh, I. « Social protection and the platform economy : The anomalous approach of the French legislator », op.cit.

<sup>543</sup> Article L. 382-4 du Code de la sécurité sociale. Daugareilh I., « Les droits sociaux des créateurs : quelles réalités, quels enjeux », in. F. Labadie, Fr. Rouet (dir.), *Travail artistique et économie de la création*, La Documentation française, 2008, p.89.

<sup>544</sup> Ibid.

<sup>545</sup> Frouin J.Y. , *Réguler les plateformes*, op.cit., p.57, CDNUM, *Travailler à l'ère des plateformes*, op.cit. Haut Conseil pour le Financement de la Protection sociale, op.cit. 2020 ; Viossat L.C., « Les enjeux de la protection sociale des travailleurs des plateformes », op.cit.



bénéficiaire —.

La distinction salarié/indépendant présente aussi un enjeu du point de vue des prestations. En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'idée qui a prévalu est celle du versement d'indemnités journalières au seul travailleur salarié. Une première extension vers des travailleurs indépendants a été décidée par le législateur concernant les exploitants agricoles indépendants en 2001<sup>546</sup>. Rien ne s'opposerait, par analogie, à étendre l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles du point de vue des prestations en nature et en espèce aux professions libérales non réglementées immatriculées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 auxquelles appartiennent un grand nombre de travailleurs de plateformes relevant du régime de la micro entreprise.

Quant au Code du travail dans sa partie IV il dispose d'exemples en matière de risques professionnels affranchis de la qualification juridique de la relation de travail, du lien ou de l'absence de lien pour établir des obligations en matière de santé et sécurité au travail, spécialement pour faire face à des processus d'externalisation de la main-d'œuvre, de sous-traitance en cascade dans certains secteurs d'activité<sup>547</sup>. Ainsi les articles L. 4522-1, L. 4522-2 et L. 4532-2 du Code du travail imposent une obligation de coordination et de formation à tous les travailleurs se trouvant sur un même lieu de travail, quel que soit le lien juridique entre eux et le commanditaire (installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, bâtiment et génie civil). Ces obligations sont pénalement sanctionnées alors que n'existe aucun lien de droit entre les entreprises concernées dès lors qu'il y a une intervention « simultanée ou successive de plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises ou entreprises sous-traitantes incluses ». Ces obligations incombent à celui qui a le pouvoir de décision et par-delà au détenteur du pouvoir économique. Elles pourraient relever d'une obligation de vigilance étendue aux plateformes<sup>548</sup>. La démarche n'a donc pas été de réduire l'emprise du droit du travail,<sup>549</sup> mais au contraire d'en élargir la portée dès lors qu'il s'agit de protéger l'intégrité physique et mentale des travailleurs indépendamment du lien juridique qu'ils ont avec le donneur d'ordres spécialement dans des secteurs d'activité où se côtoient travailleurs indépendants et travailleurs salariés. Du reste le législateur de 2019 n'anticipe-t-il pas en préconisant parmi les éléments pouvant figurer dans la charte les questions de prévention et de formation en matière de santé et sécurité au travail ? La différence, qui n'est pas des moindres, c'est que la charte n'est pas obligatoire et ne crée pas d'obligations de la même nature et de la même portée que si elle résultait d'une obligation légale imposée à la plateforme.

En matière de chômage, le travailleur indépendant a longtemps été exclu d'une couverture pour perte d'emploi réservée à la réalisation d'un risque involontaire, le travailleur indépendant étant maître de son activité. Une loi du 5 septembre 2018 a dessiné les prémices d'une assurance chômage pour les indépendants<sup>550</sup>. Elle prend la forme d'une allocation forfaitaire dans des cas

---

<sup>546</sup> Cf. Zacharie Cl., « La garantie contre les risques professionnels en agriculture », *Revue de droit sanitaire et social*, 2016, n°3, p.223.

<sup>547</sup> Aubert – Montpeyssen Th., « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *op.cit.*

<sup>548</sup> Ainsi que le suggère la proposition de loi Jacquin relative à la protection des travailleurs indépendants par la création d'un devoir de vigilance, à la défense du statut de salarié et à la lutte contre l'indépendance fictive, 1<sup>er</sup> décembre 2020, Sénat, n°187.

<sup>549</sup> Dans le même sens Larrazet C., « Régime des plateformes numériques, du non salariat au projet de charte sociale », *op.cit.*

<sup>550</sup> Joly L., « L'élargissement de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », *Droit social*, 2018, p. 58.

très limités excluant pour l'essentiel les micro-entrepreneurs notamment parce que le versement de la prestation est soumis à la condition d'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire fort peu utilisée par les micro-entrepreneurs.

Le processus d'universalisation que connaît d'un côté la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité et famille et de l'autre le processus historique d'extension du régime général des prestations à des travailleurs non-salariés pourraient permettre d'appréhender la protection sociale des travailleurs des plateformes sans se soucier de la qualification de la relation de travail<sup>551</sup> et encore moins sans avoir besoin de recourir à un régime spécial qui les place hors du champ de la sécurité sociale et de ses principes fondateurs de solidarité et de mutualisation. Du reste, c'est autant d'une certaine façon le statut juridique de leur relation de travail que la précarité de leurs revenus, généralement discontinus et de faible niveau, qui les empêchent à court terme de s'assurer contre les risques sociaux et à long terme de constituer des droits complets. Ceci n'est pas propre aux travailleurs des plateformes, mais commun à toutes les personnes engagées dans des formes atypiques ou non standard d'emploi (selon l'expression de l'OIT). C'est pourquoi, la solution en matière de protection sociale n'est peut-être pas à rechercher pour une catégorie voire une sous-catégorie professionnelle comme l'a fait le législateur français en 2016 et en 2019, mais pour l'ensemble des formes nouvelles et atypiques de mobilisation de la main-d'œuvre qui se diversifient et se répandent dans le monde. Prenant en considération ces faits, les organisations internationales esquissent, selon une approche globale intégrant l'ensemble des travailleurs atypiques, des voies d'avenir compatibles avec les principes fondateurs de la sécurité sociale<sup>552</sup>.

### C. L'audace du législateur espagnol

Le débat portant sur le statut des travailleurs de plateformes en Espagne n'a pas eu lieu uniquement devant les tribunaux. En effet, depuis 2015, les différents partis politiques au pouvoir se sont emparés de la question, convenant du fait qu'il fallait garantir à ces travailleurs un minimum de protection sociale, ce que le statut d'indépendant octroyé par les plateformes ne permet pas<sup>553</sup>. C'est dans le sillon tracé par ces réflexions portées au plan politique qu'a été conclu, le 11 mars 2021, un accord entre le Ministère du travail espagnol et les organisations de travailleurs et d'employeurs<sup>554</sup>. Cet accord<sup>555</sup> est à l'origine du décret-loi 9/2021 du 11 mai 2021 qui ne contient que deux articles<sup>556</sup>. Le premier insère dans le Statut des travailleurs une présomption de salariat de la manière suivante : « En application des dispositions de l'article 8.1, l'activité des personnes qui fournissent des services payants consistant en la livraison ou la distribution de tout produit ou marchandise de consommation, pour le compte d'employeurs qui exercent des pouvoirs commerciaux d'organisation, de gestion et de contrôle directement, indirectement ou implicitement, par le biais de la gestion algorithmique du service

---

<sup>551</sup> C'est d'ailleurs le sens de la proposition de loi des sénateurs communistes examinée en première lecture le 11 septembre 2019, Texte n°717, Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques.

<sup>552</sup> Voir Daugareilh I. et Badel M. (dir.), *La sécurité sociale, Universalité et modernité, Approche de droit comparé*, ed. Pedone, 2019.

<sup>553</sup> Rodriguez-Piñero Royo M. , « Platforms and platform work in spanish industrial relations », op.cit.

<sup>554</sup> Il s'agit respectivement des commissions ouvrières (CC.OO) et de l'Union générale des travailleurs (UGT) d'un côté, de la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE) et de la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME) de l'autre.

<sup>555</sup> Dont le caractère tripartite mérite d'être souligné.

<sup>556</sup> Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

ou des conditions de travail à travers une plateforme numérique, est présumée incluse dans le champ d'application de la présente loi ».

Le législateur a donc consacré la position du Tribunal suprême de 2020. Il s'agit d'un compromis entre, d'une part, la revendication des organisations syndicales qui tenait à ce qu'une telle présomption ne soit pas limitée au secteur de la livraison, et d'autre part, la crainte des organisations patronales qu'une présomption de salariat mette à mal le *business model* de ces plateformes et, *in fine*, les opportunités d'emploi qu'elles peuvent offrir.

En second lieu, l'article 64 du Statut des travailleurs est également modifié de façon à accorder au comité d'entreprise le droit d'« être informé par l'entreprise des paramètres, règles et instructions sur lesquels reposent les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle qui conditionnent la prise de décision pouvant affecter les conditions de travail, l'accès et le maintien de l'emploi, y compris le profilage ». À la différence de la présomption de salariat, ce droit de regard sur l'algorithme utilisé n'est pas limité au secteur du transport ni du reste aux plateformes, mais à toute entreprise recourant à des algorithmes. La portée de cette seconde innovation est par conséquent potentiellement très large. À ce jour, l'Espagne fait ainsi figure de chef de file dans la réglementation des relations de travail au sein des plateformes. On soulignera que les pouvoirs publics se sont adressés aux partenaires sociaux institués pour avoir un pré-projet de loi maintenant ou renouant avec une tradition législative espagnole instaurée avec la transition démocratique et selon une forme de dialogue social autonome (négociation collective) dont le résultat a été respecté et repris au pied de la lettre par le législateur. Si, la présomption légale de contrat de travail n'a été consacrée que pour les travailleurs des transports de personnes et de livraison de marchandises, le droit d'information des représentants du personnel sur les modes de gestion du personnel algorithmiques vise tous les travailleurs, tous secteurs d'activité confondus. L'Espagne fait sur les deux plans figure de proue.

#### D. L'approche locale et catégorielle du législateur roumain

Premièrement, la seule réaction législative concernant les plateformes numériques en Roumanie a eu lieu du point de vue du droit de la concurrence. Après de nombreuses contestations venant de chauffeurs de taxi traditionnels à l'encontre de plateformes telles que *Uber*, une ordonnance d'urgence a été adoptée en 2019<sup>557</sup>. Elle encadre davantage leur implantation sur le sol roumain en les obligeant à se déclarer en société locale, ce qui permet d'avoir des informations sur leurs dirigeants. Elle pose également un cadre visant à s'assurer du respect, par leurs chauffeurs, d'un certain nombre de conditions de circulation routière. Enfin, l'ordonnance entérine le rôle de simple intermédiaire de ces plateformes et la qualité d'indépendant de leurs « collaborateurs ». Ainsi, la doctrine roumaine avance l'hypothèse d'un *business model* proprement roumain, où les plateformes tirent pleinement avantage du droit local et se dispensent de défendre une image écologique ou collaborative de leurs services comme c'est le cas dans la plupart des autres pays membres de l'Union européenne<sup>558</sup>.

Deuxièmement, il faut relever que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, tous les travailleurs du pays, qu'ils soient salariés ou indépendants, bénéficient des prestations de sécurité sociale. Cela s'explique par le fait que, désormais, ce sont uniquement eux qui cotisent, la part patronale ayant été réduite à 2,25 % de la masse salariale totale. Par conséquent, à condition de s'acquitter de ses contributions – 10 % de ses revenus pour l'assurance santé, 25 % pour les caisses de retraite et

<sup>557</sup> <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/215598>.

<sup>558</sup> Roşioru F., "The status of platform workers in Romania", op.cit.

10 % pour les impôts – le travailleur indépendant bénéficie du droit de la sécurité sociale. Néanmoins, cela n’inclut pas les prestations dues en cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle, car celles-ci sont couvertes par la contribution patronale, ce qui signifie qu’elles ne sont dues qu’aux salariés<sup>559</sup>.

## § 2. Les projets législatifs en débat

Plusieurs pays du panel n’ont pas de projet en cours (Hongrie, Danemark [renvoi aux partenaires sociaux], Royaume-Uni, Roumanie, Belgique). Plusieurs autres y compris ceux dotés de tiers statut disposent de propositions ou de projets d’intervention législative. Quelques tendances peuvent être mises en exergue. Des projets s’orientent vers la lutte contre les faux indépendants (Irlande, France) ou visent à instaurer une présomption de contrat de travail (Pays-Bas) basée sur des éléments originaux prenant en compte la spécificité de la relation créée par la plateforme (instaurant une discipline positive d’incitation que l’on a pu observer dans les relations de travail avec les plateformes du design ou basées sur la capacité d’influence ou le potentiel d’intervention sur le travail), soit il s’agit d’instaurer des compensations au statut de travailleur indépendant en termes de protection minimale (sécurité sociale, alléger le fardeau de la preuve) comme en Allemagne.

### A. Allemagne

Sur le plan politique, le Ministère du Travail et des Affaires sociales a confié à un *think tank* le soin de lui faire des préconisations sur l’avenir du travail dans l’économie de plateforme<sup>560</sup>. Un rapport lui a ainsi été remis en novembre 2020<sup>561</sup>. De façon générale, il en ressort une feuille de route qui tente de trouver un équilibre entre le maintien de ces activités sur le sol allemand dans un climat concurrentiel adéquat, et la protection minimale des travailleurs. Plusieurs propositions sont formulées :

- *étendre la couverture de la protection sociale* aux travailleurs des plateformes avec un financement partiel des branches concernées par l’État ;
- *alléger le fardeau de la preuve* dans les actions en requalification, la présentation, par les travailleurs, d’indices laissant présumer l’existence d’une relation de travail suffisant pour imposer à l’exploitant de la plateforme de prouver l’inexistence d’une telle relation ;
- *fixer des délais de préavis* de rupture du contrat minimaux en fonction de l’ancienneté du travailleur sur la plateforme ;
- *adopter une réglementation spécifique* portant sur le maintien du salaire en cas de maladie, la protection de la maternité et les congés ;
- *définir un cadre réglementaire autorisant la négociation collective* des indépendants ;
- *assurer un contrôle judiciaire des conditions générales d’utilisation* unilatéralement rédigées par les plateformes.

Il semble que, globalement, la doctrine travailliste<sup>562</sup> et les syndicats allemands aient

---

<sup>559</sup> *Idem*, p. 440.

<sup>560</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Denkfabrik-Digitale-Arbeitsgesellschaft/plattformoekonomie.html>.

<sup>561</sup> Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, *Faire Arbeit in der Plattformökonomie* (Le travail équitable dans l’économie des plateformes) : <https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/plattformoekonomie/eckpunkte-des-bmas-fuer-faire-arbeit-in-der-plattformoekonomie>.

<sup>562</sup> Wenckebach J. , directrice de l’Institut Hugo Sinzheimer, « Der digitale Arbeitsmarkt braucht neue Regeln » (Le marché du travail numérique a besoin de nouvelles règles), *Tagesspiegel*, 19 avril 2021 : <https://background.tagesspiegel.de/digitalisierung/der-digitale-arbeitsmarkt-braucht-neue-regeln>.

favorablement accueilli ce rapport, à l'inverse du patronat allemand qui y voit des propositions démesurées<sup>563</sup>. Le ministre du Travail, Hubertus Heil, a indiqué vouloir adopter une loi sur le sujet avant les prochaines élections fédérales qui auront lieu le 26 septembre 2021<sup>564</sup>.

## B. Danemark

La question du statut d'emploi n'est pas éludée par le pouvoir politique danois qui a été à l'origine d'un certain nombre de rencontres bi — voire tripartites et a sollicité des études auprès d'experts<sup>565</sup>. Aucun cadre juridique national d'envergure ne semble, néanmoins, avoir surgi de ces réflexions.

C'est donc du côté des partenaires sociaux et au niveau sectoriel que la réglementation des plateformes interviendra. La signature d'un accord collectif sur la rémunération minimale peut néanmoins se heurter au droit de la concurrence tant national que communautaire. Les autorités de la concurrence ont ainsi jugé que l'accord sur un prix minimum pour les prestations de ménages effectués par des indépendants entre la plateforme Hilfr et le syndicat 3F constituait une entente illégale sur les prix. Il a donc été abrogé<sup>566</sup>. Cette décision des autorités de la concurrence a été vivement critiquée par les partenaires sociaux et suscite de vifs débats dans ce pays nordique<sup>567</sup>.

## C. France

— Une première proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques a été portée par le groupe communiste républicain citoyen et écologiste au Sénat<sup>568</sup>. Il préconisait *une assimilation du travailleur des plateformes au salarié* (et non une présomption de contrat de travail). Cette proposition de loi présentait l'intérêt de retenir le principe de la liberté de détermination du temps de travail par le travailleur et en cela prêtait attention à une des principales motivations des travailleurs qui s'engagent dans ce type d'activité. Les conditions relatives au temps de travail, à la rémunération, etc. feraient l'objet d'une négociation collective annuelle entre les représentants des travailleurs et les plateformes. La proposition de loi innovait en introduisant des dispositions sur l'accès aux algorithmes et sur un droit de recours à un expert spécialiste en algorithme et intelligence artificielle (scientist data) pour les représentants des travailleurs, une innovation qui aurait pu être étendue à l'ensemble des secteurs d'activité. La proposition prévoyait également que la rupture du contrat devrait reposer sur un motif réel et sérieux. Enfin la proposition de loi comprenait des dispositions sur la représentation collective des travailleurs des plateformes et la négociation collective annuelle. La proposition de loi envisageait le droit des travailleurs des plateformes aux assurances chômage et à l'assurance accidents/maladies professionnelles. Cette proposition

---

<sup>563</sup> [https://www.deutschlandfunkkultur.de/plattformoekonomie-besserer-schutz-fuer-crowdworker.976.de.html?dram:article\\_id=495944](https://www.deutschlandfunkkultur.de/plattformoekonomie-besserer-schutz-fuer-crowdworker.976.de.html?dram:article_id=495944).

<sup>564</sup> *Idem*.

<sup>565</sup> Ilsøe A., Weber Madsen L., « Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE) », *FAOS Research paper 163*, avril 2018 : [https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2018/fnotat\\_163\\_-\\_Industrial\\_Relations\\_and\\_Social\\_Dialogue\\_in\\_the\\_Age\\_of\\_Collaborative\\_economy\\_IRSDACE\\_.pdf](https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2018/fnotat_163_-_Industrial_Relations_and_Social_Dialogue_in_the_Age_of_Collaborative_economy_IRSDACE_.pdf).

<sup>566</sup> Décision du 26 août 2021 (Konkurrencerådet) dans l'affaire Hilfr et une autre du même jour concernant les prix minimaux fixés par une plateforme concurrente, Happy Helper <https://www.kfst.dk/afgoerelser-ruling/konkurrenceomraadet/afgoerelser/2020/20200826-minimumspriser-pa-hilfrs-platform/>

<sup>567</sup> Jacqueson C., « When platformity confronts flexicurity - Social protection of platform workers in Denmark », *International Social Security Review*, 2021, n°3-4.

<sup>568</sup> Proposition de loi déposée le 11-09-2019 au Sénat, n°717 relative au statut des travailleurs des plateformes.

n'a pas été retenue.

— Une deuxième proposition a été déposée plus récemment le 20 décembre 2020 par le sénateur Olivier Jacquin<sup>569</sup>.

L'exposé des motifs de la proposition de loi mérite d'être souligné. Il repose sur un constat : le recours à des travailleurs indépendants via des plateformes procède et amplifie à grande échelle l'externalisation de la main-d'œuvre. Jamais il n'aura été aussi facile de mobiliser un travailleur, un clic suffisant désormais. Or ce sont de faux indépendants, ce à quoi la proposition de loi entend mettre un terme reprenant le « flambeau » de la Cour de cassation sur la fictivité du statut d'indépendant. La proposition de loi s'oppose aussi à la création d'un tiers statut entre salariat et indépendance. La proposition de loi repose sur trois axes : la reconnaissance d'un devoir de vigilance des entreprises vis-à-vis des travailleurs indépendants, étendant ainsi le devoir de vigilance introduit par loi Potier de 2017 sur les sociétés mères et les donneurs d'ordre ou introduit par la loi Savary sur la sous-traitance. Pour lutter contre l'indépendance fictive, la proposition suggère une action de groupe permettant et facilitant les requalifications collectives. Et pour améliorer la situation de ces travailleurs, la proposition suggère de développer un dialogue social équilibré dans les plateformes et dans les branches professionnelles.

La proposition présente une limite qui est celle de s'adresser aux travailleurs des plateformes de mobilité et de considérer ou postuler que des plateformes de freelance (Malt, Graphiste.com) ou de micro travail (Amazon, Mechanical Turk, Foule factory) donnent des réponses satisfaisantes.

La proposition de loi prévoit la garantie d'une rémunération juste et décente aux indépendants : « L'achat de service à un tarif qui ne permet pas d'assurer une rémunération décente du travail et donc à perte doit être interdit dans notre droit, car le fait même qu'il existe des travailleurs pauvres est indigne de notre société ».

La lutte contre le travail indépendant fictif reposerait sur deux types d'actions en justice. La première serait le fait de dispositions nouvelles insérées dans le Code civil à l'article 1255 — II : « lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire subissent des préjudices résultant d'un dommage causé par une même personne ayant pour cause commune un manquement de même nature aux obligations mentionnées à l'article 1253-2 du Code civil ou des pratiques abusives dans la fixation du prix de la prestation, une action de groupe peut être menée par des organisations de travailleurs indépendants, des organisations syndicales représentatives, des associations de protection de l'environnement, des associations de lutte contre les discriminations ». La deuxième serait la consécration d'un droit d'action de groupe par des dispositions insérées dans le code de commerce à l'article L. 442-4-1II : « lorsque plusieurs travailleurs placés dans une situation similaire subissent des préjudices résultant du recours à un statut fictif de travailleur indépendant, une action de groupe peut être exercée sans préjudice des actions individuelles que les travailleurs peuvent exercer à d'autres fins auprès des tribunaux compétents.... Cette action peut tendre à la cessation du manquement, notamment par la reconnaissance immédiate de la qualité de salarié » de tous les travailleurs placés dans une situation identique... Seuls peuvent exercer cette action les organisations syndicales représentatives, une association déclarée depuis 2 ans intervenant dans le domaine des travailleurs indépendants.

---

<sup>569</sup> Voir Sachs T., Vernac S. « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *Droit social*, 2021, p.216.

La proposition de loi établit un devoir de vigilance à la charge de toute entreprise ayant recours à des travailleurs indépendants pour l'exécution d'une opération, consistant à identifier les risques, à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement et à garantir une rémunération décente et juste au regard de la nature de la prestation ou du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'entreprise. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit veiller à ce qu'une entreprise recourant à des travailleurs indépendants respecte les obligations précitées. La proposition de loi donne aux syndicats ou à l'inspection du travail le rôle de sentinelle et d'alerte (par écrit) en cas de manquement aux obligations précitées. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit faire cesser la situation dans un délai raisonnable, à défaut il endosse une responsabilité solidaire. Le tribunal compétent est le tribunal judiciaire.

Concernant le dialogue social, la proposition de loi distingue le dialogue social sectoriel et territorial du dialogue social au sein des plateformes. Pour le premier, elle reprend les conditions de représentativité du droit commun pour les appliquer à la représentativité d'organisations syndicales de travailleurs indépendants. Elle prévoit la possibilité de négocier une convention collective de travail de branche entre organisations syndicales de salariés et d'autres parties prenantes définies en Conseil d'État. La convention de branche peut déterminer les conditions de travail et de rémunération de nature à préserver la santé et la sécurité des personnes, les libertés fondamentales ainsi que l'environnement. Sa validité serait soumise à sa signataire par « une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs indépendants représentatives représentant au moins 30 % de l'ensemble des travailleurs indépendants ». Elle prévoit l'application de la convention de branche à tous les contrats conclus entre les travailleurs indépendants et toute plateforme numérique de travail relevant de la branche. Au sein des plateformes, la représentativité des organisations est déterminée selon les mêmes critères (valeurs républicaines, indépendance, transparence, ancienneté minimale de un an, influence, audience). Un représentant syndical des travailleurs indépendants peut être désigné par toute organisation syndicale de travailleurs indépendants représentative dans la plateforme ou dans la branche. La proposition envisage un temps de délégation, un droit de circuler librement et de prise de contact, de publication et de diffusion de tracts. Le texte prévoit une obligation d'information et de consultation une fois par an des représentants syndicaux indépendants sur les risques et actions de prévention des risques, sur les conditions de travail, sur le recueil des données, les modalités de détermination d'une rémunération décente, des modalités de participation aux résultats de l'entreprise, une obligation de consultation sur les informations communiquées et les négociations à engager, ce qui ouvre la possibilité de se faire assister par un expert. Les représentants des travailleurs indépendants assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou de surveillance de la plateforme. Des accords collectifs de travail peuvent enfin être conclus avec la plateforme et un ou plusieurs représentants syndicaux de travailleurs indépendants, notamment sur les modalités de mise en place de l'obligation de vigilance. La rupture du contrat d'un représentant syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail. Cette proposition a également été rejetée le 26 mai 2021 par le Sénat.

#### D. Irlande

Le pouvoir politique irlandais n'est pas resté inactif face à la recrudescence du recours à de faux indépendants par de nombreuses entreprises. En 2000, des lignes directrices de qualification de

la relation de travail ont ainsi été adoptées puis modifiées en 2007<sup>570</sup>. Ce document est indicatif et reprend en partie la jurisprudence, notamment l'arrêt de Cour suprême *Henry Denny & Sons* de 1998<sup>571</sup> selon lequel les faits l'emportent sur la qualification retenue par les parties.

En réalité, la réaction a surtout été conventionnelle pour le moment avec la volonté de la part des partenaires sociaux traditionnels d'étendre les conventions collectives existantes aux travailleurs de plateformes. Ces expérimentations se sont heurtées au droit de la concurrence irlandais et européen<sup>572</sup>. L'encadrement des relations de travail sur les plateformes en Irlande devrait donc venir du droit conventionnel, le pouvoir législatif étant surtout attendu pour faire tomber les barrières légales d'un droit de négociation collective des travailleurs de plateformes.

Il faut cependant noter que deux projets de loi visant à lutter contre les faux indépendants en 2018 ont été en débat au sein du Parlement irlandais<sup>573</sup>. S'ils ne prétendaient pas créer une nouvelle catégorie propre aux travailleurs de plateformes ou leur assurer une protection de façon générale, certaines dispositions prévoyaient de leur faire bénéficier d'une partie des législations sociales existantes, notamment la loi sur l'interdiction des licenciements abusifs<sup>574</sup>. Surtout, le projet de loi fournissait une liste de critères fort intéressante qui devait permettre de distinguer le salarié du faux indépendant<sup>575</sup>. Cette initiative va dans le sens des préconisations de la Commission des experts de l'OIT sur la Recommandation 198 de l'OIT et de l'Union européenne. Ainsi « pour déterminer l'existence d'un faux contrat de services aux fins de la présente loi, il peut être tenu compte des éléments suivants :

- le degré d'autonomie et de contrôle de la personne qui exécute le travail sur les tâches à accomplir et sur la manière dont elles doivent être exécutées ;
- le degré de supervision de la personne effectuant le travail et de ses méthodes de travail, le degré d'intégration de la personne exécutant le travail avec d'autres personnes sur un lieu de travail ou dans l'entreprise concernée ;
- le fait que la personne exécutant le travail fournisse ou non ses propres outils, équipements ou d'autres biens d'équipement pour l'exécution du travail ;
- la mesure dans laquelle, le cas échéant, la personne qui exécute le travail a investi des capitaux ou d'autres éléments liés au travail effectué, tout contrat de travail antérieur entre les parties ;
- la personne qui exécute le travail est libre, pendant la durée de l'engagement, d'exécuter un travail pour, ou au profit de, toute autre personne qu'une personne présumée être partie au faux contrat de services ;
- la mesure dans laquelle, le cas échéant, la personne exécutant le travail effectue un travail pour une personne autre qu'une personne présumée être partie au faux contrat de services ;
- la dépendance économique de la personne qui effectue le travail à l'égard de la relation en question ;

---

<sup>570</sup> *Code of Practice in determining Employment status* : <https://www.revenue.ie/en/self-assessment-and-self-employment/documents/code-of-practice-on-employment-status.pdf>.

<sup>571</sup> *Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd v Minister for Social Welfare* [1998] 1 IR 34.

<sup>572</sup> V. *infra*, Partie II, Titre I.

<sup>573</sup> Protection of Employment (Measures to Counter False Self Employment Bill) 2018, <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2018/17/> ; Prohibition of Bogus Self Employment Bill 2018: <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2018/30/>. V. Gibbons L. , « The Gig Economy Requires a Radical Overhaul of Current Employment Laws in Order to Better Protect Workers », *working paper Research Gate*, 2019 : [https://www.researchgate.net/publication/n/333728168\\_The\\_Gig\\_Economy\\_Requires\\_a\\_Radical\\_Overhaul\\_of\\_Current\\_Employment\\_Laws\\_in\\_Order\\_to\\_Better\\_Protect\\_Workers](https://www.researchgate.net/publication/n/333728168_The_Gig_Economy_Requires_a_Radical_Overhaul_of_Current_Employment_Laws_in_Order_to_Better_Protect_Workers).

<sup>574</sup> Prohibition of Bogus Self Employment Bill 2018, qui vise le Unfair Dismissals Act, 1977, préc.

<sup>575</sup> Prohibition of Bogus Self Employment Bill 2018, article 2(3).



- le fait que la personne exécutant le travail annonce sa disponibilité pour l'exécution de ce travail ou d'autres travaux ou la prestation de ces services ou d'autres services, à toute personne autre qu'une personne présumée être partie au faux contrat de services ;
- la personne qui exécute le travail a dû lancer un appel d'offres ou prendre d'autres mesures similaires pour obtenir la participation à la relation en question ;
- le travailleur emploie d'autres personnes ;
- la mesure dans laquelle, le cas échéant, la personne exécutant le travail court un risque de perte financière en rapport avec cette exécution ou cette prestation, et la nature de ce risque ;
- la mesure dans laquelle, le cas échéant, la personne qui exécute le travail a la possibilité de réaliser des bénéfices en rapport avec cette prestation ou cette fourniture, et la nature de ces bénéfices ;
- la force relative des positions de négociation des parties à la relation et, le cas échéant, de toute personne agissant pour le compte des parties ;
- une influence ou une pression induite a été exercée sur une partie à la relation ou des tactiques déloyales ont été utilisées à son encontre ;
- la mesure dans laquelle tout contrat conclu entre les parties à la relation prévoit une rémunération par référence à l'accomplissement d'une tâche particulière, plutôt que pour le paiement d'un salaire basé sur le temps de travail ou la nature de celui-ci ;
- la mesure dans laquelle tout contrat conclu entre les parties à la relation prévoit une rémunération totale qui est, ou est susceptible d'être, inférieure à celle d'un salarié effectuant un travail ou des services similaires ;
- un salarié effectuant un travail similaire ou fournissant des services similaires ;
- la mesure dans laquelle le contrat est destiné à, ou viendrait, en dehors de la présente loi, dispenser l'employeur de payer au salarié le taux horaire minimum national de rémunération, et de rémunération ».

Le processus de vote de ces deux lois a été suspendu par la dissolution des deux chambres du Parlement irlandais au printemps 2020. Il n'y a donc à ce jour aucune disposition législative portant sur le statut des travailleurs de plateformes. Le Sinn Féin vient de déposer une nouvelle proposition de loi sur le sujet<sup>576</sup>. Il reprend largement les critères identifiés par le projet de loi de 2018, prévoit des contraventions à l'égard des employeurs qui recourraient de façon abusive à l'indépendance et entend étendre l'application de la Loi sur l'aménagement du temps de travail de 1997 aux travailleurs des plateformes.

## E. Italie

Le statut des travailleurs de plateformes en Italie est encore incertain. Les réflexions portant sur son encadrement s'inscrivent dans un paysage particulier fait d'un maquis de statuts qui, contrairement à ce que pourrait laisser croire l'existence de deux tiers statuts, ne facilite pas le débat. Depuis 2015, les différents partis politiques au pouvoir ont tenté d'adopter une législation d'ensemble sur le sujet. Mais mis à part le décret-loi du 3 septembre 2019 modifié par la loi du 2 novembre 2019<sup>577</sup>, ce projet n'a pas encore abouti. En attendant, ce sont les localités elles-mêmes qui s'emparent de la question en définissant des cadres réglementaires parfois à la limite des compétences que leur réserve la Constitution italienne<sup>578</sup>, et les partenaires sociaux qui

<sup>576</sup> <https://www.sinnfein.ie/contents/60453>.

<sup>577</sup> *Supra*.

<sup>578</sup> Voir par exemple la « Charte des droits fondamentaux du travail digital en contexte urbain » dite Charte de Bologne : [http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf).

viennent par exemple de signer un accord national avec la plateforme *Just Eat*<sup>579</sup>. Une réforme d'ampleur est attendue.

## F. Pays-Bas

Afin de lutter contre la pratique du recours à de faux indépendants, le gouvernement néerlandais avait publié en novembre 2018 une série de recommandations visant à interpréter les articles 7 : 610 et 7 : 660 du Code civil portant sur la définition du contrat de travail<sup>580</sup>. Parmi les propositions retenues, cinq indices devraient être pris en compte par les juges :

- l'existence d'un lien de direction* : droit de donner des instructions sur la manière de réaliser le travail, définition claire de résultats à atteindre et période déterminée ;
- la comparabilité du personnel* : la personne concernée a-t-elle exécuté les mêmes travaux comme salarié ? Ces travaux sont-ils exécutés aussi par des salariés ? ;
- heures et méthodes de travail* : un travailleur n'ayant pas la liberté de définir le lieu de travail, les horaires et les outils est dans un lien de subordination ;
- la communication avec l'extérieur* : le fait que l'autoentrepreneur soit obligé d'utiliser le nom de son cocontractant indique un lien de subordination. Dans le cas contraire (propre nom, logos, etc.), le lien de subordination n'est pas probable ;
- l'existence ou non d'une clause de non-concurrence*<sup>581</sup>.

Sur le plan politique, les recommandations adoptées par le gouvernement néerlandais en 2018 annonçaient par ailleurs plusieurs pistes de réglementation du travail sur les plateformes numériques. Parmi elles, il était prévu *d'instaurer une obligation de délivrer un contrat de travail aux personnes dont la rémunération était la plus faible*. Plus précisément, deux hypothèses étaient visées : soit l'autoentrepreneur travaillait à bas prix avec un contrat durable le liant à un seul cocontractant, soit il travaillait à bas prix et effectuait des travaux qui se produisaient régulièrement dans l'entreprise du cocontractant et qui faisait partie de l'activité normale de celle-ci. La conformité de ce projet au droit de l'Union européenne, et en particulier, aux libertés fondamentales d'entreprendre et de prestation de services restait encore à valider. *Enfin, un taux minimum de rémunération devait être appliqué à tout indépendant* qui n'avait pas de salarié (aux alentours de 16 € de l'heure). À l'inverse, et afin de protéger les vrais indépendants des risques de requalification, les entrepreneurs dont la rémunération dépassait 75 € de l'heure devaient être considérés comme étant pleinement indépendants.

Fin 2018, le gouvernement avait créé un « Comité de réglementation du travail » dirigé par Hans Borstlap, haut fonctionnaire et ancien président du Comité de l'Union européenne pour l'emploi et le marché du travail (de 1997 à 1999)<sup>582</sup>. Ce Comité a rendu son rapport le 23 janvier 2020<sup>583</sup>. Peu avant, le Conseil scientifique de la politique gouvernementale (WRR) avait publié

---

<sup>579</sup> <https://www.fanpage.it/attualita/vittoria-dei-rider-di-just-eat-hanno-un-contratto-con-stipendio-tredicesima-malattia-e-ferie/>.

<sup>580</sup> Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 26 november 2018 over de voortgang van de uitwerking van de maatregelen over het werken als zelfstandige (Lettre de la ministre des Affaires sociales et de l'Emploi à la Chambre des représentants du 26 novembre 2018 sur l'état d'avancement de l'élaboration des mesures sur le travail indépendant) : <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvi5epmj1ey0/vkv9hpae-dnvw>.

<sup>581</sup> Gundt N., « Economie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique contemporaine, ETUI, op.cit., p. 110.

<sup>582</sup> Hans Borstlap avait notamment été à l'origine de l'idée d'un droit à la formation tout au long de la vie pour les travailleurs.

<sup>583</sup> Rapport « *In wat voor land willen wij werken?* » : <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/>

son rapport consultatif intitulé « The Better Work »<sup>584</sup>. Le Conseil économique et social national avait également été consulté. En novembre 2020, le gouvernement a publié ses réponses aux préconisations faites par ces organes consultatifs<sup>585</sup>. Il en ressort principalement deux nouveautés. D'une part, l'obligation de délivrer un contrat de travail en fonction de la faiblesse de la rémunération n'est plus une piste retenue. *D'autre part, et surtout, il est envisagé d'instaurer une présomption légale de salariat pour les travailleurs de plateformes*<sup>586</sup>. Cette seconde proposition repose sur une argumentation qu'il peut être intéressant de rapporter. D'abord, le pouvoir politique prend acte du fait que deux éléments principaux témoignent de la similitude de la condition des travailleurs de plateformes aux salariés : *souvent, la plateforme exerce une autorité qui se concrétise moins par des ordres que par des incitations, et le travailleur est intégré dans une organisation préexistante*. Ensuite, un des critères à prendre en compte pour établir une telle présomption serait, selon le gouvernement, l'existence d'une « *influence quelconque sur la manière dont le travail est obtenu ou exécuté* »<sup>587</sup>. Cela peut rappeler les termes employés par la doctrine suisse qui croit voir dans l'existence d'une influence « décisive » de la plateforme sur les conditions de travail un élément substantiel et singulier de définition de la subordination dans ce type d'entreprises<sup>588</sup>.

Dans un futur proche, le gouvernement néerlandais veut poursuivre ses réflexions pour rendre opérationnelle la présomption de salariat, en mettant par exemple au point un instrument permettant d'établir et, le cas échéant, de renverser rapidement la présomption de salariat. Cela étant, ces préconisations ne devraient pas avoir force de loi à court terme, car il est expressément laissé au futur gouvernement le soin de reprendre, ou non, ces propositions<sup>589</sup>.

Quoi qu'il advienne de ces différents rapports, les Pays-Bas sont un autre exemple, avec d'autres pays comme l'Espagne, qu'une réflexion générale et partagée sur le statut des travailleurs de plateformes peut conduire à l'affirmation d'une présomption de salariat.

## G. Royaume-Uni

Il n'y a, pour le moment, aucune réaction législative sur le sujet. Seul un rapport commandité par le gouvernement britannique et rendu en 2017 peut être cité. Il s'agit du rapport dit « Taylor » du nom de son auteur, ancien collaborateur du Premier ministre conservateur Tony Blair et directeur général de la Royal Society of Arts<sup>590</sup>. Sauf la proposition de remplacer

---

23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken. Précisons que la lettre de mission était la suivante : « *donner des conseils sur la réglementation des travailleurs et des relations de travail et de mission, dans le but de les rendre plus adaptés aux besoins et aux circonstances du temps présent et (dans la mesure du possible) de l'avenir* », De Kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en het WRR-rapport 'Het Beter Werk', 11 novembre 2020 : <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/11/kabinetsreactie-op-commissie-regulering-van-werk-en-wrr-rapport-het-beter-werk>.

<sup>584</sup> <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>.

<sup>585</sup> De Kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en het WRR-rapport 'Het Beter Werk', préc.

<sup>586</sup> *Idem*, pp. 15-17.

<sup>587</sup> *Id.*, « *Langs die weg kan bepaald worden dat een werkende die via een digitaal platform wordt gekoppeld aan opdrachten of opdrachtgevers en waarbij deze applicatie op enige wijze invloed uitoefent op de wijze waarop het werk wordt verkregen of uitgevoerd, vermoed wordt deze arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst uit te voeren* ».

<sup>588</sup> Magoga-Sabatier S., « La qualification des relations de travail des plateformes numériques. Une analyse de droit comparé des requalifications opérées dans l'affaire Uber.com en droit du travail, droit commercial et en droit des assurances sociales », *Jusletter*, 1er mars 2021.

<sup>589</sup> Dans un contexte politique national mouvementé.

<sup>590</sup> Taylor M., *Good Work, The Taylor Review of Modern Working Practices*, juillet 2017 : <https://assets.publishin>

l'actuel *worker* par une nouvelle catégorie intitulée « *dependant contractor* » (« entrepreneur dépendant ») dont l'élément distinctif serait le contrôle, ce document ne constitue pas une réflexion générale et d'ensemble sur le sujet<sup>591</sup>. Les auteurs du rapport se montrent plus soucieux de conforter la présence des plateformes numériques sur sol britannique que de garantir à leurs travailleurs un ensemble de droits sociaux<sup>592</sup>. À ce jour, aucune suite n'a été donnée au rapport Taylor. L'inaction politique sur le sujet peut être attribuée à la très riche actualité que connaît le pays depuis l'année de son adoption, en 2017 : *Brexit*, coronavirus...

Au regard de ce concert international de rapports et de préconisations dont on soulignera que le tiers statut est singulièrement absent, il reste finalement deux options :

— créer un statut social (du point de vue du travail et de la sécurité sociale) du travailleur indépendant du XXI<sup>e</sup> siècle, notamment en lui reconnaissant des droits individuels (dont le droit à la non-discrimination, à la santé et à la sécurité au travail, à une rémunération juste et décente) et collectifs du travail ainsi qu'à une protection sociale couvrant tous les risques et à laquelle contribuerait financièrement la plateforme. Ce serait une voie très nouvelle dans l'histoire du droit social, mais cela signifierait que le législateur imposerait un statut ne correspondant pas à la réalité décrite par les tribunaux et relatée dans le cadre des programmes de recherche.

— intégrer les travailleurs des plateformes dans le giron du droit du travail et du salariat en établissant une présomption légale de contrat de travail et/ou en introduisant un droit d'action de groupe en requalification comme moyen de lutte contre le travail déguisé<sup>593</sup>. Ce serait une solution satisfaisante par son adéquation avec la réalité des situations vécues et décrites et à condition qu'elle ne vise pas qu'une seule catégorie de travaux (ceux de la mobilité). Cette option pourrait devenir optimale si elle ne faisait pas l'économie d'une approche renouvelée et moderne du salariat et donc si elle ouvrait l'occasion de porter doctrinalement une définition du travailleur et de la relation de travail inclusive et adaptée aux nouveaux supports de cette relation que sont les nouvelles technologies qui n'affectent pas que les travailleurs des plateformes numériques.

Sur le plan européen et international, les institutions se sont également saisies de ces questions et procèdent au moins au niveau européen à des consultations des États membres.

## **Section 2. Des réactions convergentes sur le plan européen et international**

Pour répondre à ces enjeux, les institutions internationales Union européenne, OCDE et l'OIT recommandent aux États membres d'établir un droit à la protection sociale pour tous les travailleurs atypiques et pour tous les travailleurs non-salariés. Leur approche ne consiste donc pas à isoler les problèmes des travailleurs des plateformes pour leur apporter un traitement spécifique et catégoriel, mais à les considérer comme une des nouvelles formes de travail atypique (§ 2) pouvant avoir le statut de salarié ou de non-salarié (§ 1).

---

g.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf. V. Allison Fiorentino, préc.

<sup>591</sup> Mason L., *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, ETUI, op.vit, pp. 126-128.

<sup>592</sup> Pour une lecture très critique du rapport, v. Bales K., Bogg A., Novitz T. , « 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review », *Industrial Law Review*, 2018, Vol. 47, n° 1, p. 46.

<sup>593</sup> Voir Belgique, décision n° 1970 de 2016 sur l'évaluation de la nature de la relation de travail.

## § 1. Le statut de la relation contractuelle des travailleurs des plateformes

L'OIT a préparé un rapport général pour la conférence internationale du travail de 2020<sup>594</sup> dans lequel figure un état des lieux de la Recommandation 198 sur la relation de travail rappelant qu'il revient aux États membres de revoir périodiquement le champ d'application de la législation du travail pour garantir que cela correspond aux réalités du moment. L'OIT recommande que cet examen se fasse « en consultation avec les partenaires sociaux ». Le § 4 de la Recommandation comprend des orientations sur :

- la nécessité de combattre les relations de travail déguisées c'est-à-dire lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié ;
- assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels y compris ceux impliquant des parties multiples ;
- assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection prévue ;
- prévoir pour les intéressés notamment les employeurs et les travailleurs l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail (action de groupe ou procédure judiciaire d'urgence ou saisine d'une autorité administrative).

### A. Combattre les relations de travail déguisées

L'OIT a réalisé des travaux depuis 2016 sur le travail atypique et a systématiquement et explicitement examiné la situation des travailleurs des plateformes sous divers angles. Dans son rapport de 2016 sur l'emploi atypique dans le monde<sup>595</sup>, l'OIT a fait deux recommandations dont l'une porte explicitement sur les problèmes posés par la qualification juridique de formes d'emploi atypiques. L'Organisation estime que des mesures législatives sont nécessaires pour remédier au problème de l'absence de qualification ou de qualification fictive ou erronée des relations d'emploi. Elle en appelle aux États membres pour qu'ils interviennent afin d'éviter les qualifications qui ne correspondent pas à la réalité des conditions dans lesquelles les travailleurs des plateformes exercent leur activité.

La Recommandation 198 de l'OIT préconise aux États membres de « combattre les relations de travail déguisées qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié pour le priver de la protection ». Le moyen de combattre réellement ces abus ou ces tentatives de fraude réside dans la reconnaissance d'une présomption légale de contrat de travail (ou de salariat) en lieu et place d'une présomption de travail indépendant.

La Recommandation 198 a fait l'objet d'un chapitre du rapport « Promouvoir l'emploi décent dans un monde en mutation » de la Commission d'experts de l'OIT pour la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail de 2020 qui a été reportée à 2021 et qui sera donc examiné

---

<sup>594</sup> OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, Etude, CIT 109<sup>e</sup> session, 2020 comprenant un chapitre 2 sur la relation de travail qui présente un état des lieux de la Recommandation 198 sur la relation de travail.

<sup>595</sup> Voir Cosme C. , « Le lien entre travail et protection sociale vu de l'OIT », in A. Supiot (dir.), *La solidarité, Enquête sur un principe juridique*, éd. O. Jacob, 2015, p.91.

au mois de juin 2021.

## B. Déterminer l'existence d'une relation de travail

Comment déterminer l'existence d'une relation de travail ? Même si chaque pays a sa manière de déterminer l'existence d'une relation de travail, on peut distinguer les systèmes juridiques de droit civil pour lesquels l'élément fondamental est le lien de subordination constitué de trois éléments : le travail exécuté pour le compte d'une autre personne, en échange d'une rémunération et dans le cadre d'un lien de subordination. Dans les pays de *Common law*, outre le lien de subordination, un ensemble plus large de conditions est exigé. La Recommandation 198 ne prévoit pas une définition de la relation de travail afin d'être souple vis-à-vis de réalités très diverses et très évolutives ; elle a opté à cet égard pour des orientations.

La première, sans doute la plus essentielle, c'est que la qualification de la relation de travail est déterminée et fondée par les faits « ayant trait à l'exécution et à la rémunération du travailleur ». C'est le principe dit de la primauté des faits qui présente un intérêt majeur quand la relation est délibérément déguisée. Ce principe est énoncé dans de nombreux pays soit par la législation soit par la jurisprudence aussi bien dans les pays de droit civil que de *Common law* au niveau constitutionnel, ou comme principe général du droit des contrats ou tel qu'établi par les tribunaux<sup>596</sup>.

La deuxième manière c'est de disposer d'une présomption légale de relation de travail contrebalançant le pouvoir de négociation inégal des parties et découlant du principe *in dubio pro operario* fondamental en droit du travail. Du reste, la directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE comprend un article 11 selon lequel « lorsque les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires, ils prennent une ou plusieurs des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives : [...] b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée ». La même directive comprend un article 15 sur les présomptions légales et les mécanismes de règlement rapide.

Une autre façon de déterminer la relation c'est que la loi désigne des travailleurs être réputés indépendants ou salariés.

Dans certains pays, le critère de la relation de travail est celui de la subordination juridique tandis que dans d'autres, plus rares, c'est celui de la dépendance économique. En revanche, ce facteur sert souvent de preuve supplémentaire quand il y a des doutes sur la relation de travail. Mais il a pris de l'importance dans des pays ayant légalisé la catégorie de travailleurs non-salariés dépendants. Ce critère n'est pas satisfaisant, car il suppose souvent d'avoir une activité principale, celle à l'origine de la dépendance économique. Il ne permet donc pas de considérer ou d'apprécier des activités secondaires voire très occasionnelles. En outre, ce facteur détourne l'attention qui devrait être portée sur la nature de la relation qui a des effets sur les personnes bien au-delà des aspects économiques. Enfin, dans les pays à tiers statut qui retiennent ce facteur à cet effet, il ne fonctionne pas de manière satisfaisante.

---

<sup>596</sup> Au Royaume-Uni, le tribunal d'appel de l'emploi a considéré que le pouvoir de négociation relatif des parties doit être pris en considération lorsque l'on détermine si les termes d'un accord écrit représentent bien la réalité, le véritable accord n'étant souvent visible qu'à partir des circonstances de l'affaire, celles-ci ne figurant qu'en partie dans l'accord écrit, - *Autoclenz Ltd. c. Belcher & Ors*, Belcher (2011) UKSC 41, §35.

### C. Pour un tiers statut ?

L'OIT a opté dans le cadre de la Recommandation 198 pour une approche binaire qu'elle maintient nonobstant l'existence de zones grises. Le travail via les plateformes a provoqué une hausse de l'emploi indépendant. Pour l'OIT, ce sont des travailleurs qui, en tant que tels, doivent pouvoir jouir de tous les principes et droits fondamentaux au travail même si des législateurs nationaux leur dénie ces droits comme l'ont indiqué la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT et le Comité liberté syndicale. Dans certains pays, les travailleurs indépendants jouissent de certains droits issus de la relation de travail, par exemple en matière de sécurité et santé au travail<sup>597</sup> ou de protection sociale.

Faut-il créer une troisième catégorie de travailleurs économiquement dépendants ? Selon l'OIT, la zone grise a toujours existé, elle a seulement pris de l'ampleur avec les mutations récentes de l'organisation du travail et de l'évolution technologique. Dans les pays à tiers-statut prévaut soit la dépendance économique (Allemagne, Autriche, Espagne) soit le rôle du travailleur dans l'entreprise (Italie). Pour l'OIT, ces tiers-statuts n'ont pas « brisé la division binaire entre l'emploi et le travail indépendant. Les travailleurs non-salariés dépendants sont généralement désignés comme un sous-groupe des travailleurs indépendants »<sup>598</sup>. En fait, le tiers statut est une sorte d'aménagement ou d'extension du droit du travail et de la protection sociale au-delà de la relation de travail en suivant le modèle de la division binaire modifiée.

La question se pose donc de savoir s'il faut consacrer des différences de droits et de protection selon les arrangements contractuels d'autant que certains d'entre eux peuvent ne pas être librement choisis, ce qui contreviendrait aux objectifs de la Convention 122 OIT de promotion du plein emploi productif. Ce qui est certain, c'est qu'à mesure que le marché du travail évolue et que les nouvelles formes d'organisation du travail et de nouvelles modalités de travail apparaissent, c'est sur les travailleurs que pèsent les risques et les responsabilités qui étaient auparavant supportées par l'employeur, comme c'est le cas des plateformes de travail numérique et des chaînes d'approvisionnement mondiales.

### D. Un socle de droits universels et communs à tous les travailleurs

Dans le cadre du centenaire, l'OIT a été plus loin que le législateur européen dans les réflexions sur les travailleurs de la nouvelle économie en esquisant un socle de droits indépendamment de la nature juridique de la relation. La Commission du centenaire indique dans le rapport remis en février 2019 que l'universalité du mandat de l'OIT devrait la conduire à intégrer tous les travailleurs y compris en innovant pour pouvoir embrasser « la diversité croissante des situations dans lesquelles le travail est effectué en particulier le phénomène émergent du travail fondé sur l'intermédiation numérique dans l'économie des plateformes ».

En établissant le principe d'une garantie universelle pour tous les travailleurs, la Commission préconise de disposer d'un socle commun de droits à tous les travailleurs. Cette garantie comprend les droits fondamentaux des travailleurs (ceux de la Déclaration de 1998) et un ensemble de conditions de base, dont un salaire assurant des conditions d'existence convenables ; la limitation du temps de travail, des lieux de travail sûrs et salubres ainsi qu'une protection sociale de base. La Commission souligne la nécessité face aux technologies de

---

<sup>597</sup> Belgique, Code pénal, art.43-49 ; Italie, décret n°81 de 2008 ou France Partie IV du Code du travail.

<sup>598</sup> Etude OIT CIT 2020, p.126.

l'information et de la communication d'exercer un contrôle du temps de travail. Le rapport estime que « les technologies de l'information et de la communication qui permettent de travailler n'importe où et n'importe quand brouillent la frontière entre temps de travail et temps consacré à la vie privée, et peuvent contribuer à allonger la durée du travail. À l'ère du numérique, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devront trouver de nouveaux moyens d'appliquer effectivement des limites maximales définies au niveau national en matière de temps de travail par exemple en établissant un droit à la déconnexion ». Pour beaucoup de travailleurs des plateformes et du numérique, le temps de travail est très variable et imprévisible, sans garantie quant au nombre d'heures de travail rémunérées ou aux revenus par semaine et sans qu'ils aient leur mot à dire ou presque sur leurs horaires de travail. La Commission insiste enfin sur la nécessité de consacrer un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie et de créer des systèmes innovants de droits à la formation (assurance emploi ou fonds sociaux) dans la perspective d'aider les travailleurs qui en ont le plus besoin, à savoir les indépendants ou les travailleurs des très petites entreprises qui sont moins susceptibles de bénéficier d'une formation financée par l'employeur. Elle attire l'attention sur le risque que l'économie numérique perpétue les disparités entre les genres, en particulier que les algorithmes utilisés dans la mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois ne perpétuent les stéréotypes sexistes.

La technologie numérique pose de nouveaux défis pour l'application efficace des protections du travail. Les plateformes de travail numériques fournissent de nouvelles sources de revenus à de nombreux travailleurs dans différentes parties du monde. Mais le caractère fragmenté du travail dans différentes juridictions internationales complique le contrôle du respect du droit du travail applicable. Le travail est parfois mal rémunéré, souvent en deçà du salaire minimum en vigueur. La Commission recommande l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et de protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter. Elle préconise de s'inspirer de la Convention du travail maritime de l'OIT (MLC 2006) pour régler les problèmes des travailleurs, des employeurs, des plateformes et des clients opérant dans différentes juridictions.

Un deuxième aspect, non des moindres, abordé dans le cadre des travaux du centenaire de l'OIT concerne le pouvoir de contrôle /disciplinaire des technologies. L'exercice de la gestion, de la surveillance et du contrôle algorithmiques au moyen de capteurs, d'accessoires connectés et d'autres formes de surveillance, doit être réglementé pour protéger la dignité des travailleurs. « Le travail n'est pas une marchandise et les travailleurs ne sont pas des robots » selon la formule du rapport de la Commission du centenaire. Une réglementation doit être élaborée pour régir l'utilisation des données et la responsabilité dans l'emploi des algorithmes dans le monde du travail. Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ont des politiques en matière de transparence et de protection des données afin que les travailleurs sachent ce qui est tracé. Ils devraient être informés de tout contrôle réalisé sur le lieu de travail, et des limites devraient être imposées à la collecte de données susceptibles d'entraîner une discrimination, comme l'affiliation syndicale. Ils devraient avoir accès à leurs propres données, ainsi que le droit de transmettre ces informations à leur représentant ou à leur autorité réglementaire. Le rapport sur ce point recommande aux gouvernements d'orienter leur développement dans le respect de la dignité des travailleurs et d'envisager l'adoption de nouvelles réglementations dans cette optique.

Le rapport de l'OIT (CIT 2020) traite spécialement du travail via les plateformes numériques.



Le travail via des plateformes numériques est un phénomène mondialisé. C'est une forme d'externalisation. La Commission des experts pour l'application des conventions et recommandations « considère que la caractéristique commune de recourir à des moyens technologiques pour distribuer des tâches à une main-d'œuvre indéterminée n'est pas un motif permettant de considérer ces activités comme une forme de travail qui se situerait en dehors du marché du travail. En tout état de cause, la Commission rappelle que tous les principes et droits fondamentaux au travail sont applicables aux travailleurs des plateformes comme ils le sont pour les autres travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi. Cela montre que le traitement du statut d'emploi des travailleurs des plateformes doit être examiné à la lumière de la balkanisation des statuts d'emploi et être considéré comme la forme à ce jour la plus aboutie de la dérégulation cumulant absence de protection sociale et de protection du travail <sup>599</sup>».

Au niveau européen, on peut signaler l'adoption d'une résolution du Parlement européen le 17 décembre 2020 (n° 2020/2084) sur une Europe sociale forte pour des transitions justes qui énonce au point 27 que la Commission est invitée à proposer une directive sur les droits dans l'économie numérique, y compris ceux dont le contrat est atypique et qu'il est demandé à la Commission de « clarifier le statut professionnel des travailleurs des plateformes à travers la présomption réfragable de l'existence d'une relation de travail ».

## **§ 2. La protection sociale des travailleurs des plateformes**

La protection sociale des travailleurs des plateformes est analysée sous l'angle des travailleurs non-salariés pour l'Union européenne (A) et sous celui de la protection des travailleurs atypiques s'agissant de l'OIT (B).

### **A. La protection sociale des travailleurs non-salariés**

Le Conseil de l'UE a recommandé aux États membres de « promouvoir dans le cadre de leurs politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles la sécurité et la santé au travail des travailleurs indépendants, tout en tenant compte des risques spécifiques qui existent dans certains secteurs et de la nature particulière de la relation entre les parties contractantes et les travailleurs indépendants »<sup>600</sup>.

La Commission européenne a engagé en 2017 et 2018 une série de consultations des partenaires sociaux sur les moyens de renforcer et d'étendre la couverture sociale à un maximum de personnes y compris aux travailleurs indépendants et aux travailleurs précaires. Elle a présenté le 13 mars 2018 une proposition de recommandation du Conseil relative à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non-salariés qui a été adoptée le 8 novembre 2019<sup>601</sup>. Le texte rappelle un principe selon lequel les travailleurs salariés et dans des conditions comparables les travailleurs non-salariés ont droit à une protection sociale adéquate. La recommandation s'appuie sur une série de constats : 1. L'emploi est de plus en plus diversifié, les carrières de moins en moins linéaires et les formes de travail non salariées se diversifient (travail à la demande, travail sur la base de chèques, travail via une plateforme) ; 2. Un travailleur non

---

<sup>599</sup> Rapport CEACR, Conférence internationale du travail, 2020.

<sup>600</sup> Rec. N°2003/134/CE du 18 février 2003, JOCE n°L53, 28 février.

<sup>601</sup> Recommandation du 8 mars 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale JOUE C387/1 du 15 novembre 2019. Dans le cadre du contrôle de la mise en œuvre de la recommandation, il est attendu des États qu'ils soumettent un plan comportant des mesures prises à l'échelle nationale au plus tard le 15/5/2021.

salarié sur cinq l'est parce qu'il ne parvient pas à trouver un emploi comme salarié ; des travailleurs salariés atypiques et des travailleurs non-salariés n'ont pas suffisamment accès aux branches de la sécurité sociale ; 3. À long terme, les disparités en matière d'accès à la protection sociale pourraient mettre en danger le bien-être et la santé des personnes et contribuer à l'incertitude économique, le risque de pauvreté et les inégalités (...) ; de telles disparités pourraient également réduire les recettes de la protection sociale si un nombre croissant de personnes ne contribuent pas au régime.

La Recommandation (point 8) suggère aux États membres de garantir un accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs salariés et non-salariés pour toutes les branches citées au point 3.2. (chômage, maladie-maternité-invalidité-vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles) (...), en l'étendant aux travailleurs non-salariés, au moins sur une base volontaire voire s'il y a lieu sur une base obligatoire. Or les travaux de recherche empirique montrent que l'assurance volontaire ne fonctionne pas avec ces nouveaux travailleurs non-salariés pour des raisons avant tout financières ainsi que dans une moindre mesure du fait de facteurs psychosociaux. La Recommandation attend des États qu'ils veillent à ce que les cotisations soient proportionnelles à la capacité contributive des travailleurs non-salariés. Le Conseil national du numérique parmi ses recommandations suggère celle de fixer des règles de cotisation dégressive en fonction des revenus des travailleurs indépendants<sup>602</sup>.

La Recommandation suggère, hormis la prise en charge par l'assurance volontaire de l'assurance chômage, un principe général d'universalité avec des adaptations à la spécificité de groupes de travailleurs considérés. Mais la Recommandation précise que « sa mise en œuvre ne devrait pas avoir d'incidence significative sur l'équilibre financier des systèmes de protection sociale des États membres ». Si la protection sociale peut être assurée par une combinaison de régimes, le texte précise expressément que « les produits d'assurance privée ne relèvent pas du champ d'application de la Recommandation (point 2) ». Or le législateur français a introduit une option assurance privée pour couvrir les accidents et maladies professionnelles tandis que la pratique des plateformes pour faire face aux critiques propose « un kit couverture sociale » pour couvrir des risques tels que maladie maternité ou non-emploi. En suppléant de cette façon les carences ou les faiblesses du régime des indépendants, l'option législative française pose la question de la conformité avec la Recommandation européenne susmentionnée, mais aussi celle de la création d'un espace pour la loi de Gresham selon laquelle la mauvaise monnaie chasse la bonne.

## B. La protection sociale des travailleurs atypiques

L'OIT estime qu'au niveau national, les systèmes de protection sociale doivent être renforcés et le cas échéant garantir une couverture à tous les travailleurs indépendamment du statut d'emploi. Cela suppose par exemple de supprimer ou d'abaisser les seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou de nombre d'heures de travail nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ne soient pas exclus. Cela peut aussi consister à assouplir les règles relatives aux cotisations exigées pour l'ouverture des droits en autorisant des interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre les différents systèmes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi.

En d'autres termes, conformément à la Recommandation n° 202 de l'OIT, tous les travailleurs

---

<sup>602</sup> Conseil national du Numérique, Travailler à l'ère des plateformes, Recommandation 11, 2020, p.181.

quel que soit leur statut devraient jouir d'un socle de protection sociale universelle qui ne distingue pas pour ce qui est du niveau et de l'étendue des prestations selon le statut du travail. À cet égard, le législateur français se situe doublement en porte à faux, d'une part en discriminant les travailleurs des plateformes par l'établissement d'un seuil de chiffre d'affaires à partir duquel peut être envisagée une compensation par la plateforme, et d'autre part, en créant une sous-catégorie pouvant bénéficier d'une politique de prévention et de complémentaire santé. Par ailleurs, la notion de socle commun de protection sociale qui suppose un cadre réglementaire obligatoire pour tous semble incompatible avec l'idée de responsabilité sociale qui conditionne la protection à la seule volonté de la plateforme. C'est dans ce sens que s'est prononcé le rapport Frouin : « Il conviendrait d'instaurer un principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut de travailleur salarié et d'harmoniser en pratique la protection sociale des travailleurs des plateformes avec celles des travailleurs salariés, étant observé que l'harmonisation aurait vocation à s'étendre à l'ensemble des travailleurs indépendants. Mais la mise en œuvre de ce principe de neutralité et de cet objectif ne peut être le fait que des pouvoirs publics et donc de la loi »<sup>603</sup>.

Dans le cadre des travaux pour le centenaire, la Commission mondiale sur l'avenir du travail a remis à l'OIT un rapport en 2019<sup>604</sup> et s'est exprimée très clairement en faveur d'une protection sociale universelle « afin de libérer les travailleurs de la peur et de l'insécurité et de les aider à participer au marché du travail » fondée sur les principes de solidarité et de partage des risques. Les auteurs du rapport défendent le principe d'une extension de la couverture sociale à tous les travailleurs quelles que soient les formes d'emploi « y compris le travail indépendant ». Ils se disent favorables « à une protection constante pour les travailleurs qui passent d'un emploi salarié à un travail indépendant... en veillant à l'accessibilité, la transférabilité des droits et des prestations “y compris pour ceux qui travaillent sur des plateformes numériques” ».

Par ailleurs, les travaux de la Commission des experts sur la protection sociale (2019)<sup>605</sup> rappellent que la couverture de sécurité sociale est spécialement inadaptée pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi<sup>606</sup> dont font partie les travailleurs impliqués dans l'économie du numérique ou de plateforme en situation de sous-emploi quand ce n'est pas d'informalisation. Le rapport indique que ces personnes et leurs familles « figurent parmi les catégories de la population les plus susceptibles de n'avoir aucun accès à la protection sociale

---

<sup>603</sup> Frouin J.Y., *Réguler les plateformes*, op.cit. p.85. Le rapport du Conseil national du numérique, *Travailler à l'ère des plateformes*, (op.cit. p.165) va exactement dans le même sens.

<sup>604</sup> OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Bureau international du travail, Genève, 2019, p.36. Voir Berhendt Ch., Nguyen O., Rami U. « Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol.72, n°3, 2019, p.17. Voir le commentaire de Keim-Bagot M., « Renforcer la protection sociale pour un avenir meilleur », *Droit social*, 2020, p.22.

<sup>605</sup> BIT, Rapport mondial sur la protection sociale, *Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable 2017-2019*, OIT, Genève, 2019. Voir Markov K., Stern Plaza M., Behrendt Ch., « Garantir le droit humain universel à la sécurité sociale dans l'avenir. Comment peut-on s'en donner les moyens ? » in I. Daugareilh, M. Badel, (dir.) *La sécurité sociale, universalité et modernité. Approche de droit comparé*, éd. Pedone, 2019, p.547.

<sup>606</sup> Pour l'OIT font partie des formes atypiques d'emploi, les relations d'emploi multipartites, des relations de travail déguisées et de « l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant », autant de formules qui peuvent recouvrir l'engagement d'un travailleur par une plateforme. BIT, Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Conseil d'administration, 323<sup>ème</sup> session, Genève, 2015, document GB.323/POL/3. Voir également OCDE, *The future of social protection – What works for on standard workers? Policy brief on the future of work*, Mai 2018.

et de ne bénéficier d'aucune couverture sociale »<sup>607</sup>.

L'OIT dispose enfin d'une étude sur les travailleurs des plateformes numériques<sup>608</sup>, résultat d'une enquête couvrant 3500 travailleurs répartis dans 75 pays de 2015 à 2017. Ce rapport fait état de la situation de ces travailleurs du point de vue de la protection sociale. « En 2017, seuls 6 participants à l'enquête sur 10 étaient couverts par une assurance maladie et seulement 35 % étaient affiliés à un régime de retraite. Pour la majorité, cette couverture provenait de l'emploi principal de l'intéressé dans l'économie "hors ligne", des prestations liées à l'emploi dont bénéficiaient les membres de la famille ou des prestations universelles versées par l'État ». Leur protection sociale est donc faible ; elle « est inversement proportionnelle au degré de dépendance de l'individu au micro-travail – les travailleurs qui sont principalement tributaires du micro-travail sont les plus susceptibles de ne pas être protégés. Environ 16 % des travailleurs pour lesquels le micro travail constituait la principale source de revenus étaient affiliés à un régime de retraite contre 44 % pour ceux dont le micro-travail n'est pas la principale source de revenus »<sup>609</sup>. Ce rapport préconise trois pistes pour adapter les systèmes de protection sociale pour que ces travailleurs aient accès à une couverture sociale :

— adapter les dispositifs d'assurance sociale pour couvrir **tous les travailleurs, quels que soient leur forme d'emploi et leur type de contrat**<sup>610</sup> ; l'OIT indique que l'abaissement ou la suppression de seuils minimaux concernant la taille de l'entreprise, la durée du travail **ou la rémunération peut constituer un moyen d'étendre la couverture**<sup>611</sup>.

— avoir recours à la technologie pour simplifier le versement des cotisations et des prestations ;  
— instituer et renforcer les mécanismes universels de protection sociale financés par les impôts, pouvant aller jusqu'à l'instauration d'un revenu de base universel. Cela suppose de renforcer les systèmes fiscaux auxquels, du reste, échappent pour l'instant les plateformes.

Enfin, la Commission pour le centenaire aborde la question de la protection sociale préconisant qu'elle soit universelle et constituée d'un socle commun. Plus précisément, elle souligne qu'« une couverture de protection sociale adéquate aux travailleurs dans toutes les formes d'emploi, y compris le travail indépendant » doit être mise en place (...). « À mesure que l'organisation du travail évolue, les systèmes de protection sociale devront aussi évoluer pour garantir une protection constante aux travailleurs qui passent d'un emploi salarié à un travail indépendant... en veillant à ce que les droits et prestations soient accessibles et transférables y compris pour ceux qui travaillent sur les plateformes numériques ».

L'OCDE a, pour sa part, rendu en 2018 un rapport sur le futur de la protection sociale dans lequel elle consacre de larges développements concernant les travailleurs du numérique<sup>612</sup>. L'institution rappelle que les travailleurs indépendants représentent 16 % des travailleurs et les travailleurs titulaires d'un contrat de travail temporaire 13 %. La plupart du temps ils ne bénéficient que de prestations de base. Seulement 6 pays sur 35 États membres offrent les mêmes prestations sociales aux travailleurs indépendants. L'approche de l'OCDE comme de l'OIT est globale et embrasse dans une seule et même catégorie les nouvelles formes d'emploi

---

<sup>607</sup> BIT, rapport mondial sur la protection sociale, op.cit., p.13.

<sup>608</sup> Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Six Silberman M., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail – Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport, OIT, Genève, 2019.

<sup>609</sup> Ibid, p.XVII.

<sup>610</sup> C'est nous qui soulignons.

<sup>611</sup> C'est nous qui soulignons.

<sup>612</sup> OCDE, *Le futur de la protection sociale : Qu'est-ce qui fonctionne pour les travailleurs atypiques*. Paris, Novembre 2018, 228 p.

– atypiques —. L’OCDE signifie clairement qu’assurer une protection sociale aux travailleurs atypiques est une exigence éthique, mais aussi économique en ce sens que c’est la seule façon de garantir le financement des régimes de protection sociale et d’éviter que les entreprises n’en viennent à privilégier les formes d’emploi pour lesquelles elles n’ont pas à verser de cotisations.

L’OCDE préconise dans sa note de synthèse de 2018 trois voies de réforme de la protection sociale intégrant les orientations actuelles du monde du travail. La première proposition consisterait à intégrer les travailleurs atypiques dans les systèmes existants et à adapter les dispositifs pour répondre aux besoins des travailleurs. La deuxième s’orienterait vers une individualisation de la protection sociale en rattachant la protection sociale aux personnes plutôt qu’à l’emploi. Cette solution a déjà donné lieu à des traductions législatives comme en France avec le compte personnel d’activité<sup>613</sup>. Les individus alimentent eux-mêmes leur compte qui présente l’avantage de la transférabilité en cas de changement de statut et de la flexibilité quant à leur utilisation. Cette option pose une série de questions dont celles des conditions d’accès aux prestations, du rôle de l’État et des entreprises dans le financement et de la fraction à préserver pour des prestations retraite. La troisième proposition est celle de l’universalisation de la protection, en détachant la protection sociale de la relation d’emploi ; cela permettrait de supprimer les écarts de couverture entre salariés et indépendants plusieurs fois susmentionnés et de réduire les besoins de suivi au fur et à mesure des changements d’emplois et de statut. Mais cela suppose de repenser complètement le financement de la protection sociale et cela entraînera une augmentation de son coût. Ce scénario rencontre un mouvement constaté dans plusieurs pays dont la France qui ont décroché de l’emploi les prestations familiales et de santé et sont en passe de le faire pour la perte d’emploi. Cela étant, ces travailleurs atypiques quand ils sont non-salariés ont une protection amoindrie quant aux risques couverts et disposent d’une capacité limitée pour assumer la charge des contributions sociales.

Le travail via des plateformes présente des avantages pour trois acteurs : les entreprises, l’État et les personnes. Pour les entreprises, il s’inscrit dans des stratégies de recherche d’externalisation et donc d’abaissement de leurs coûts. Pour l’État qui assume les politiques nationales l’emploi, il peut faciliter l’accès de groupes particuliers au marché du travail, comme les jeunes, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs handicapés ou d’autres groupes ayant des difficultés à obtenir un emploi traditionnel. Pour les travailleurs, le travail via les plateformes peut aussi être avantageux quand ils ont besoin de souplesse et souhaitent choisir quand et combien d’heures ils souhaitent travailler. Pour autant qu’est-ce qui justifierait qu’ils soient moins protégés du point de vue des risques sociaux que les autres travailleurs standards ?

La plupart des travailleurs occupent ces emplois par nécessité. C’est un travail conduisant à une impasse, car il ne débouche pas sur un emploi durable. Ces travailleurs sont soumis à des heures excessives, dans un contexte de très forte concurrence tirant les salaires vers le bas, posant des problèmes de santé et sécurité au travail et un risque d’isolement social et professionnel ne serait-ce que du fait de la nature fragmentée du travail. C’est en fait une forme de travail temporaire qui pourrait être assimilée à du travail occasionnel ou à un contrat zéro heure. On pourrait aussi considérer que c’est une relation de travail triangulaire ou impliquant des parties multiples.

---

<sup>613</sup> Laborde J.P., « Le compte personnel d’activité : un nouveau modèle ? », in M.Borgetto, .S. Ginon, F. Guiomard, D. Piveteau, *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?* éd. LGDJ, Lextenso, col. Grands colloques, Paris, 2017, p.137.

## Conclusion

La plateformes du travail gagne du terrain, elle touche bien d'autres secteurs que le transport ou que des métiers comme celui de chauffeur ou de livreur. Elle se répand grâce à un contexte juridique et un positionnement du législateur qui en France reste dans l'ambiguïté sur le statut de la relation de travail. Si le juge de la chambre sociale de la Cour de cassation est prompt à requalifier la relation en contrat de travail, son homologue de la chambre commerciale rejette toutes les demandes par des entreprises de travail temporaires ou des entreprises de voir dans ces pratiques une concurrence déloyale. La plainte déposée par une société d'intérim contre une plateforme pour travail dissimulé et prêt illicite de main-d'œuvre a été classée sans suite le 2 février 2021 par la chambre d'instruction de la cour d'appel de Paris. Le journal Le Monde daté du 2 juin 2021 montre l'expansion de la plateformes dans divers secteurs, la restauration (plongeur, serveur), la santé (auxiliaires de vie dans les maisons de retraite), la distribution (caissier dans les supermarchés), les services juridiques en ligne.<sup>614</sup> Le statut d'autoentrepreneur est une aubaine qui occulte un détournement généralisé du droit du travail, des pratiques de fraude à la loi. Pour faire face à cela, il serait possible de préconiser :

— de prendre au sérieux les propositions faites par la Recommandation 198 de l'OIT sur la lutte contre le travail déguisé et sur l'adoption de mécanismes extra judiciaires d'examen de la qualification de la relation contractuelle y compris de manière préventive comme c'est le cas en Belgique.

— d'établir une présomption générale de contrat de travail et non des présomptions par profession (la Partie VII du Code du travail a ses limites), de suivre en cela l'exemple belge ou néerlandais.

— de ne pas se limiter à des solutions catégorielles, mais de développer une vision globale sur le nouveau design de la relation de travail et sur un réagencement entre travail et protection sociale.

---

<sup>614</sup> « J'ai travaillé sept à neuf heures par jour, sept jours sur sept y compris les jours fériés. On avait un nombre de dossiers à faire par heure, 10 ou 15 ou 20, cela changeait sans cesse. En septembre 2020, le tarif a baissé de 13 euros brut de l'heure à 11. J'ai dit à ma supérieure que cela n'était pas normal. Du jour au lendemain on m'a viré ». Témoignage dans le Monde 2 juin 2021, p.16. Francine Aizicovici. A Monoprix un manutentionnaire puis un caissier ont été embauchés ainsi via le statut d'autoentrepreneur recruté pendant 4 mois, à temps plein (56 à 67 heures) : « on était plusieurs AE. Le 15 mai quand les salariés qui étaient en activité partielle sont revenus travailler, on nous a mis dehors. [...] Sans papier il n'a pas retrouvé d'emploi. Crise sanitaire oblige, le créneau médical est en vogue, on peut trouver des offres d'emploi en autoentrepreneur pour des Epaht ».

## **Partie II. La quête de protections des travailleurs des plateformes — par des mobilisations collectives**

Les travailleurs des plateformes numériques de travail dans les deux secteurs d'activité observés (la livraison et le graphisme) ont subi des décisions des plateformes portant sur le prix de la prestation de service qui sont à l'origine d'actions collectives qui ont marqué les communautés de travail de chacun des deux secteurs, fabriquant un début de mémoire collective et une prise de conscience sur l'inégalité de pouvoir dans la relation individuelle avec la plateforme. On observe deux types de mobilisation collective. Le premier consiste à s'approprier des droits collectifs comparables à ceux des salariés aux fins d'obtenir satisfaction sur des revendications sociales portées par des collectifs qui se sont progressivement structurés et installés dans le paysage social et politique en France et à l'étranger. Ce premier mouvement concerne des travailleurs qui s'installent également dans le temps dans cette forme de travail intermédiaire et qui cherchent à limiter autant que faire se peut la dureté de la condition sociale de travailleurs indépendants soumis aux pouvoirs de la plateforme (Titre I). Le deuxième mouvement est le fait de travailleurs de plateforme qui décident de quitter la structure et de créer des organisations alternatives dans le même secteur d'activité, des organisations en mesure de répondre aux promesses non tenues par les plateformes de flexibilité, de liberté, d'égalité et d'aspiration à être entrepreneur de soi-même sans perdre en protection sociale. Ce mouvement qui s'appuie sur la coopération est expérimental et international et relèverait d'une utopie réelle dénommée le coopérativisme de plateforme. Ce mouvement dont les bases juridiques préexistaient à sa création pose des questions de durabilité et de viabilité d'un point de vue sociologique et économique (Titre II).

### **Titre 1. Du conflit collectif au dialogue social avec les plateformes d'intermédiation**

L'enquête révèle les particularités et les conditions du passage de postures individuelles à des positions collectives et permet de mettre en évidence une typologie des profils de travailleurs des plateformes qui portent et assument les actions collectives et s'organisent pour devenir des interlocuteurs dans la perspective de résoudre le conflit collectif comme celui d'instituer des relations pacifiées de dialogue avec les plateformes (Chapitre I). Elle pose la question de savoir si le traitement juridique de ces situations conflictuelles, somme toute très cantonnées, doit être limité aux catégories des travailleurs concernés et donner lieu à des règles spécifiques aux travailleurs indépendants de ces plateformes sachant que ces mêmes activités sont aussi réalisées par des structures concurrentes qui se voient appliquer un droit conventionnel de branche ou de secteur. Par-delà, l'occasion est offerte de réfléchir plus globalement à ce que pourraient être des droits collectifs pour des travailleurs indépendants (Chapitre II).

### **Chapitre I. Les formes de l'action collective selon les secteurs d'activité**

Les conditions d'exercice de l'activité dans chacun des secteurs, qu'il s'agisse des conditions matérielles d'exécution du travail, du niveau des rémunérations et des projections personnelles dans le temps vis-à-vis de l'activité considérée comme un pis aller, un dépannage, un complément ou un métier à part entière sont autant de facteurs qui déterminent les modes d'action collective, leur intensité, leur visibilité ainsi que leur prolongement dans des organisations collectives dont l'objet, la forme et la durabilité varient également selon qu'il s'agit du secteur de la livraison (section 1) ou du graphisme (section 2).

## Section 1. De l'action à l'organisation collective dans le secteur de la livraison

### § 1. Les conditions d'émergence de l'action collective

#### A. Des mobilisations nombreuses malgré les freins à l'action collective

##### 1. Des obstacles à l'action collective des travailleurs des plateformes numériques

Alors qu'il existe plusieurs usages de l'activité de coursier, décrits dans la première partie du rapport, on observe que certains coursiers cherchent à améliorer leurs conditions de travail par l'action collective. La naissance de l'action collective chez les travailleurs précaires est freinée par un ensemble de facteurs : hétérogénéité du groupe de travail, faiblesse des rémunérations, « faible ancienneté professionnelle ou encore implantation syndicale faible »<sup>615</sup>, il en va de même pour les travailleurs de plateformes numériques pour lesquels les obstacles à l'action collective sont *a priori* nombreux<sup>616</sup>.

Les travaux sur l'action collective des travailleurs indépendants sont rares, d'autant que ce statut constitue un frein puissant à la mobilisation puisqu'il « peut amener [les travailleurs] à se penser davantage comme concurrents que comme solidaires »<sup>617</sup>. De plus, supposés avoir choisi leur activité de travail et maîtriser pleinement leur activité économique en tant que chefs d'entreprise, les travailleurs indépendants sont relativement enclins voire incités à chercher les causes de leurs difficultés dans leurs propres manières de faire davantage que dans l'organisation socio-économique dans laquelle ils sont insérés.

Par ailleurs, la mobilisation des registres contestataires traditionnels dans le salariat, notamment dans le monde ouvrier, est ici rendue tantôt caduque, tantôt inefficace, voire néfaste au travailleur. Quelques exemples peuvent être retenus. Les pratiques de freinage de l'activité, bien connues dans le monde industriel, qui consistent à ralentir la production pour se ménager ou pour ne pas risquer les impositions d'une augmentation de cadences par la direction ne sont ici pas adaptables. En effet, le coursier étant payé à la tâche, les modes de tarification impliquent des rythmes d'activité soutenus de sorte que c'est le temps qui est rémunérateur, rendant les pratiques de freinage caduques. La pratique du sabotage qui consiste en « la dégradation volontaire et clandestine de la qualité du travail, du matériel ou de la production elle-même, afin de nuire uniquement aux intérêts de l'employeur »<sup>618</sup> n'est pas non plus mobilisable par les coursiers. En effet, le sabotage reviendrait pour le livreur à se nuire à lui-même sauf à saboter le matériel de ses concurrents. De la même manière, le travail en perruque qui se traduit par « l'utilisation de matériaux et d'outils par un travailleur sur le lieu de l'entreprise, pendant le temps de travail, dans le but de fabriquer ou transformer un objet en dehors de la production

---

<sup>615</sup> Abdelnour S., Bernard S., « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, 2019, 1, n° 34, pp.91-114, p.92.

<sup>616</sup> Lebas C., « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, 2019, vol. 99, no. 3, 2019, pp. 37-61 ; Abdelnour S., Bernard S., « Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés », *Politix*, 2019, 4 n° 128, p. 65-90 ; Abdelnour S., Bernard S., « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020, 3, n° 103, p. 50-61.

<sup>617</sup> Abdelnour S., Bernard S., « Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés, *op.cit.*, p.93.

<sup>618</sup> Pinsolle D., « Du ralentissement au déraillement : le développement du sabotage en France (1897-1914) », *Histoire, économie & société*, 2015, 4, p. 57.



régulière, de l'entreprise »<sup>619</sup> ne peut être une stratégie efficace pour les coursiers, et ce pour deux raisons : ils sont propriétaires de leurs moyens de production, le temps détourné de l'activité constitue un temps perdu non rentable. Enfin, le statut d'indépendant rend aussi plus dangereux l'arrêt de l'activité ou la grève comme moyen de protestation pour le travailleur. Si le salarié est protégé par la législation en cas de grève, le flou est plus grand pour les travailleurs des plateformes sur les motifs de désactivation. Ainsi, plusieurs coursiers ont signalé avoir été désactivés par les plateformes suite à leur implication dans des mobilisations et ce malgré la protection légale introduite par la loi El Khomri.

Se mobiliser contre les plateformes, c'est donc aussi risquer la désactivation et par là même la perte d'une activité économique qui peut conduire dans de nombreux cas à tarir l'unique source de revenus. C'est pourquoi la mobilisation fait peser sur les coursiers un risque financier important, *a fortiori* pour les plus dépendants économiquement à l'activité. C'est ce qu'explique Grégory, fondateur du Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon lorsqu'il évoque les difficultés qu'il rencontre pour fédérer des coursiers :

*« On essaie de leur parler, on essaie de leur expliquer ce qu'on veut faire, on essaie de les convier à des réunions, des assemblées générales publiques, on a certains coursiers qui sont réceptifs, mais c'est malheureusement très peu, les coursiers ont relativement peur d'avoir des représailles de la part d'Uber vis-à-vis de ça »*

(Grégory, fondateur du Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon, entretien le 29/10/2019)

Lucas, le fondateur du syndicat nantais, raconte de son côté comment fédérer autour de la grève est peu aisé, notamment du fait de la perte de revenus :

*L. Alors il y avait eu des débats, déjà la grève c'était pas évident, un truc que j'ai pas dit parce que pour moi ça l'est, mais ça l'est pour personne, de dire qu'il faut faire grève, par exemple à Lyon on n'a pas réussi à organiser une grève, on a fait un rassemblement qui devient une grève parce que de fait ils travaillent pas en même temps les mecs, mais un refus concerté de travail qui était posé de cette manière, de dire on va refuser les commandes, on n'a jamais réussi à le faire*

*Emilie. Oui c'est seulement le rassemblement qui indirectement crée la déconnexion générale*

*L. Oui je m'en suis rendu compte trois mois après en fait, pas sur le moment, moi je sais pas pourquoi, mais les gens ils ont pas envie, et franchement à Lyon quand on avait fait l'AG, ils n'avaient pas envie de perdre du CA (chiffre d'affaires), c'était un vrai truc et du coup c'est compliqué de leur dire...*

(Lucas, fondateur du Syndicat des Coursiers CGT de Nantes, entretien réalisé en visio, le 09/12/2019)

Mais la non-participation à la mobilisation ne relève pas seulement des craintes de désactivation ou de perte de revenus. L'importance des statistiques de performance – imposant aux coursiers d'être à la fois disponibles pour la plateforme, mais aussi mobilisés dans le travail – rend la grève doublement risquée, car si la période non travaillée expose à la perte de revenus, elle peut

---

<sup>619</sup> Kosmann, R., « La perruque ou le travail masqué ». *Renault. Histoire II (juin), Société d'histoire du groupe Renault*, Boulogne Billancourt, 1999, p.20.

impliquer pour les coursiers des formes de rétrogradation rendant leur accès à des créneaux horaires plus rares<sup>620</sup>.

Enfin, certains coursiers, qui ont intériorisé une idéologie entrepreneuriale valorisant la liberté, jugent les mobilisations inappropriées. Ainsi Rachid explique :

— *Sur Bordeaux d'après ce que je vois, il y a un groupe de coursiers qui travaillent tout le temps à plein temps, mais qui de l'autre côté se mobilisent tout le temps en faisant des manifestations contre ces plateformes, et moi je trouve ça totalement ridicule, mais complètement grotesque de faire ça c'est-à-dire que si tu n'as plus envie de travailler, tu travailles ailleurs ou tu cherches quelque chose d'autre, et euh...*

— *tu penses pas qu'ils peuvent faire changer des choses...*<sup>621</sup>

— *Bah justement pour moi, ils partent du principe où ils sont à plein temps, ils sont tous à plein temps, et ils se plaignent du mode de rémunération en disant que euh par exemple Deliveroo a menti sur les contrats ou des choses comme ça euh... ce qui est pas totalement faux d'ailleurs, mais moi je pars du principe que déjà c'est un job secondaire, que on n'a pas mis le couteau sous la gorge à quelqu'un pour s'engager dans une plateforme et que voilà, c'est la plateforme elle décide de ses tarifs, justement on n'est pas des salariés, on est des autoentrepreneurs, on fait du partenariat, je crois qu'on n'a pas à redire sur la façon dont ils nous rémunèrent, moi perso vu ce que je faisais, je ne comprends pas comment on peut se plaindre des rémunérations de Deliveroo et d'Uber...*

(Rachid, en licence 3 à École Supérieure du Digital, Deliveroo d'août 2017 à avril 2018, UberEats depuis août 2017, Bordeaux)

Pour Aloïs, se mobiliser, ce serait finalement reconnaître qu'il n'est pas totalement un travailleur indépendant, ce qu'il se refuse à faire :

*c'est que c'est quand même très compliqué de... de manifester tout ça parce que c'est quand même accepter la soumission et la hiérarchie et... par exemple au niveau de Deliveroo, manifester c'est accepter la soumission d'un côté, c'est vouloir se battre pour de meilleures conditions, mais c'est accepter cette condition qui n'est pas acceptable*

— *Tu veux dire que si tu manifestes c'est que déjà tu considères que tu n'es pas libre de faire ton activité comme tu veux ?*

— *exactement... je me dis que je préfère accepter ce qu'on me donne, pour le coup ça me va très bien ce qu'on me donne et voir qu'à côté... dans d'autres côtés du monde il y a des tafs impensables à côté de celui-là, celui-là c'est un super taf, faire du vélo et être rémunéré pour ça... tu donnes ça... je sais pas... à ceux qui vont chercher du minerai c'est pas la même chose*

(Aloïs, 22 ans, bac éco ES, Deliveroo et Ubereats, 02/2018/ 06/05/2019, Poitiers)

Outre le statut d'indépendant, les caractéristiques mêmes de l'activité de travail de coursier avec les plateformes ne sont pas nécessairement propices à l'action collective : les injonctions à la productivité, la discontinuité des horaires, la mise en concurrence des travailleurs sont

---

<sup>620</sup> C'est le cas uniquement pour les coursiers qui travaillent avec Deliveroo et qui doivent faire la sélection de créneaux.

<sup>621</sup> Dans les débuts de l'activité, Rachid indique qu'il faisait 250 à 300 euros avec la plateforme.

autant de facteurs qui sont défavorables à l'émergence de collectifs de travail, et *a fortiori* de collectifs mobilisés pour contester les conditions définies par leur donneur d'ordre. L'absence de lieu physique unique de travail et le lien entre les travailleurs et les plateformes qui se crée le plus souvent par voie numérique (via mail ou sur les applications) freinent l'expression ouverte de toute conflictualité sociale et la naissance d'un intérêt collectif et par-delà d'une identité collective. Enfin, l'action collective suppose le partage d'intérêts communs et d'une identité collective<sup>622</sup>, il s'agit d'identifier une cause et un adversaire. De fait « si des collectifs se mobilisent “pour” [...], cette activité revendicative ne peut se déployer que “contre” un adversaire désigné : employeur, administration, pouvoir public »<sup>623</sup>. Or dans le cas des travailleurs de plateformes, l'absence d'employeur, l'implantation des sièges sociaux à l'étranger, la faiblesse des relations sociales avec les salariés des plateformes et le flou véhiculé par un management algorithmique rend l'identification d'un adversaire moins aisée. La disparition de la figure patronale complexifie l'émergence d'élan contestataires puisqu'il devient difficile de savoir à qui l'on s'oppose.

Enfin, au statut d'indépendant et aux caractéristiques propres de l'activité, l'hétérogénéité du groupe des coursiers contribue à sa fragilité (voir Partie I. Section 2. § 2. B. Les usages sociaux de l'activité de coursiers de plateformes numériques et leurs dynamiques temporelles). En effet, en dépit de certaines dispositions communes (être jeune, homme) et qui elles-mêmes tendent à évoluer, les coursiers à vélo forment un groupe de travailleurs disparate du fait de trajectoires sociales et d'usages de l'activité différenciés alors que la naissance d'un collectif mobilisé suppose certaines conditions communes.

Malgré ces différents facteurs qui rendent *a priori* les « mobilisations improbables »<sup>624</sup>, plus de 70 mobilisations de coursiers ont eu lieu en France depuis les premières réunions de coursiers à Bordeaux suite à la fermeture de la plateforme Take Eat Easy en 2016. Ces mobilisations ont eu lieu dans une trentaine de villes et ont rassemblé entre une dizaine et plusieurs centaines de coursiers selon les cas. La plupart d'entre elles ont eu pour objet la contestation des baisses de tarifications et la dégradation des conditions de travail qui y est associée. La moitié des mobilisations a visé les plateformes de manière indifférenciée (Uber eats et Deliveroo) tandis que l'autre moitié a spécifiquement porté contre une plateforme en particulier.

---

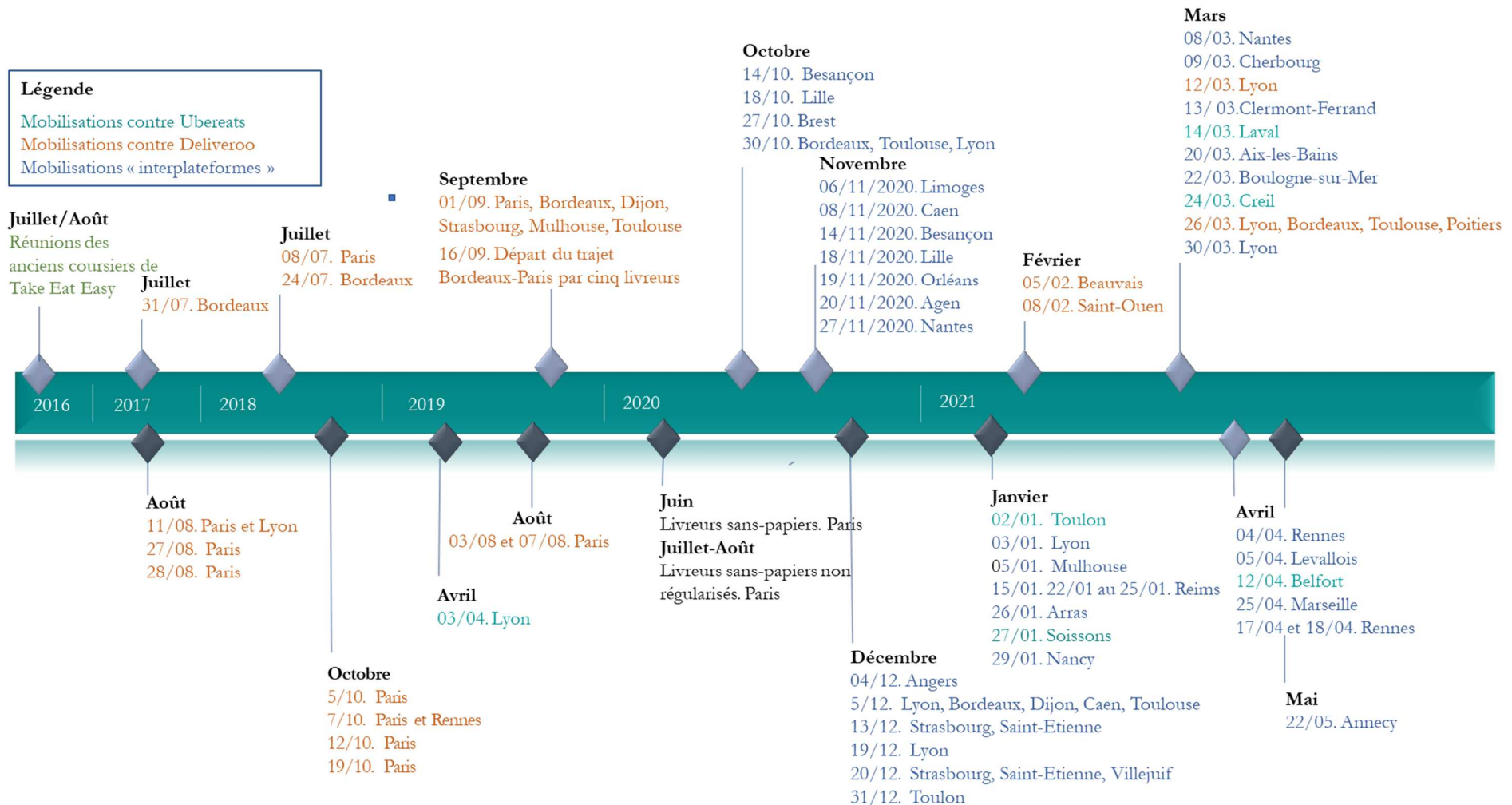
<sup>622</sup> Collovald A., Mathieu L. « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Revue des Sciences Sociales du Politique, Politix*, 2009, n°86 ; Maurer S., Pierru E., « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998 Retour sur un “ miracle social ” », *Revue française de science politique*, 2001, vol. 51, pp. 371-407.

<sup>623</sup> Neveu E., *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte, Paris, 2002, 128 p., p. 10.

<sup>624</sup> Collovald A., Mathieu L., « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *op.cit.*, pp. 119-143.

## 2. Panorama des mobilisations et des revendications

Figure 4. Frise chronologique des mobilisations de coursiers



Source. Auteurs à partir des revues de presse (articles locaux et nationaux) ainsi que des réseaux sociaux utilisés par les coursiers tels que Facebook et Twitter.

## B. Les ressorts de l'action collective des coursiers à vélo

### 1. L'identification d'intérêts communs : de la dégradation des conditions de travail à l'action collective

Si différents freins à l'action collective ont ainsi pu être repérés, force est de constater qu'ils n'entravent pas totalement les mobilisations, il s'agit donc de « comprendre comment des populations démunies (économiquement, socialement, etc.) parviennent à se mobiliser, alors même que toute mobilisation est coûteuse »<sup>625</sup>. Mais tous les coursiers ne sont pas également démunis du fait de l'hétérogénéité des niveaux de diplômes, des ressources et des usages différenciés qu'ils ont de l'activité. Tous ne sont pas dotés des mêmes ressources et l'on va voir comment certains parviennent à mobiliser leurs ressources spécifiques dans le déploiement d'actions collectives.

À la suite des premières réunions de coursiers suite à la fermeture de Take Eat Easy, ce sont les modifications tarifaires successives imposées par les plateformes (voir Partie I. Section 2. § 2. B. Les usages sociaux de l'activité de coursiers de plateformes numériques et leurs dynamiques temporelles) qui constituent le premier facteur de mécontentement des coursiers à vélo et par là l'élément déclencheur des mobilisations de coursiers. Ainsi, les mobilisations de juillet-août 2017 à Bordeaux, Paris et Lyon font suite aux premières modifications tarifaires imposées par Deliveroo.

Mais cette première forme de mécontentement qui donne l'impulsion n'est pas suffisante à l'émergence de l'action collective et la mobilisation effective des coursiers à vélo n'est en fait rendue possible que par la conjonction de différents facteurs. Les mobilisations des coursiers émanent d'abord d'une série de désillusions progressives. Une première forme de désajustement<sup>626</sup> relève pour les coursiers du hiatus entre l'idéal d'autonomie promise par le statut d'indépendant et les conditions effectives de réalisation de l'activité de travail. La promesse de liberté se heurte finalement à la dépendance économique forte à la/aux plateformes, sans laquelle les coursiers sont dans l'incapacité de se constituer une clientèle et donc de se dégager un revenu. De même, la liberté dans le choix des horaires se voit finalement contrebalancée par la dépendance économique qui conduit les coursiers à multiplier les heures travaillées, particulièrement sur des horaires atypiques (soir, nuit, week-end). De plus, les multiples formes de contrôle évoquées précédemment (géolocalisation, statistiques d'activité, attribution des créneaux de travail, fonctionnement des primes) concurrencent de manière frontale les aspirations à l'autonomie de ces jeunes travailleurs qui faisaient le vœu d'une plus grande liberté dans le travail, d'une autonomie dans les horaires, d'un affranchissement de la figure patronale et d'une maîtrise de leur destinée professionnelle. Un deuxième volet de désajustements relève ensuite du décalage entre les promesses de gains annoncées par les plateformes, particulièrement dans la période de leur installation et développement en France, et la précarité des revenus à laquelle sont confrontés les coursiers. Les multiples modifications tarifaires unilatéralement décidées par les plateformes ont ainsi contribué à la baisse progressive des revenus des travailleurs.

L'ensemble de ces formes de désajustements est au principe d'un sentiment d'injustice, terreau

---

<sup>625</sup> Boumaza M., Hamman P. (dir.), *Sociologie des mouvements précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action*, L'Harmattan, Paris, 2007, p.9.

<sup>626</sup> Cartron D., Guaspere C., « La perception d'un « désajustement » dans sa situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », *Travail et emploi*, 2012, n° 129, pp. 67-77.

fertile aux mobilisations. En effet, « l'engagement dans l'action collective suppose que soit formulé le constat selon lequel : « ce n'est pas juste »<sup>627</sup>. Pour autant, la conversion de ce sentiment d'injustice en action collective n'est pas mécanique, du fait notamment des freins précédemment évoqués. De fait, l'appartenance à un groupe qui partage des conditions objectives (niveaux de revenus, place dans le processus de production), l'existence d'une classe en soi ne suffit pas à produire une classe pour soi, forte d'une conscience de classe propice à la mobilisation<sup>628</sup>.

Les mobilisations de coursiers reposent donc sur un processus double : d'abord, l'objectivation de conditions de travail subjectivement perçues puis le passage à une prise de conscience collective de conditions partagées. La conversion des expériences subjectives des coursiers en une conscience collective passe par plusieurs canaux.

Se réunissant fréquemment sur les places où ils attendent les commandes, les coursiers ont l'habitude d'échanger entre eux sur les conditions d'exercice de leur activité<sup>629</sup>. Les temps et les espaces d'attente constituent en effet des lieux et des moments de sociabilités qui permettent l'émergence d'une révolte commune contre les pratiques des plateformes. Malgré l'absence de collectifs de travail puisqu'« un ensemble de travailleurs indépendants ne saurait être un “collectif de travail” par absence d'activité productive commune ou de règles partagées »<sup>630</sup>, des collectifs de travailleurs existent, construits sur la base de sociabilités régulières et le partage des expériences de travail. L'existence de ces collectifs – dont l'expression est freinée en temps normal par les modes d'organisation du travail avec les plateformes – s'actualise dans les situations critiques, telles que les baisses de tarification qui font émerger des mobilisations. Malgré l'hétérogénéité du groupe, les conditions de travail dégradées auxquelles sont aujourd'hui confrontés les coursiers ont un effet rassembleur.

Outre ces échanges informels lors des temps d'attente, c'est aussi par le biais des réseaux sociaux que le partage d'expériences s'opère. Dès l'arrivée des plateformes numériques, les coursiers ont très rapidement créé des groupes sur diverses applications, Télégram, Facebook, leur permettant de partager leurs expériences de travail, mais aussi leurs motifs de mécontentement. En dépit des obstacles à l'action collective, les réseaux sociaux semblent jouer, en parallèle, le rôle de catalyseur d'expériences. Les discussions engagées sur les réseaux sociaux permettent aux coursiers de procéder, de manière informelle, à une comparaison de leurs différentes expériences personnelles sur le plan des conditions de travail ou encore des revenus. Le partage d'expériences négatives vécues sur un mode subjectif conduit progressivement les coursiers à la prise de conscience du caractère partagé de leur condition et porte à ce titre en elle les germes d'une conscience collective par la mise en exergue des similitudes des situations vécues par les travailleurs.

## **2. Des manifestations à l'émergence de collectifs institutionnalisés**

La naissance des mobilisations prend aussi appui sur l'existence de différents collectifs formalisés. Entre 2017 et aujourd'hui (2021), neuf organisations de défense des travailleurs de

---

<sup>627</sup> Benquet M., « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail*, 2010, Vol. 52 - n° 3, pp.305-322.

<sup>628</sup> Marx K., *Le 18-Brumaire de Louis Bonaparte*, 1852.

<sup>629</sup> Lebas C., « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, 2019, 3, n° 99, pp.37-61.

<sup>630</sup> Ottmann J-Y, Felio C., Boudes M. et al., « Des collectifs peuvent-ils émerger chez des travailleurs indépendants? », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2019, n° 138, pp. 31-37.

plateformes ont été créées par des coursiers<sup>631</sup> (voir frise chronologique des collectifs de coursiers). La constitution de collectifs institutionnalisés s'inscrit dans une chronologie spécifique : issues de rassemblements locaux et de collectifs informels, les organisations de défense des travailleurs de plateformes se sont progressivement structurées pour prendre le statut d'organisations syndicales et d'associations.

Nous présentons ici succinctement les acteurs et les démarches qu'ils ont initiées pour constituer des collectifs locaux de coursiers, parfois avec l'aide de syndicats, parfois sans voire dans un refus d'une approche syndicale. Nous le faisons par ordre chronologique de création de ces collectifs.

---

<sup>631</sup> 4 organisations (Syndicat CGT des livreurs ubérisés Toulousains (SLUT), Collectif de livreurs autonomes de Saint Etienne (CLAS 42), Collectif des Livreurs de Reims (CoLR51), Syndicat CGT des coursiers de Limoges) ont été créées depuis la fin de notre enquête de terrain. Elles ne sont pas analysées car leur constitution récente n'a pas permis de donner lieu à des entretiens mais elles figurent dans la Frise chronologique de la création et de l'institutionnalisation progressive des collectifs de coursiers à vélo.

**Figure 5. Frise chronologique de la création et de l'institutionnalisation progressive des collectifs de coursiers à vélo**

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bordeaux</b>	Syndicat des coursiers à vélo de la Gironde (SCVG)				
<b>Paris</b>	Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens (CLAP)				
<b>Nantes</b>			Association les « Bikers nantais »	Syndicat CGT des coursiers autonomes de Loire-Atlantique (SCALA)	
<b>Lyon</b>		Collectif au sein de la section précaires de la CGT (Lyon)		Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon	
<b>Dijon</b>			Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais (SCCUD)		
<b>Toulouse</b>				Syndicat CGT des livreurs ubérisés Toulousains (SLUT)	
<b>Saint-Etienne</b>				Collectif de livreurs autonomes de Saint Etienne (CLAS 42)	
<b>Reims</b>					Collectif des Livreurs de Reims (CoLR51)
<b>Limoges</b>					Syndicat CGT des coursiers de Limoges



— *La création du CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens). Des groupes de discussions sur les réseaux sociaux à la naissance de collectifs*

À Paris, les premières contestations se formalisent via des groupes de discussion sur les réseaux sociaux qui se créent dès 2014. Laurent, l'un des cofondateurs du CLAP, alors coursier chez Take Eat Easy, échange fréquemment avec les coursiers qu'il côtoie sur les lieux d'attente. Les coursiers créent un groupe Facebook qu'ils nomment du nom du premier restaurant avec lequel Take Eat Easy collabore et devant lequel ils attendent régulièrement leurs commandes. Le groupe n'est au départ qu'un collectif restreint de sept ou huit livreurs et naît « *sur un désir de s'organiser, de se raconter des blagues, de s'échanger des trucs et astuces, des manips pour réparer les vélos* » (Laurent, cofondateur du CLAP, entretien réalisé le 20/12/2019). Les coursiers y échangent des astuces pour améliorer leurs conditions de travail : « *à tel coin de rue il y a un magasin qui a des congélateurs et qui balance de l'air chaud donc on peut se protéger du froid l'hiver* ». Les coursiers se côtoient hors du travail et font « *la bringue* ». Mais progressivement, le groupe « *a très vite servi comme plateforme revendicative* », à partir du printemps 2015 au cours duquel Take Eat Easy supprime les primes. Un petit groupe de livreurs dont Laurent se rend dans les locaux de Take Eat Easy et parvient à négocier avec les cadres de la plateforme, mais les livreurs n'obtiennent la réintégration que de la moitié des primes et bonus supprimés. Fin 2015, Laurent quitte la plateforme Take Eat Easy pour rejoindre Deliveroo ; mais il reste présent sur les groupes de discussion en ligne.

Entre temps, en juillet 2015, Laurent avait rédigé un article de blog sur le site Médiapart, intitulé « Comment l'ubérisation va tuer », dénonçant les conditions de travail des coursiers et insistant sur la relation de subordination les liant aux plateformes numériques. À la suite de cet article, il est sollicité par plusieurs journalistes qui publient différents articles sur la question de l'ubérisation. Progressivement, à l'aune de sa médiatisation croissante et des différentes prises de position publiques, il devient l'une des figures emblématiques des mouvements contestataires des livreurs. Au printemps 2016, il est déconnecté de la plateforme Deliveroo. Tandis que celle-ci justifie son éviction par le non-port des vêtements ou sacs de la marque, Laurent estime que sa déconnexion résulte, d'une part, de ses prises de paroles critiques dans les médias (son éviction par la plateforme intervient quatre jours après sa participation à l'émission radiophonique *Les pieds sur Terre* sur France Culture<sup>632</sup>) et, d'autre part, de sa plus faible implication dans l'activité (à la suite d'un accident survenu en décembre 2015, il reprend l'activité en février 2016 en faisant le choix de ne plus travailler que du lundi au jeudi et seulement en journée). À la même période, il est contacté par un coursier qui crée un nouveau groupe Facebook plus revendicatif « le Collectif Coursier Francilien », qui sera actif du printemps 2016 jusqu'à la fin de l'année 2016. Les médias s'intéressent de plus en plus au monde des coursiers et Laurent prend conscience du rôle qu'ils peuvent jouer dans la visibilité du travail des coursiers et de ses conditions d'exercice :

*« J'ai eu un papier dans Médiapart, un autre dans l'Huma, je découvre la force de frappe du Monde, quand il y a un papier dans le Monde, après ça n'arrête plus, un journaliste vous appelle, puis deux, puis trois puis dix... et ensuite ils s'échangent votre numéro et ça n'arrête plus, c'est comme ça qu'en fin de compte l'emballage médiatique et surtout la visibilité sur les livreurs prendra corps en 2016 »<sup>633</sup>.*

<sup>632</sup> <https://www.franceculture.fr/emissions/les-pieds-sur-terre?p=89>, « Le travail Low Cost », 17/03/2016.

<sup>633</sup> Goanec M., « Le travail ubérisé, par ceux qui le vivent », *Médiapart*, le 30 janvier 2016 :

Mais en parallèle de cette médiatisation croissante, la situation évolue au sein du « Collectif Coursier Francilien ». Le groupe Facebook, initialement constitué de coursiers sans statut particulier change progressivement de composition. Il est rejoint par les « capitaines de Foodora » et les « ambassadeurs de Deliveroo », des coursiers disposant d'un statut spécifique au sein des plateformes. : ils participent à la promotion de la plateforme et au « recrutement » de nouveaux coursiers via des shifts d'essai<sup>634</sup>, ils organisent également l'animation de la « communauté de coursiers » via des groupes de discussion et participent enfin au contrôle des coursiers. Les relations au sein du groupe se dégradent et sont source de vives tensions, donnant notamment lieu à des insultes entre travailleurs. Laurent comprend finalement que le créateur du groupe échange à la fois avec les coursiers, mais aussi avec les plateformes, il « essaie de garder le contrôle sur ce groupe-là » pendant plusieurs semaines, mais finit par le quitter malgré sa grande implication dans les échanges. Le groupe finit par péricliter fin 2016. Alors qu'il pense à quitter la lutte, Laurent est de nouveau contacté par un autre coursier qui a créé un autre groupe « Coursier et Coursières » et lui propose de lui donner les droits d'administration du groupe qu'il souhaite laisser. Laurent en devient l'administrateur principal, il « reprend son travail » d'animateur du groupe. En février 2017, il est contacté par la CGT qui organise une réunion d'information auprès des coursiers à vélo à laquelle il se rend et au cours de laquelle il rencontre Joseph avec lequel il reste en contact. En mars 2017, une centaine de coursiers, dont Joseph, participent à un rassemblement organisé par les syndicats de chauffeurs VTC. Relativement défiant à l'égard des organisations syndicales, dont ils craignent « la récupération politique », quelques livreurs quittent le rassemblement pour créer une manifestation sauvage. Laurent n'est pas présent à cette manifestation, mais il retrouve ces huit ou neuf livreurs, dont Joseph, quelques jours après dans un local qui leur est prêté par Sud Solidaires<sup>635</sup>. La décision de former un nouveau collectif est prise. Le CLAP, Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens, est né.

Le choix d'une organisation sous forme de collectif et non d'un syndicat relève d'une intention visant à lever les réticences de certains coursiers face aux stratégies syndicales de demande de requalification en salariat, ce que tous ne souhaitent pas : « *On a créé un collectif parce que c'est vrai que les retours qu'on avait de la rue, laissaient penser que le mot syndicat bloquait et je vous disais que notamment une partie des gens qui s'étaient réunis le 15 mars Place de la République avaient été un peu échaudés par des discours syndicaux un petit peu radicaux* ». Le collectif devient une association loi 1901 en avril 2018.

Sur le plan revendicatif, le collectif vise l'amélioration des conditions de travail des coursiers. Mais les positions des trois fondateurs sont relativement variables. Ainsi Joseph raconte :

---

<https://www.mediapart.fr/journal/france/300116/le-travail-uberise-par-ceux-qui-le-vivent> ; « L'esclavage moderne, livré à domicile », *L'humanité*, 1 le 21 avril 2016 : <https://www.humanite.fr/lesclavage-moderne-livre-;domicile-605275>, Francine Aizicovici, « Jérôme Pimot, le coursier qui court après le salariat », *Le Monde*, 7 novembre 2016 : [https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/11/07/jerome-pimot-court-apres-le-salariat\\_5026615\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/11/07/jerome-pimot-court-apres-le-salariat_5026615_3234.html).

<sup>634</sup> Au cours de ces shifts d'essai, les nouveaux coursiers suivent un coursier « ambassadeur » ou « capitaine » dans une série de courses afin de comprendre comment fonctionne l'activité et l'application, ces shifts d'essai sont décrits par certains comme des phases de socialisation et d'incitation à la prise de risques. « Cette hypocrisie autour de la sécurité est criante lors du test d'aptitude, qui consiste à suivre un « capitaine » d'équipe, ce dernier multipliant les entorses au code de la route, passant aux feux rouges. Derrière lui, nous faisons de même, car ceux qui ne lui collent pas à la roue ne seront pas sélectionnés » (Ph. Euzen, « Pédale ou creve », article paru dans le Monde : [https://www.lemonde.fr/entreprises/visuel/2017/06/05/pedale-ou-creve-dans-la-peau-d-un-livreur-foodora\\_5138990\\_1656994.html](https://www.lemonde.fr/entreprises/visuel/2017/06/05/pedale-ou-creve-dans-la-peau-d-un-livreur-foodora_5138990_1656994.html)

<sup>635</sup> Parmi ces livreurs, deux d'entre eux militent au sein du syndicat Sud et au NPA ; c'est par ce biais qu'ils obtiennent la possibilité d'utiliser le local pour leurs mobilisations.

*« Emilie. Mais il me semblait que vous militiez pour d'autres conditions de travail et d'emploi, qu'il y avait aussi du militantisme pour la requalification en salariat*

*J. Alors justement pas du tout, alors il y a des gens qui parlent au nom du CLAP [Laurent] et qui disent ça, mais la majorité du CLAP n'est pas pour le salariat, ça a même été assez clair... il y a juste une personne au CLAP qui parle du salariat, mais c'est malheureusement celle qui parle le plus, mais en fait le CLAP n'a jamais été pour le salariat et les plateformes sont au courant aujourd'hui... enfin Uber est bien aux faits parce qu'on a des réunions assez fréquemment avec Uber et ils savent très bien qu'on n'est pas pour le salariat et même Deliveroo... tous ceux qui viennent à nos rencontres viennent parce qu'on n'est pas du tout pour le salariat »*

(Joseph, cofondateur du CLAP, entretien réalisé le 19/12/2019).

Le CLAP est un collectif dont les trois fondateurs présentent des trajectoires et des visions relativement différenciées de la lutte sociale. Mais ces divergences internes, qui peuvent être source de conflits, sont aussi un atout pour le collectif puisque chacun y joue un rôle spécifique. Joseph est en contact régulier avec la plateforme et cherche à négocier avec les cadres des organisations tandis que Laurent joue un rôle plus médiatique, de « lanceur d'alerte ».

Outre ces divergences internes, d'autres conflits surviennent progressivement entre le CLAP et la CGT. Alors qu'ils participent à des mobilisations communes dans les débuts, conscients de partager la volonté d'amélioration de la condition des coursiers, plusieurs épisodes scellent la scission entre le collectif parisien et la Confédération générale du Travail ainsi que le syndicat CGT bordelais. Une première ligne de fracture s'opère entre Laurent et la CGT alors qu'il est question de savoir quels moyens la CGT est prête à accorder aux livreurs pour mener leur lutte :

*« il y a trois mois, je vous aurai dit bah écoutez c'est génial, que la CGT s'investisse dans ce truc là, parce que c'est une vieille maison, parce que c'est une grande maison, on le voit ceci dit en ce moment, c'est une vieille maison très militante, sauf qu'entre il y a trois mois et maintenant, il s'est passé des choses qui m'ont fait comprendre que la confédération CGT en essayant de miser sur l'intégration des livreurs, cherchait plus, comme on disait au 19<sup>e</sup> siècle, à se payer des danseuses plutôt qu'à réellement aider les gens, je l'ai vu par rapport au peu de moyens, enfin aux moyens qu'ils envisageaient de mettre pour structurer quelque 20 000 travailleurs en France, c'était juste ridicule donc quand j'ai vu ça, je me suis un petit peu... je me suis pas pris la tête avec eux, mais je les ai laissés tomber grosso modo... et donc je vois bien qu'en fin de compte encore une fois vis-à-vis des confédérations, la CGT a cherché à... la confédération CGT qu'il ne faut pas confondre avec les syndicats de base, ou des unions départementales, j'ai noté que la confédération CGT avait pas la possibilité, ne prenait la mesure de ce qu'on avait besoin de faire »*

(Laurent, fondateur du CLAP, entretien réalisé le 09/12/2019)

Par la suite, les dissensions s'intensifient lors de la lutte menée par les travailleurs sans-papiers de la plateforme Frichti. Depuis, et après de multiples batailles internes ou avec la CGT, les fondateurs ont décidé de transformer l'association en organisation syndicale<sup>636</sup>. S'ils disent souhaiter conserver une autonomie en refusant d'être rattachés à une organisation syndicale

---

<sup>636</sup> Les statuts du syndicat sont actuellement en cours de rédaction.

traditionnelle, leur situation a progressivement évolué. Ainsi, ils ont finalement accepté d’être provisoirement rattachés au syndicat Sud compte tenu de leur manque de ressources :

*« Nous n’avons pas non plus les mêmes ressources qu’un syndicat pour se structurer. Ce qu’il se passe c’est que le CLAP va être “hébergé” par Sud le temps qu’il prenne son envol. Sud est l’organisation qui a le mieux compris et respecté un réel besoin d’autonomie et, au lieu de tenter de le récupérer, le soutien et le pousse. Pour le reste du fonctionnement, on fait comme on l’entend ».*

(Clément, cofondateur du CLAP, échanges par mail le 03/05/2021).

Le rattachement de l’organisation à Sud est ici davantage pensé comme un moyen d’accéder à des ressources que comme une finalité puisqu’il est pensé comme provisoire. Ainsi, le passage de l’organisation sous forme associative à celle de syndicat est justifié de la manière suivante par Clément :

*« Il faut comprendre que le CLAP fonctionne sur du bénévolat depuis 5 ans. Pour mener à bien certains projets, nous avons besoin d’un minimum de ressources, et encore il faudra aller chercher la moitié de ces ressources nous-mêmes ».*

(Clément, cofondateur du CLAP, échanges par mail le 03/05/2021)

#### — *Des collectifs aux syndicats CGT. L’institutionnalisation de la lutte*

La naissance des syndicats de Bordeaux et de Nantes suit quant à elle une chronologie relativement similaire. Dans les deux villes, c’est en effet suite à l’annonce de la fermeture de la plateforme Take Eat Easy, le 26 juillet 2016, que les premiers rassemblements de coursiers émergent. Cette situation a deux conséquences centrales pour les coursiers qui travaillaient avec cette plateforme : ils perdent un mois de salaire puisqu’ils ne seront pas payés pour le mois de juillet écoulé ; ils perdent à l’avenir une source de revenus, parfois principale voire unique.

Plus précisément, à Bordeaux, la fermeture de la plateforme Take Eat Easy provoque des rassemblements de coursiers au sein d’un atelier de réparation de vélos. Les réunions sont coorganisées par le propriétaire des lieux, lui-même ancien coursier de la plateforme, un salarié en charge du digital à la mairie de Bordeaux et un avocat spécialisé dans les questions relatives à l’ubérisation. Ils créent à cette occasion un collectif « Coursiers indépendants bordelais » qui rassemble une trentaine de livreurs à l’occasion de plusieurs réunions. C’est à l’occasion de l’une d’elle que Romain, coursier empêché de Take Eat Easy, propose la création de statuts associatifs pour tenter de structurer la dynamique collective, mais qui donnent lieu à des désaccords avec les fondateurs du collectif. En novembre 2016, une opération escargot est organisée par le collectif, mais, selon Romain « ça a été un échec d’organisation parce que ça s’est fait à l’arrache ». À la suite de cela, il décide de solliciter Force Ouvrière à l’occasion d’une course qui le fait passer devant leurs locaux, mais le syndicat lui indique n’être pas en mesure de prendre en compte les autoentrepreneurs. Il décide alors de se rendre à la CGT où il est reçu et se sent écouté. Il obtient l’autorisation d’organiser des réunions publiques dans les locaux de la CGT. Si celles-ci rassemblent moins de livreurs que celles organisées par le premier collectif, Romain estime qu’elles permettent de passer de ce qu’il nomme « le bureau des pleurs » à des échanges qui visent à structurer la lutte de manière opérationnelle. Romain invite alors Laurent, figure emblématique du mouvement des livreurs, qui se rend à Bordeaux avec des représentants de la section commerce de la CGT parisienne. L’idée émerge alors de la

création d'un syndicat : le **SCVG (Syndicat des Coursiers à Vélo de la Gironde)** naît en mars 2017.

À Nantes, les premiers coursiers de Take Eat Easy commencent à réfléchir à la création d'une organisation suite à la fermeture de la plateforme. Par la suite, les modifications de l'organisation du travail et la raréfaction des bonus par Deliveroo conduisent les coursiers à formaliser le collectif sous la forme de l'association Les Bikers Nantais, créée en janvier 2017. Alors qu'ils sont à l'époque une dizaine de coursiers investis, plusieurs d'entre eux, étudiants, quittent le collectif au moment de l'obtention de leur diplôme et de leur cessation d'activité comme coursiers. Deux coursiers du début poursuivent leurs actions de sensibilisation et, du fait de leur faible nombre et du coût en temps que représente pour eux ce travail militant, ils décident de se rapprocher de la CGT pour trouver un soutien politique et matériel. L'association Les Bikers Nantais donne finalement naissance au **Syndicat des Livreurs Autonomes<sup>637</sup> de Loire-Atlantique (CGT)** en décembre 2019.

À Dijon, la création du SCCUD (Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais) émerge à l'initiative de Grégory. Coursier à vélo avec les plateformes Ubereats et Deliveroo, il côtoie un autre coursier qui a impulsé un mouvement de grève contre Ubereats en avril 2018. Ce dernier, déconnecté par la plateforme suite au mouvement, stoppe la lutte pour continuer d'exercer l'activité avec Deliveroo. Mais Cédric veut poursuivre les actions et se renseigne sur les initiatives existantes. Ayant pris connaissance de l'existence de syndicats CGT dans d'autres villes, Cédric prend contact avec un syndicaliste CGT dijonnais. Le **SCCUD (Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais)** est créé le 16 novembre 2019.

À Lyon, c'est sous l'impulsion de Lucas qu'émerge la création du syndicat. Coursier chez Deliveroo depuis 2018 et syndiqué au comité des précaires de la CGT, il est interpellé dès son entrée dans l'activité par l'absence de protection et de garanties sociales, notamment en termes de cotisation à la retraite, associée à son contrat chez Deliveroo. Il se renseigne sur les organisations de défense des travailleurs des plateformes et prend contact avec le CLAP et le syndicat des Sudouest livraison (CGT). Il fait la rencontre de Laurent à la manifestation parisienne du 5 décembre contre le chômage et la précarité à laquelle il se rend au nom du comité des précaires. Cette rencontre joue un rôle moteur dans la création du syndicat, ainsi Lucas explique : « moi je les [fondateurs du CLAP] ai rencontrés à ce moment-là on a tenu la banderole ensemble, ils étaient contents parce que c'était la première fois qu'ils avaient une tête de cortège un truc comme ça, j'étais un peu surpris de voir qu'ils étaient pas beaucoup, je connaissais pas encore, on a parlé un peu ». Il commence d'abord de manière assez solitaire à discuter avec les coursiers de Lyon, à les sensibiliser sur la question de la protection sociale et du salariat. Rejoint par un second coursier, ils font un tract pour organiser une assemblée générale de livreurs dans les locaux prêtés par la CGT et parviennent à réunir une quarantaine de livreurs. Le **Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon** naît en octobre 2020.

Les organisations syndicales de défense des coursiers à vélo résultent donc d'un processus de

---

<sup>637</sup> Le choix du terme « autonome » renvoie à l'autonomie convoitée par les coursiers qui s'aperçoivent que leur statut de travailleur indépendant masque des formes de subordination aux plateformes « Isabelle. C'était important pour vous qu'il y ait cet élément sur l'autonomie ? Bah oui parce que là on se rend compte que soi-disant on est autonomes sur le travail et notre rémunération ou la tarification bah quand on veut discuter avec les plateformes, au final il n'y a plus d'autonomie, on est un peu coincés sur leurs plannings, avec Uber c'est pas pareil mais... il y a beaucoup de contraintes ».

création en plusieurs étapes, parfois fastidieux, notamment du fait de l'important turn-over de la main-d'œuvre et des difficultés précédemment évoquées à fédérer et mobiliser. Le plus souvent issus des premiers rassemblements de coursiers et des échanges sur les réseaux sociaux, les syndicats de coursiers sont progressivement devenus un moyen de fédérer ainsi qu'un outil de structuration des luttes.

### **3. Les ressources sociales et matérielles propices aux mobilisations**

Les leaders de ces organisations collectives ne le sont toutefois pas devenus par hasard. En effet, l'analyse de leurs trajectoires sociales et expériences politiques permet de mieux saisir leur investissement dans la lutte politique et de mettre à jour les ressources spécifiques dont ils disposent.

**Tableau 21. Propriétés sociales des coursiers créateurs d'organisations syndicales ou de collectifs**

	Chronologie de l'organisation	Nom	Âge	Diplôme/ Profession antérieure	Statut au sein de l'organisation	Activité principale/ Activité secondaire	Arrivée/Départ (dans le collectif/syndicat)	Nombre d'heures par semaine comme livreur	À travaillé pour les plateformes numériques	Travail actuel pour plateformes	Expérience syndicale/militante antérieure
Syndicat CGT des Coursiers Autonomes de Loire-Atlantique SCALA (Nantes)	2017. Association. (Bikers nantais) 2019. Syndicat CGT (SCALA)	Thomas	27 ans	Diplôme ingénieur Ecole supérieure du bois	Fondateur	Etudiant/CDI depuis 2018	2017/auj.	Soirs et week-ends pendant études puis six mois à temps plein	OUI	NON	NON
		David	27 ans	Non renseigné	Fondateur	Coursier à temps plein	2017/auj.	Non renseigné	OUI	OUI principale	OUI
		Arnaud	32 ans	Chargé de production culturelle	Fondateur	Intermittent du spectacle	2017/auj.	Temps partiel	OUI	OUI secondaire	Militant écologiste
		Maxime	22 ans	Etudiant aux Beaux-Arts (2e année)	Membre (association)	Etudiant	2017/non renseigné	0 à 25 heures	OUI	OUI secondaire	NON
Syndicat CGT des entreprises de livraison deux roues de Lyon	2018. Collectif informel, syndiqué au sein du comité privés d'emploi et précaires CGT 2020. Syndicat CGT	Lucas	22 ans	Master 2 Sciences politiques/ Intérim et petits boulots	Fondateur	Etudiant/ Livreur Deliveroo (depuis 2018)	2018/auj.	10 à 15 heures	OUI	OUI secondaire	Jeunesse communistes et CGT précaires
Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens CLAP (Paris)	2015. Premiers collectifs informels 2017. Le collectif devient le CLAP 2018. Le collectif devient association 2020. Statuts de syndicat en cours de rédaction	Laurent	50 ans	CAP Sérigraphie Gobelins, Ecole de l'Image (1988) Graphiste (1991-2001) Animateur socio-culturel et péri-scolaire (2005-2012)	Fondateur	Livreur Take Eat Easy (2014-2015) Livreur Deliveroo (2015-2016) Désactivation par la plateforme en 2016 Depuis 2016. Coursier à vélo salarié pour une entreprise de transport de courrier et de service	2015/ auj.	Livreur Deliveroo (6 jours sur 7 au départ puis alternance avec un autre job)	OUI	NON (livreur salarié à temps partiel pour Bicycleo)	Manifestations contre la loi El Khomri
		Clément	32 ans	Master 2 en sciences politiques	Fondateur	Etudiant/Livreur Deliveroo (juin 2016/2019) 2020. Collaborateur parlementaire du sénateur Salvoldelli et consultant RGPD pour le parlement européen	2017/auj.	Temps partiel/ Emplois en CDD	OUI	NON	NON
		Joseph	24 ans	Etudes de droit (arrêt en troisième année)	Fondateur (président)	Etudiant/ Livreur Ubereats (janvier 2017/octobre 2019) et Stuart/ Autres emplois en parallèle, intérim	2017/auj.	Temps partiel	OUI	NON (chômage)	NON
Syndicat CGT des Coursiers Unis Dijonnais SCCUD (Dijon)	2019. Avril. Début du collectif 2019. Novembre. Syndicat CGT	Grégory	34 ans	Horloger/ Maçon/ Agent de sécurité Depuis un an et demi, maquilleur professionnel (autoentrepreneur, faible activité)	Fondateur	Livreur Ubereats/ Maquilleur	2019/...	30 h à 35 heures	OUI	OUI (principale)	NON
Syndicat des coursiers à vélo de la Gironde SCVG (Bordeaux)	2017. Syndicat CGT	Romain	29 ans	Master 2. Gestion de projets humanitaire	Fondateur	Livreur Deliveroo	2016/auj. Coursier salarié (SCOP des Sudouest livraison) Depuis 2020. CDD temps partiel au comité national des coursiers CGT	Temps plein	OUI	NON	Mobilisations lycéennes
		Paul	29 ans	Master 2 Economie sociale et solidaire	Membre actif aux débuts	Livreur Deliveroo	2016/auj. Coursier salarié (SCOP des Sudouest livraison)	Temps plein	OUI	NON	NON
		Nicolas	31 ans	DAEU, un an études infographie/ Différents emplois dans le secteur de la restauration	Représentant des livreurs, membre actif du syndicat	Livreur Deliveroo et Ubereats	2017/auj.	Temps plein, 50 h /semaine	OUI	OUI	NON

Les coursiers syndiqués présentent des profils relativement différenciés. Si la moyenne d'âge est de trente ans, un coursier, Laurent, fondateur du CLAP, se distingue des autres puisqu'il est âgé de 50 ans. Sur le plan des diplômes, le profil des coursiers fondateurs de syndicats fait apparaître un **niveau de diplôme élevé pour la plupart d'entre eux** puisque sur les 12 coursiers recensés<sup>638</sup>, quatre d'entre eux sont diplômés d'un Master 2, un est diplômé d'une école d'ingénieur, un second a arrêté ses études de droit en troisième année, un troisième est étudiant en deuxième année aux Beaux-Arts. Outre les niveaux de diplômes, on constate des domaines de formation en partie axés sur les sciences humaines et sociales : économie sociale et solidaire, sciences politiques, gestion de projet humanitaire, droit. Ces coursiers ont eu peu d'expériences professionnelles en lien avec leur formation initiale.

C'est le cas de Romain, âgé de 29 ans, fondateur du syndicat des coursiers de la Gironde, diplômé d'un master 2 de gestion de projets humanitaires à la suite d'une licence en gestion des entreprises. Après son master à Paris, il considère que deux options s'offrent à lui : « *au bout d'un moment c'est soit tu pars à l'étranger pour des missions de six mois, un an, soit tu restes à Paris dans les sièges d'ONG* ». Mais il ne supporte plus d'habiter à Paris et souhaite revenir en province ; il choisit de venir vivre à Bordeaux avec sa copine. Après avoir cherché en vain un emploi dans le secteur humanitaire et dans le domaine associatif, il entend parler de Deliveroo qui vient de s'implanter à Bordeaux et devient alors coursier pour cette plateforme.

Lucas (syndicat lyonnais) et Paul (syndicat bordelais) ont commencé l'activité de coursier en parallèle de leurs études. Pour Lucas, l'horizon professionnel est flou. Diplômé d'un master 2 en sciences politiques, il est très inquiet quant à son avenir professionnel et à la précarité. Il aimerait se diriger vers une thèse, mais il craint les conditions précaires de l'enseignement et de la recherche. Marqué également par la précarité et les expériences de chômage auxquelles a été confrontée sa mère, il redoute de finir par alterner les petits jobs :

*Mathieu. Et donc il y a hésitation entre une thèse et continuer Deliveroo ou...*

*L. Non j'ai pas envie de faire ça très longtemps, en termes de perspective d'avenir, je sais pas, j'ai pas encore essayé de me poser et de préparer un truc... moi je me suis dit, j'ai fait des études pour être qualifié pour ça, j'ai fait un stage, c'est ça ma qualification et même à Pôle Emploi je me suis inscrit en disant « chercheur en histoire », je me suis pas encore posé la question de dire qu'est-ce que je pourrais faire qui n'est pas de l'intérim ou Mac Do et qui me permettrait de faire valoir ce diplôme, et je sais que c'est compliqué parce que j'ai des copains qui ont fait des études, qui sont plus vieux que moi, et ils se retrouvent aussi dans des situations précaires où tu alternes de contrats courts en contrats courts*

(Lucas, 22 ans, diplômé d'un master 2 de sciences politiques, coursier chez Deliveroo depuis 2018, entretien réalisé le 29/10/2019, Lyon)

Trois coursiers se distinguent de l'ensemble par des trajectoires plus atypiques ou heurtées : Laurent (fondateur du CLAP, Paris), Grégory (fondateur du SCCUD, Dijon), Nicolas (représentant des coursiers et membre du SCVG, Bordeaux).

Laurent est âgé de 50 ans. Après avoir obtenu en 1988 un CAP de sérigraphie à l'école des Gobelins, il exerce la profession d'infographiste entre 1991 et 2001. Entre 2005<sup>639</sup> et 2012, Laurent exerce la profession d'animateur jeunesse. Il devient coursier en février 2014. Sa

---

<sup>638</sup> Il s'agit des 12 coursiers fondateurs des organisations syndicales enquêtées au cours de l'enquête.

<sup>639</sup> L'entretien ne fait pas état de la trajectoire de Laurent entre 1991 et 2005.



trajectoire professionnelle est caractérisée par des reconversions professionnelles ainsi que par l'alternance entre des périodes travaillées et des périodes de chômage.

Grégory, le fondateur du syndicat des coursiers de Dijon est âgé de 34 ans. Titulaire d'un diplôme dans l'horlogerie, il travaille à 17 ans dans l'entreprise d'horlogerie de son père, mais trouve que ça ne « bouge pas » et arrête au bout d'un an d'exercice pour devenir maçon. Mais au bout de trois ans de travail, il souffre d'un tassement vertébral et doit se reconvertir à nouveau. Il devient alors agent de sécurité. Il souffre de dépression, arrête cette activité et entame une formation de maquilleur professionnel. Lors de l'entretien, Grégory exerce l'activité de maquilleur professionnel en tant qu'autoentrepreneur, mais trouve peu de contrats et travaille en tant que coursier pour assurer un revenu.

Nicolas est âgé de 31 ans. Sorti du système scolaire sans diplôme, il exerce de l'âge de 16 à 26 ans différents emplois en tant qu'employé polyvalent, cuisinier ou pizaiolo dans le secteur de la restauration. Entre temps, il obtient une équivalence du baccalauréat. Il tente quelques mois le métier de commercial chez Bouygues Télécom et commence à travailler pour les plateformes en juillet 2017, attiré par les promesses d'indépendance et de rentabilité faites par les plateformes de livraison.

Finalement, deux profils de porteurs de syndicats se distinguent. D'un côté, on trouve de jeunes diplômés confrontés aux incertitudes du marché qui ne trouvent pas d'opportunité professionnelle dans leur domaine de formation (Romain, Lucas, Paul). De l'autre, on trouve des coursiers faiblement diplômés, aux parcours professionnels sinueux, caractérisés par des reconversions professionnelles et l'occupation d'emplois précaires (Laurent, Grégory, Nicolas).

Les uns et les autres partagent des objectifs communs tels que l'amélioration des conditions de travail et des revenus des travailleurs.

Parmi ces coursiers, plusieurs d'entre eux ont connu des **expériences de socialisation politique ou militante antérieurement à la création du syndicat**. C'est le cas de Lucas (Syndicat lyonnais) qui raconte comment les expériences de précarité de sa mère ont progressivement construit sa conscience politique, renforcée ensuite par ses études de sciences politiques. Fils d'une dissidente roumaine venue en France dans les années 70, Lucas explique que sa famille est plutôt de droite et qu'on « n'a jamais été très politique dans la famille ». Pourtant, il raconte aussi comment sa mère va voir la CGT lorsqu'elle rencontre des difficultés avec ses employeurs et comment, de son côté, il s'est engagé aux Jeunesses Communistes à Lyon puis syndiqué au comité des précaires de la CGT :

*Quand j'étais au lycée ma mère a été au chômage pendant un temps, une assez longue période et elle avait bossé dans le commerce avant, elle était représentante, des choses comme ça, [...] après le divorce de mes parents elle avait pas d'autres ressources, c'était un peu compliqué, [...] je comprenais pas trop la réalité du chômage mais j'avais compris qu'il y avait des trucs qui clochaient dans les contrats courts qu'elle obtenait, parfois elle commençait à bosser sans contrat, une fois elle avait commencé à bosser et on lui a pas fait signer de contrat et quand on lui a fait signer le contrat, elle s'est rendue compte qu'il y avait un décalage avec ce qu'elle faisait et du coup elle a pas signé le contrat, elle a jamais été payée, elle est pas forcément allée aux prud'hommes, c'est un truc que je ne connaissais pas mais ça me dérangeait un peu et c'est vrai que j'étais un peu partagé, parce que ma maman... [...] elle a toujours été très consciente de ses droits et c'est des*

*trucs que même aujourd'hui les cotisations, le droit du travail, c'est des trucs dont elle m'a parlé et même elle était déjà allée voir la CGT quand elle avait eu des problèmes avec ses employeurs donc je connaissais un peu et donc ça venait un peu de là et le fait de m'être syndiqué aussi parce que je le voyais un peu comme une protection.*

(Lucas, fondateur du Syndicat des Coursiers Unis Dijonnais (SCCUD), entretien réalisé en visio, le 09/12/2019)

Romain (SCVG, Bordeaux) évoque quant à lui sa participation aux manifestations lycéennes contre le CPE/CNE (Contrat Première Embauche, Contrat Nouvelle Embauche) en 2006 comme un évènement fondateur de sa socialisation politique :

*Ouais un peu le CPE, CNE, c'était des bonnes manif, j'avais commencé assez tôt, on avait bloqué notre lycée à trois personnes au début puisqu'on était vraiment que trois personnes à vouloir le faire au début donc c'était un lycée pratique à bloquer avec une chaîne et il y a qu'une porte d'entrée donc on a réussi et voilà ensuite il y a eu toute l'organisation de cette période CPE/CNE avec les grands des universités qui organisaient depuis longtemps tout ça donc je trouvais ça intéressant et puis c'était... ça a formé un peu une conscience politique que j'ai laissée de côté pendant pas mal de temps, que j'ai repris ensuite en allant dans un master humanitaire »*

(Romain, fondateur du SCVG, Syndicat des Coursiers à Vélo de la Gironde)

Laurent (CLAP, Paris) évoque de son côté sa participation au mouvement Nuit Debout en 2016 puis aux manifestations contre la loi El Khomri. Les expériences de Romain et Laurent rappellent l'importance des évènements politiques dans la socialisation politique qui ne passe pas seulement par les instances socialisatrices traditionnelles que sont la famille ou le groupe de pairs de sorte qu'Olivier Ihl invite ceux qui s'intéressent aux motifs de l'engagement à penser que « les évènements politiques occupent une place éminente dans l'analyse des mécanismes de socialisation »<sup>640</sup>.

Les leaders du mouvement disposent de ressources spécifiques et de dispositions, d'un capital militant<sup>641</sup> à savoir une combinaison **de savoir-faire et de savoir-être permettant à la fois de fédérer un collectif fractionné et de pallier les carences liées à l'absence de luttes traditionnelles dans le secteur**. Les plus diplômés ont acquis un certain nombre de savoirs au cours de leurs études leur permettant de décrypter les stratégies des plateformes et de construire un discours critique sur les expériences des coursiers. Mais les ressources ne sont toutefois pas seulement scolaires. Ainsi, l'expérience de Laurent en tant qu'animateur jeunesse lui confère des **dispositions à la pédagogie** et plus largement à fédérer et convaincre autour de lui, comme il le relate à propos des premiers groupes d'échanges sur les réseaux sociaux :

*« de plus en plus de livreurs arrivent sur ce groupe, oui en effet qu'est-ce qu'il se passe, qu'est-ce qu'on peut faire, ils posent des questions, je réponds, je suis un petit peu l'animateur comme je l'étais avant dans les centres de loisirs ou dans les associations socio-culturelles, je deviens un petit peu l'animateur, je réponds... j'explique ce que c'est que du salariat déguisé, ce que c'est que du salariat, déjà, ce que c'est que du salaire, non du salaire c'est pas 1 150 balles par mois, ça va un peu au-delà de ça, c'est tout un*

---

<sup>640</sup> Ihl O., « Socialisation et évènements politiques », *Revue française de science politique*, 2002, vol. 52, n°2, pp. 125-144.

<sup>641</sup> Matonti F., Poupeau F., « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2004, n° 155, pp. 4-11.

*tas de choses, la protection sociale, les acquis sociaux, et donc voilà je commence à avoir un auditoire »*

(Laurent, fondateur du CLAP, entretien réalisé le 09/12/2019)

C'est pour partie via les figures militantes que peuvent se créer ou du moins se maintenir dans le temps les mobilisations rappelant l'importance des leaders dans les mouvements sociaux, des « personnalités connues par l'ensemble du secteur »<sup>642</sup>.

Ces coursiers militants ont également pu le rester pour certains, car ils ont trouvé des appuis institutionnels, logistiques et financiers auprès de syndicats.

#### **4. Articulation entre initiatives individuelles de coursiers et syndicats**

Si les organisations syndicales et les collectifs de coursiers à vélo comptent aujourd'hui peu d'adhérents, les organisations syndicales constituent des ressources, à la fois institutionnelles et logistiques, dans l'organisation des mobilisations. Outre les syndicats locaux, les organisations nationales se sont aussi progressivement emparées de la question des travailleurs des plateformes numériques sous des formes différenciées. Les syndicats CGT et Sud sont les syndicats les plus investis dans la lutte des coursiers. Les premières rencontres entre les antennes syndicales nationales et les collectifs de coursiers se font à Bordeaux et à Paris.

##### ***Encadré 25. La Confédération Générale du Travail (CGT)***

En 2017 se crée le syndicat des Sudouest livraison CGT. Plusieurs collectifs dans d'autres villes (Lyon, Nantes, Dijon) se créent progressivement, soutenus par les Unions Départementales de l'organisation syndicale. Le 24 septembre 2019, la CGT propose aux livreurs mobilisés de prendre la tête de la manifestation interprofessionnelle sur la réforme des retraites. À l'issue de la manifestation, les livreurs sont reçus par Philippe Martinez, secrétaire général, et plusieurs membres syndiqués impliqués sur la question des plateformes numériques. L'évènement est fondateur de la suite puisqu'après ces échanges, plusieurs responsables syndicaux de la CGT proposent la création d'un collectif national permettant « aux différents syndicats locaux et aux Unions Départementales de se retrouver mensuellement ». Le **Collectif National des Livreurs (CNL) est créé en octobre 2020** et s'est réuni régulièrement depuis. Outre impulser une dynamique entre les organisations syndicales déjà existantes, le collectif a aussi pour but d'aider au déploiement syndical. Depuis septembre 2020, la CGT finance deux postes à mi-temps<sup>643</sup> d'une durée d'un an pour porter les revendications à l'échelle nationale et aider à la création de syndicats dans les différentes villes de France.

Les représentants de la CGT sont présents lors des manifestations de livreurs. Ils apportent un soutien matériel à certaines mobilisations comme le financement du Tour de France des livreurs mobilisés (cf. Partie 2. Les formes de l'action collective). En parallèle du soutien aux mobilisations, la CGT a aussi accompagné la création de la coopérative bordelaise, dans la rédaction de ses statuts.

Sur le plan revendicatif, la CGT milite pour une réforme du Code du travail qui permette d'inclure tous les travailleurs, salariés et indépendants. Cette réforme du code du travail suppose

<sup>642</sup> Boumaza M., Hamman P. (dir.), Sociologie des mouvements préaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action », L'Harmattan, Paris, 2007, p.205.

<sup>643</sup> Ces postes sont occupés par Romain, fondateur du SCVG (Bordeaux) et Lucas, fondateur du syndicat lyonnais.

d'adopter une nouvelle définition des travailleurs qui s'extrait des définitions juridiques actuelles de subordination ou de dépendance économique. La CGT propose donc que le Code du travail s'applique aux « travailleurs n'ayant pas la pleine maîtrise de leur activité, sachant que quelqu'un d'autre tire profit de leur travail ». Elle est opposée à la constitution de sous-statuts. Auditionnée lors de la mission Frouin (2020), la CGT a proposé une représentation des travailleurs à un double niveau, au niveau local, celui de la plateforme, au niveau national, celui de la branche.

La CGT entend aider l'ensemble des coursiers dans les démarches qu'ils entreprennent, elle se mobilise ainsi auprès des coursiers qui s'engagent dans des procédures de requalification, accompagne les créateurs de coopératives tout en se mobilisant également aux côtés des travailleurs qui souhaitent rester travailleurs indépendants, mais recherchent l'amélioration de leurs conditions de rémunération et de travail.

### ***Encadré 26. Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)***

La CFDT commence à s'interroger sur les enjeux du numérique à partir de 2014, avec l'arrivée des plateformes numériques. Elle est alors sollicitée par des chauffeurs VTC qui souhaitent obtenir de l'aide sans toutefois devenir salariés. Une section syndicale CFDT-VTC est créée en 2017. Parallèlement, la fédération « conseil communication culture » commence à travailler sur les indépendants du secteur à partir de 2015. Une plateforme nommée « Union » est créée en 2016, qui se veut « *un espace d'information, de contact, et de prestations de services avec une forme de package entre une adhésion syndicale, qui permettait l'adhésion à un collectif, la possibilité de s'exprimer, de confronter, de débattre, de construire des revendications* » (extrait d'entretien avec la Secrétaire générale adjointe de la CFDT). La plateforme ne suscite finalement que peu d'adhésions, mais les débats continuent d'être menés au sein de l'organisation syndicale pour prendre en compte les travailleurs des plateformes. Ils débouchent sur un amendement, adopté à 93 %, inscrit dans la résolution du 49<sup>e</sup> congrès de la CFDT en 2018<sup>644</sup>. Celui-ci propose d'accueillir les travailleurs « freelances » : « *Il y a urgence à organiser l'exercice du travail en freelance (régimes, qualifications, reconnaissance de leur métier, lutte contre le salariat déguisé) afin de mieux sécuriser ces travailleurs dans leurs parcours et leurs droits. Cette démarche ne doit pas donner lieu à un affrontement stérile entre les défenseurs d'un salariat exclusif et ceux qui défendent une indépendance excessive. Les intérêts ne sont pas antinomiques. [...] Toute l'organisation doit accueillir et représenter ces travailleurs pour les aider à gagner de nouveaux droits dans le cadre d'un réseau interprofessionnel de proximité. Ainsi nous collerons davantage aux réalités du travail. « Être le réseau de ceux qui n'en ont pas ».*

Une structure *ad hoc* est alors créée en 2019, sous statut d'association loi 1901 : « CFDT Union ». Pensée comme la première plateforme de revendication pour les indépendants, elle vise « *tous les travailleurs indépendants n'employant pas de salariés, sur tous les champs professionnels (hors les professions régies par un ordre professionnel) y compris les travailleurs ayant plusieurs activités dont une activité de travailleur indépendant, exerçant sur l'ensemble du territoire français* » (Statuts de l'association).

Auditionnés dans le cadre de la mission Frouin, les représentants de la CFDT ont porté trois

<sup>644</sup> [https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2018/resolution-generale/resolution-generale-du-49e-congres-de-la-cfdt-srv1\\_615495](https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2018/resolution-generale/resolution-generale-du-49e-congres-de-la-cfdt-srv1_615495)

revendications principales : la représentation de tous les travailleurs indépendants, y compris ceux qui ne travaillent pas avec des plateformes<sup>645</sup>, une représentativité et une représentation construites à partir du secteur d'activité, une représentation à tous les niveaux : donneur d'ordre ou plateforme d'intermédiation, secteur, national. Opposée à la création d'un tiers-statut, l'organisation syndicale ne milite pas pour la requalification systématique des travailleurs dans la mesure où cette option n'est pas revendiquée par un ensemble de travailleurs qui souhaitent conserver le statut d'indépendant. La position de la CFDT privilégie la piste de nouveaux droits attachés au statut d'indépendant.

### ***Encadré 27. Force Ouvrière (FO)***

Au sein de Force Ouvrière, la question des travailleurs de plateformes est assumée d'un côté par la secrétaire confédérale en charge de l'égalité et du développement durable, qui inclut les problématiques du numérique et de l'autre par la fédération des transports pour les chauffeurs VTC. Les statuts de FO n'ont pas été modifiés pour accueillir les travailleurs des plateformes numériques puisqu'ils sont fondés sur la charte d'Amiens qui se réfère aux travailleurs, et non spécifiquement aux travailleurs salariés. Le syndicat entretient quelques contacts avec certains membres du CLAP, mais l'ensemble des échanges se fait sur la base informelle.

Sur le plan revendicatif, le syndicat se positionne en faveur d'une représentation collective syndicale des travailleurs des plateformes. Cette représentation syndicale devrait donner lieu à l'élection de syndicats représentatifs qui seraient dotés d'un nombre de postes de représentants. Ces représentants ne seraient pas élus, mais mandatés par l'organisation syndicale afin qu'ils puissent changer dans le temps pour tenir compte du turn-over important des travailleurs des plateformes numériques. Le syndicat milite pour une représentation collective des travailleurs à trois échelons : national interprofessionnel (tous les travailleurs des plateformes numériques), national par plateforme, et local à deux niveaux : interprofessionnel et par plateforme. Sur le plan du statut des travailleurs, le syndicat est opposé à la création d'un tiers-statut. Le syndicat est prêt à accompagner les demandes de requalification des travailleurs sans militer pour une requalification systématique qui ne correspondrait pas aux attentes d'une partie des travailleurs. Le syndicat ne participe pas aux manifestations des travailleurs en raison du fait qu'ils n'ont pas été sollicités par les travailleurs.

La fédération des transports et de la logistique s'investit en parallèle dans les luttes des chauffeurs VTC et le syndicat FO-CAPA VTC (Association des chauffeurs, capacitaires et VTC) qui a été créé en 2017. La fédération transport a été partie intervenante dans le jugement de la Cour de cassation du 4 mars 2020 justifiant la requalification de la relation commerciale entre un chauffeur VTC et une plateforme pour laquelle il travaillait en relation contractuelle<sup>646</sup>.

<sup>645</sup> Quelques conditions délimitent les travailleurs concernés : qu'ils n'emploient pas de salarié sauf de manière épisodique, qu'ils ne relèvent pas d'une profession réglementée, qu'ils tirent au moins 50% de leurs revenus de cette activité. Ces conditions sont aussi celles qui régissent l'adhésion à l'association Union.

<sup>646</sup> [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)

### ***Encadré 28. SUD (Solidaires, Unitaires, Démocratiques)***

Le syndicat Sud solidaires a commencé à s'emparer de la question des travailleurs des plateformes numériques suite à la sollicitation de deux livreurs étudiants en 2017. En janvier 2017, le syndicat a modifié ses statuts pour inclure les travailleurs des plateformes. Depuis, quelques membres du syndicat participent à tous les rassemblements de coursiers parisiens. Ils ont notamment apporté leur soutien aux travailleurs sans-papiers Frichti en « mettant à leur service l'aspect institutionnel » (L. Degousée, président de la fédération SUD Commerces et Services). Le syndicat participe à plusieurs échanges avec les plateformes et les pouvoirs publics, notamment des échanges avec Aurélien Taché, député LREM pour la préparation d'amendements parlementaires sur les travailleurs des plateformes dans le cadre de la loi d'orientation sur la mobilité (2019) ou lors d'une audition pour une proposition de loi communiste sur le statut des travailleurs des plateformes numériques<sup>647</sup>. Sur le plan revendicatif, le syndicat a une position hybride, favorable au maintien de l'indépendance des travailleurs avec une représentation collective, « *tout en laissant la possibilité de requalification en salarié* ». Le CLAP a rejoint, de façon transitoire, l'organisation syndicale SUD (voir *supra*).

Avec le développement des plateformes numériques – et de manière plus générale la multiplication des formes d'emploi et l'essor de formes de travail indépendant –, les organisations syndicales traditionnelles sont confrontées à de nouvelles problématiques et à la question des transformations de leurs organisations afin d'accueillir ces nouveaux travailleurs, par la modification de leurs statuts (Sud) ou par la création de structures ad hoc (CFDT Union). Les transformations de l'emploi « *affectent les catégories les plus structurantes du syndicalisme moderne : statuts d'emploi, façons de travailler, contenu et sens du travail, formes de solidarités, jusqu'aux contours mêmes de l'entreprise et du salariat. En conséquence, elles interpellent les organisations et interrogent frontalement leur capacité à produire de nouvelles solidarités et des réponses collectives pertinentes dans un contexte fortement déstabilisant pour l'ensemble du système de relations professionnelles* »<sup>648</sup>. Ces problématiques nouvelles constituent autant d'enjeux pour les organisations syndicales qui doivent repenser leurs pratiques et leurs paradigmes, initialement axés sur le salariat. Les syndicats sont aussi dans le même temps exposés à la difficulté de fédérer et attirer à eux les travailleurs des plateformes, souvent jeunes, précaires et parfois rétifs aux organisations syndicales. Ils doivent ainsi composer « avec de nouveaux espaces, objets ou thèmes revendicatifs, plus directement liés au travail [qui] sont peut-être à reconquérir ou à se réappropriier syndicalement, comme la quête d'autonomie »<sup>649</sup>. Malgré ces difficultés, la présence des organisations syndicales nationales aux côtés des syndicats de coursiers contribue à peser dans le rapport de force et dans le débat public, tout autant que ces organisations fournissent de manière plus pragmatique des ressources matérielles (locaux, banderoles, tracts) et immatérielles (compétences militantes et juridiques) aux syndicats de coursiers.

<sup>647</sup> <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp118-717.html>

<sup>648</sup> Bureau M-C., Rey F., Tuchsirer C., « Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ? », *La Revue de l'Ires*, 2020/2-3, n° 101-102, p. 50.

<sup>649</sup> *Ibid.*, p. 50.

## § 2. Les types d'actions collectives : des mobilisations novatrices ? Analyse des répertoires d'action

Après avoir analysé les ressorts de l'action collective des coursiers à vélo ainsi que les conditions d'émergence de collectifs structurés, il s'agit maintenant d'interroger le caractère inédit ou novateur des répertoires d'action mis en œuvre par ces travailleurs atypiques. Quels sont les types d'action collective constitués par les coursiers ? Mobilisent-ils les répertoires d'action traditionnels des travailleurs salariés ou mettent-ils en œuvre de nouvelles modalités d'action pour créer le rapport de force ?

### A. La chronologie et les revendications des coursiers à vélo

Les mobilisations des coursiers à vélo s'inscrivent dans des temporalités spécifiques : relativement peu nombreuses les premières années, elles se sont véritablement intensifiées ces deux dernières années. Deux périodes peuvent finalement être distinguées : les mobilisations entre 2017 à 2019 et celles depuis 2020.

Les premières mobilisations (cf. Frise des mobilisations de coursiers) pour contester les conditions de rémunération imposées et constamment redéfinies par la plateforme Deliveroo se sont déroulées durant les étés 2017, 2018, 2019, parfois en se prolongeant durant les mois de septembre et d'octobre qui suivent. Cette périodicité est liée aux transformations tarifaires qui ont toujours été effectuées par les plateformes au cours de la période estivale, pendant laquelle l'activité se tarit et le nombre de coursiers en activité se raréfie. Ces mobilisations interpellaient directement les plateformes.

Depuis 2020, les mobilisations se sont largement intensifiées puisqu'un peu plus de 50 mobilisations sur les 73 recensées se sont déroulées sur les deux dernières années. Durant les trois premières années, de 2017 à 2019, on compte une moyenne de sept mobilisations par an. Depuis 2020, la moyenne est passée à 25 mobilisations par an, tandis que l'année 2021 n'est écoulée que de moitié.

Une seconde caractéristique distingue les mobilisations organisées depuis 2020, qui s'opposent désormais quasi systématiquement aux deux plateformes Deliveroo et Ubereats, tandis que les premières visaient uniquement la plateforme Deliveroo. Enfin, outre l'intensification des mobilisations, on constate en parallèle une relative diversification des revendications formulées. Si les manifestations de coursiers continuent de porter de manière centrale sur les modalités tarifaires des plateformes, l'espace revendicatif s'élargit. Les coursiers dénoncent ainsi de plus en plus souvent leur condition dans son ensemble en mettant l'accent sur les conditions de travail dégradées, non sans lien avec les modalités tarifaires, la dangerosité de l'activité et l'absence de protection sociale, les mauvaises relations avec les restaurateurs et les temps d'attente.

#### ***Encadré 29. Une mobilisation inédite. La grève des coursiers sans-papiers de la plateforme Frichti***

L'été 2020 a donné lieu à une mobilisation encore plus inédite : celle de travailleurs sans-papiers exerçant leur activité de coursiers avec la plateforme Frichti. Cette plateforme fonctionne sur un modèle différencié de Deliveroo et Ubereats. Frichti dispose en effet de ses propres cuisines, le client passe sa commande sur Internet, le plat est réalisé dans une cuisine

puis déposé dans un « hub », un dépôt au sein duquel le livreur se rend pour récupérer la commande. La mobilisation des coursiers sans-papiers fait suite à la parution d'un article de presse dans Libération le 1<sup>er</sup> juin « Sans papiers, sans contrat... bienvenue chez Frichti » relatant la mobilisation par la plateforme de travailleurs microentrepreneurs sans-papiers<sup>650</sup>. À la suite de cette parution, les dirigeants de la plateforme ont mis en place des contrôles renforcés de l'accès à leurs dépôts en exigeant des travailleurs la présentation d'un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité indépendante. Dès lors, une grande partie des coursiers s'est vue déconnectée de la plateforme et trouvée dans l'incapacité d'exercer l'activité qui représentait leur seule source de revenus. Une première mobilisation réunissant environ 200 livreurs a lieu le 4 juin. Des blocages de dépôts sont organisés quotidiennement. Plusieurs autres mobilisations s'ensuivent : le 15 juin, les travailleurs se réunissent par petites dizaines, devant 9 dépôts, le 22 juin, une centaine de coursiers manifestent dans la rue. Les coursiers portaient alors deux revendications principales : la réintégration à la plateforme et la régularisation sur le sol français. En détournant le nom de la plateforme, les livreurs portent des banderoles « Freechti », signifiant leur volonté d'être libres d'exercer leur activité. Là encore, le sentiment d'injustice préside au mouvement social comme l'explique Koffi, livreur ivoirien de 28 ans, en France depuis trois ans : « Mais on se disait moi j'ai fait beaucoup pour Frichti, ils peuvent pas nous laisser comme ça... Soit ils me donnent quelque chose avant de me laisser, on a travaillé pendant le confinement... peut-être même on a été victimes du Covid ».

Huit nationalités d'origine (burkinabais, camerounais, gabonais, gambien, guinéen, ivoirien, malien, sénégalais) sont présentes parmi les travailleurs mobilisés. De fait, certaines nationalités sont très fortement surreprésentées : sur 201 travailleurs sans-papiers, les Ivoiriens (52 %) et les Sénégalais (36 %) en représentent ainsi 88 %. Les travailleurs mobilisés sont âgés de 20 à 47 ans, la moyenne d'âge est de 30 ans. Ces travailleurs sont arrivés en France en moyenne depuis trois ans, 40 % d'entre eux sont sur le territoire depuis deux ans.

La mobilisation de ces travailleurs sans-papiers repose sur certaines ressources. D'une part, des collectifs de travail et des sociabilités denses préexistaient à la déconnexion des travailleurs. En effet, les coursiers se rejoignant tous les jours devant les dépôts de leur quartier. Les travailleurs ont l'habitude de travailler régulièrement avec un dépôt privilégié de sorte que se constituent des groupes de travailleurs spécifiques à chaque dépôt. Les liens se tissent aussi grâce aux groupes d'appartenance communautaire fondés sur la nationalité d'origine. Les sociabilités construisent des groupes d'appartenance qui croisent parfois plusieurs logiques : des logiques communautaires en fonction de la nationalité, les liens d'interconnaissance liés aux dépôts.

Parallèlement, les travailleurs ressentent une loyauté à l'égard de la plateforme, au sein de laquelle les échanges avec des managers sont plus fréquents que chez Deliveroo et Ubereats de sorte que se créent là des formes d'identification à l'entreprise plus classiquement ressenties par les travailleurs salariés, ce qui fait dire à Koffi : « Frichti, c'est notre maison, c'est notre lieu de travail, c'est notre entreprise ».

Enfin, ces travailleurs ont disposé de certaines ressources personnelles qu'ils ont pu mettre à profit de leurs mobilisations. Les premières ressources ont consisté dans une capacité d'organisation mobilisant à la fois la structure des sociabilités organisées par dépôt et les réseaux sociaux. Dès l'annonce des déconnexions, ils créent un groupe d'échange sur

---

<sup>650</sup> [https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti\\_1790003/](https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti_1790003/), « Sans papiers, sans contrat... Bienvenue chez Frichti ».



l'application Whatsapp, chaque coursier envoie les numéros de téléphone des coursiers qu'il connaît et, ainsi, le groupe croît rapidement. Des leaders se distinguent très vite, les premiers mobilisés nomment des responsables pour chaque dépôt qui fédèrent les coursiers qu'ils connaissent et organisent les mobilisations dans chacun des endroits. Le groupe est aussi structuré sur les réseaux sociaux : outre le groupe initial, qui réunit l'ensemble des coursiers, trois autres groupes sont constitués : l'un d'entre eux réunit les « responsables » du mouvement, tels qu'ils se sont nommés, un second réunit les responsables et les délégués (leaders des dépôts), un troisième enfin, créé par Laurent, le cofondateur du CLAP, est un groupe « divertissement » où les échanges portent notamment sur le football. On retrouve ici le parcours de Laurent déjà évoqué précédemment, d'ancien animateur socio-culturel, qui trouve là un moyen de fédérer le collectif. Rapidement, le collectif s'organise donc en strates hiérarchiques, qui permettent une mise en œuvre rapide du mouvement. Malgré leur statut précaire, cette forme d'organisation est rendue possible par les parcours des leaders dont une partie est diplômée et/ou a connu certaines expériences militantes ou associatives. Koffi a suivi un cursus de Sciences d'information documentaire même s'il n'a pas validé sa licence, il est par ailleurs investi dans la FESCI, Fédération Estudiantine des Elèves Etudiants de Côte d'Ivoire. Outre ces ressources personnelles, les coursiers ont également été soutenus par l'association Droits Devant, qui les a conseillés sur les formes de mobilisations, ainsi que par le CLAP et la CGT.

Ces mobilisations ont débouché sur des négociations menées entre la CGT, les leaders du mouvement et l'État qui ont conduit à un accord signé le 22 juillet 2020 et permettant à la moitié des livreurs sans-papiers d'accéder aux procédures de régularisation<sup>651</sup>. Elles ont par ailleurs aussi été à l'origine de l'émergence de conflits entre les leaders du CLAP et de la CGT traduisant à la fois les rivalités pour la conquête du capital symbolique dans le champ de la lutte des livreurs ainsi que l'intériorisation de pratiques syndicales et politiques différenciées, le fondateur du CLAP reprochant notamment que seule une partie des coursiers ait pu obtenir un accès à la régularisation<sup>652</sup>.

Depuis, les mobilisations ont été poursuivies par les coursiers qui n'avaient pu obtenir leur accès à la régularisation à l'issue des négociations au sein d'un mouvement nommé « La deuxième vague », en plein contexte de crise sanitaire. Cinq rassemblements des coursiers non régularisés ont eu lieu les 27, 28, 29 juillet et les 3, 10 août devant des dépôts de la plateforme ainsi qu'au siège de la plateforme. Leurs slogans, inscrits sur des banderoles aux couleurs de la plateforme, mais aussi scandés, mettent en avant ce qu'ils estiment comme un traitement inégalitaire entre eux et les travailleurs régularisés : « Freechtis abandonnés, solidarité avec les sans-papiers », ou « Régularisation des Freechtis abandonnés ». Le 12 août, ils manifestent devant le siège de la CGT à qui ils reprochent de n'avoir obtenu la régularisation que pour une partie seulement des travailleurs et scandent « CGT, répondez ».

Ces nouvelles mobilisations n'ont pas trouvé d'issues favorables pour les travailleurs et se sont tariées avec le temps. Mais parallèlement, en septembre, les livreurs qui travaillaient parfois

---

<sup>651</sup> La décision du ministère de l'intérieur est inédite puisqu'elle déroge à la circulaire INTK1229185C du 28 novembre 2012 (<file:///C:/Users/emili/AppData/Local/Temp/INTK1229185C.pdf>) qui circonscrit les conditions d'accès à la régularisation aux travailleurs sans-papiers salariés et en exclut les travailleurs indépendants.

<sup>652</sup> Un article de presse a été publié sur cette question : <https://www.nouvelobs.com/social/20200812.OBS32108/les-frichti-dans-la-rue-pourquoi-ne-regulariser-que-la-moitie-des-livreurs-sans-papiers.html>, « Les Frichti dans la rue. Pourquoi ne régulariser que la moitié des livreurs sans-papiers ? », article publié dans l'Obs le 12 août 2020.

également pour la plateforme Stuart apprennent que la plateforme commence aussi à déconnecter des livreurs sans-papiers. Alors qu'ils avaient toujours refusé les procédures judiciaires antérieurement, militant davantage pour leur réintégration à la plateforme Frichti à l'égard de laquelle ils faisaient preuve d'une certaine loyauté, les coursiers acceptent finalement de mener l'action sur le front judiciaire, soutenus par le CLAP et défendus par l'avocat Kevin Mention. La conciliation aux prud'hommes de Paris entre ces travailleurs et la plateforme Frichti a été ouverte le 29 avril 2021. L'audience aura lieu le 3 décembre 2021.

## B. Une typologie des modes d'action et des répertoires d'action. Des mobilisations originales ?

Ces mobilisations nombreuses sont-elles pour autant novatrices, au regard notamment des mobilisations traditionnelles de travailleurs salariés ? Il s'agit ici d'analyser les répertoires d'action des travailleurs au sens où ils ont été définis par C. Tilly : « toute population a un répertoire limité d'actions collectives, c'est-à-dire de moyens d'agir en commun sur la base d'intérêts partagés [...]. Ces différents moyens d'action composent un répertoire, un peu au sens où on l'entend dans le théâtre et la musique, mais qui ressemble plutôt à celui de la *comedia dell'arte* ou du jazz qu'à celui d'un ensemble classique. On en connaît plus ou moins bien les règles, qu'on adapte au but poursuivi »<sup>653</sup>.

La plupart des mobilisations des coursiers à vélo relèvent des répertoires classiques de l'action collective puisqu'une grande partie des actions s'est organisée autour de rassemblements et manifestations publiques ainsi que de grèves.

Malgré tout, leurs mobilisations sont contingentées par les contraintes et les ressources dont ils disposent et qui diffèrent sur certains points des travailleurs salariés. Alors que les mobilisations devant les sièges sociaux des entreprises sont rendues impossibles du fait de leur implantation à l'étranger (au Royaume-Uni pour Deliveroo et aux États-Unis pour UberEats), les coursiers se sont tout de même rassemblés devant les locaux en France de ces plateformes.

De même, les travailleurs sans-papiers se sont mobilisés devant le siège social de la plateforme française Frichti. Ces mobilisations des travailleurs sans-papiers témoignent de formes de réappropriation du territoire. D'ordinaire, les travailleurs précaires cherchent à passer inaperçus afin de ne pas prendre le risque d'une confrontation avec les autorités publiques et d'éventuelles sanctions. Mais, dans le cas des coursiers, leur visibilité dans l'espace public est une caractéristique même de leur activité. De plus, le fait que leur activité se fasse en BtoC (business to consumer) a offert aux coursiers une autre opportunité de lieux de rassemblement qu'ils ont largement mobilisée : celle des restaurants Frichti, devant lesquels ils avaient pour habitude d'attendre des commandes. Ils se sont alors mobilisés sur leur lieu de travail, ce qui leur a permis de rejouer les sociabilités ordinaires tout en alertant l'opinion publique. En stoppant les commandes qui sortaient des restaurants, ils ont agi sur un triple front : ils ont bloqué l'activité des plateformes, sensibilisé les clients qui ne pouvaient plus commander et empêché parfois les coursiers non mobilisés de récupérer les commandes tout en cherchant à les sensibiliser à l'action collective. De cette manière, ils ont prolongé un mode d'action déjà ancien puisque « depuis 2008, les grèves de travailleurs sans-papiers s'accompagnent le plus souvent d'occupations du lieu de travail. Sans être prévu par la loi, un tel mode d'action, fréquent depuis 1968, bénéficie d'une relative tolérance de la justice et de l'administration lorsqu'il n'empêche

---

<sup>653</sup> Tilly C., *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 1986, p. 541.

pas les non grévistes de travailler »<sup>654</sup>.

En parallèle, les outils pour fédérer les travailleurs se sont progressivement renouvelés via les évolutions technologiques. Ainsi, les mobilisations des travailleurs de plateformes numériques résultent pour partie d'un usage très important des réseaux sociaux. Les différents syndicats et leurs fondateurs ont ainsi des pages Facebook, des comptes Twitter sur lesquels ils informent très largement sur des points divers : les évolutions législatives en cours, les transformations organisationnelles des plateformes, les décisions judiciaires en France et à l'étranger et les mobilisations échues ou à venir. En parallèle, de nombreux coursiers utilisent des applications de messagerie instantanée (Télégram, Whatsapp) pour échanger leurs astuces, leurs motifs de mécontentement ainsi que les lieux et les modes d'action à venir.

Les échanges virtuels ne suppléent toutefois pas aux échanges et aux sociabilités physiques et les militants syndicaux organisent régulièrement des opérations de tractage et de sensibilisation des coursiers qu'ils retrouvent aux endroits où ils attendent leurs commandes. Le fait d'exercer son activité dans la rue devient alors un atout pour fédérer puisque les coursiers sont aisément identifiables et peuvent ainsi être directement approchés.

De fait, l'usage des réseaux sociaux ne constitue pas en soi un nouveau mode de résistance, mais se présente davantage comme un outil, assurant une fonction de coordination<sup>655</sup> pouvant se révéler favorable aux mobilisations, en jouant des rôles multiples. Ils sont d'abord le terrain de partage d'expériences similaires et l'émergence d'une conscience de classe, notamment grâce à la préservation de l'anonymat des coursiers, qui peuvent se montrer moins inquiets d'être déconnectés. Ils sont ensuite le vecteur de propagation rapide et à grande échelle d'informations, de mots d'ordre, permettant d'accélérer le processus de mobilisations. Les mobilisations des travailleurs sans-papiers de Frichti ont eu lieu quelques jours seulement après la désactivation des coursiers par la plateforme.

En parallèle de formes de mobilisation coutumières, quelques actions plus originales ont été mises en œuvre. Plusieurs d'entre elles ont été portées par Nicolas, coursier bordelais syndiqué. Lassé des grèves et des tentatives infructueuses de dialogue avec les plateformes suite à de nouveaux changements tarifaires, il rédige en septembre 2019 une pétition intitulée « Pédaler ou crever. Obtenir des conditions de travail décentes et fixes pour les livreurs auto-entrepreneurs » et hébergée sur la plateforme Change.org<sup>656</sup>. Sa pétition débute sous la forme d'un témoignage : « *Je m'appelle Jérémy, j'ai 31 ans et je suis livreur pour Deliveroo depuis 3 ans. Je travaille 50h/semaine et réalise environ 3000 km/mois à vélo. J'ai commencé mon activité en alliant passion et travail malgré le manque de protection sociale (je suis auto-entrepreneur), mais la situation des livreurs se dégrade de plus en plus* ». La suite de la pétition s'attache à décrire les transformations qui se sont opérées dans le temps et à fédérer en s'adressant directement aux lecteurs « *Nous avons donc besoin de vous ! Vous avez le pouvoir de faire bouger les choses, chaque signature de cette pétition à son importance et nous aide un peu plus à nous faire entendre.* ». Il adresse en parallèle cette pétition à Muriel Pénicaut. La

---

<sup>654</sup> Barron P., Bory A., Chauvin S., Jounin N., Tourette L., *On bosse ici, on reste ici ! La grève des travailleurs sans papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte, 2011, p.21.

<sup>655</sup> Boullier D., « Plateformes de réseaux sociaux et répertoires d'action collective ». Najjar, Sihem. Colloque "Mouvements sociaux en ligne face aux mutations socio politiques et au processus de transition démocratique", Apr 2012, Tunis, Tunisie. Karthala, pp.37-50, 2013. <hal-00972856>.

<sup>656</sup> <https://www.change.org/p/muriel-p%C3%A9nicaut-obtenir-des-conditions-de-travail-d%C3%A9centes-et-fixes-pour-les-livreurs-auto-entrepreneurs>.

pétition, diffusée sur les réseaux sociaux, récolte 25 000 signatures en 24 heures et atteint aujourd'hui près de 70 000 signatures<sup>657</sup>. Malgré le nombre de signatures, il n'obtient ni retour de la ministre du Travail, ni de Deliveroo. Il déclare alors à un collègue « *je vais prendre mon vélo, aller à Paris* », puis il réfléchit plus sérieusement, en parle à quelques livreurs et ce sont finalement cinq livreurs de la plateforme Deliveroo qui, du 16 au 24 septembre 2019, ont sillonné les villes de France (Bordeaux, Poitiers, Nantes, Rennes, Le Mans, Orléans) pour des rassemblements et dans le but de rencontrer la direction de Deliveroo lors de la dernière étape à Paris. Laurent, fondateur du CLAP, les accompagne à bord d'un camion financé par la CGT<sup>658</sup>. Une fois cette étape atteinte, les représentants français de la plateforme leur indiquent que les tarifs ne sont pas de leur ressort, mais dépendent du siège de Deliveroo à Londres, réponse qui pousse Nicolas à poursuivre le périple militant jusqu'à la capitale anglaise, toujours accompagné de quelques livreurs et soutenu par l'IWGB (Independent Workers' Union of Great Britain). Cette démarche n'aboutit pas complètement puisque la direction de Deliveroo refusera de les recevoir, mais aura permis une médiatisation du mouvement et la constitution d'alliances avec des syndicats européens.

Le recours à ce type d'actions témoigne des ressources dont dispose Nicolas. Peu familier du syndicalisme traditionnel, Nicolas indique qu'il n'est « *pas marié avec la CGT* » et partage son envie de voir les choses évoluer rapidement. Il incarne finalement une version offensive et pragmatique de l'action. Le tour de France à vélo des cinq livreurs repose ainsi sur la mobilisation d'outils intrinsèquement liés à l'activité et aux pratiques des livreurs. Nicolas fait preuve de sa capacité à toucher l'opinion publique et les médias, par le « *recours au scandale* » qui « *constitue un des leviers essentiels de la plupart des mouvements sociaux* »<sup>659</sup>. Il a pleinement conscience des enjeux médiatiques et raconte ainsi comment il a pensé le tour de France : « *je vais prendre mon vélo, aller à Paris, sans rien, je m'en fous, je vais arriver dégueulasse, ça va tellement faire pitié aux journalistes que ça va faire du buzz* ». Ces formes de mobilisation novatrices ou originales émergent de coursiers en particulier, dépourvus de capitaux militants traditionnels, très conscients des enjeux de la médiatisation des luttes dans un espace où les plateformes numériques tentent de préserver leur image auprès de la clientèle, mais aussi des pouvoirs publics.

Enfin, plusieurs coursiers se mobilisent sur le plan judiciaire pour obtenir la requalification de leurs contrats de partenariat avec les plateformes en contrat salarié.

Une large partie des mobilisations des livreurs s'apparente donc aux formes d'action collective traditionnelles et il convient donc de ne pas succomber à la tentation de « l'illusion héroïque »<sup>660</sup> qui consisterait à se focaliser sur les innovations de l'action collective en perdant de vue les continuités. Les répertoires d'action ne sont pas totalement novateurs et le renouvellement se joue surtout dans les manières de fédérer, via les réseaux sociaux, qui offrent une diffusion rapide et à grande échelle sans remplacer un travail syndical de terrain par le biais des discussions avec les livreurs et la diffusion de tracts. De fait, les mobilisations des coursiers des

---

<sup>657</sup> La pétition est passée de 50 000 à près de 70 000 signatures après que Nicolas a convaincu sa correspondante chez la plateforme Change.org de traduire la pétition en anglais et de la diffuser en Angleterre. La pétition a recueilli 67 500 signatures au 21 juin 2021.

<sup>658</sup> A cette période, les relations entre le CLAP et la CGT ne sont pas encore conflictuelles.

<sup>659</sup> Boullier D., « Plateformes de réseaux sociaux et répertoires d'action collective ». Najar, Sihem. Colloque "Mouvements sociaux en ligne face aux mutations socio politiques et au processus de transition démocratique", Apr 2012, Tunis, Tunisie. Karthala, pp.37-50, 2013. <hal-00972856>.

<sup>660</sup> Dobry M., *Sociologie des crises politiques. La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris, Presses de la FNSP, 1992, p.79.

plateformes numériques ne traduisent pas une innovation absolue. Pour autant, plusieurs actions « coup de poing » ont été menées, notamment par des coursiers non familiers des pratiques syndicales. Le nombre et la diversité des actions menées sont ainsi le produit des ressources dont dispose cet ensemble de travailleurs. Outre les ressources individuelles, certaines ressources sont structurelles et inhérentes au statut des coursiers et l'activité : les coursiers disposent notamment de la possibilité – relative certes — de choisir leur temps de travail, ou d'avoir un temps de travail très lié à des pics d'activité, qui laisse du temps disponible pour se mobiliser.

Finalement, les formes de mobilisation de ces travailleurs oscillent entre des actions axées sur un « pouvoir de nuisance »<sup>661</sup> et d'autres, fondées sur le « recours au scandale »<sup>662</sup>. À ce titre, l'hétérogénéité des livreurs semble donc pouvoir se retourner à leur avantage en permettant une plus grande diversification des actions et des « publics » touchés : judiciaire, clients, opinion publique, médias, restaurateurs. Enfin, le statut d'autoentrepreneur et le développement des plateformes numériques qui participent à la déstabilisation des stables n'impliquent pas la fin de la conflictualité sociale.

## **Section 2. De l'action à l'organisation collective dans le secteur du graphisme**

### **§ 1. Les conditions d'émergence de l'action collective**

#### A. Les entraves à l'action collective

Comme déjà indiqué, l'action collective des travailleurs indépendants est très peu étudiée<sup>663</sup>, notamment parce que les mobilisations collectives de ces travailleurs sont rares et qu'elles ne peuvent pas s'apparenter aux répertoires d'actions mobilisés par les travailleurs salariés. Dans le cas spécifique des graphistes, l'action collective est entravée par une pluralité de facteurs inhérents au groupe de travailleurs ainsi qu'au statut d'indépendant et aux manières d'exercer l'activité.

Les graphistes constituent un groupe hétérogène sur différents plans, notamment en termes de métiers exercés et de statuts d'emploi. Comme nous l'avons précédemment montré (cf Partie I. Titre 1. Chapitre 1. Section 1. § 2. Statuts d'emploi et protection sociale), ils peuvent en effet exercer sous le statut de travailleurs salariés et sous le statut de travailleurs indépendants. À la pluralité des statuts se superpose la myriade de métiers exercés sous la dénomination de graphiste (directeur artistique, webdesigner, graphiste print, etc.).

L'émergence d'une communauté construite autour d'une identité partagée est ainsi freinée par la pluralité des profils de travailleurs et des métiers exercés, mais aussi par l'existence de pratiques professionnelles diverses, voire antagonistes, au sein du secteur d'activité. Ces pratiques traduisent d'ailleurs des dissensions intergénérationnelles. Un exemple de ces variations de pratiques réside dans les modes de tarification qui s'avèrent extrêmement

---

<sup>661</sup> Abdelnour S., Bernard S., « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020, 3, n° 103, p. 50-61, sp., p. 53.

<sup>662</sup> Boullier D., « Plateformes de réseaux sociaux et répertoires d'action collective ». Najar, Sihem. Colloque "Mouvements sociaux en ligne face aux mutations socio politiques et au processus de transition démocratique", Apr 2012, Tunis, Tunisie. Karthala, pp.37-50, 2013. <hal-00972856>.

<sup>663</sup> Abdelnour S., Bernard S., « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, 2019, n° 34, p. 91-114.

fluctuants d'un graphiste à un autre, selon les compétences d'une part, mais aussi selon l'ancienneté dans la profession, les connaissances en termes de relation commerciale, *in fine* selon la socialisation professionnelle des travailleurs, d'autre part. Les plus expérimentés voient par exemple dans les tarifications basses davantage proposées par les plus novices un risque pour la profession :

*« ... le problème des prix c'est que si on descend trop nos prix, il y a un moment où il faut que la profession s'en sorte aussi, on a quand même un peu de matériel, on n'a pas du travail toute l'année, c'est quand même des compétences, on a nos charges donc c'est vrai que je comprends les jeunes qui prennent vraiment pas cher, mais il y a un moment où s'ils veulent s'en sortir... faut pas baisser trop »*

(Sylvie, 57 ans, CAP photographie puis 5 années de cours du soir, 34 ans salariat, autoentrepreneuse depuis 2018 suite à licenciement)

La problématique de la tarification oppose ainsi les débutants et les plus expérimentés, elle divise également de manière encore plus frontale les professionnels des amateurs :

*Jérémy. Je pense que ça fonctionne pas mal par plateformes ce métier-là parce qu'il y a beaucoup d'autodidactes enfin tout ce qui est métier informatique, de gens qui se lancent là-dedans un peu à côté de leur formation sans forcément être trop professionnels*

*Emilie. C'était une de mes questions, [...] en préenquête j'ai eu des gens au téléphone qui me disaient le problème des plateformes c'est... qu'il y a plein d'amateurs qui ont tendance à faire baisser les prix... qu'est-ce que c'est pour vous un amateur et quelles sont les formations ?*

*Jérémy. Oui c'est vrai après il peut y avoir des amateurs éclairés, qui ne sont pas amateurs forcément sur le métier en lui-même technique, mais qui peuvent être amateurs*

*Emilie. En termes de diplôme*

*Jérémy. Oui en termes de diplômes aussi, mais peut-être après plus en pratique, fixer leurs prix, le côté de le faire pour gagner sa vie, parce qu'il y a des gens...*

*Emilie. Ah oui dont ce n'est pas l'activité principale*

*Jérémy. Oui dont c'est pas l'activité principale par exemple et qui du coup eux ça va pas les gêner de pratiquer des petits prix parce qu'ils font ça à côté, c'est histoire de... même par goût, et du coup c'est là que ça peut être gênant*

(Jérémy, 37 ans, diplôme d'infographiste/metteur en page niveau bac, graphiste depuis 10 ans, membre d'une CAE, entretien réalisé le 1<sup>er</sup> août 2019)

Dans les propos de Jérémy, les frontières entre amateurisme et professionnalisme paraissent relativement floues. Pour Jérémy, l'autodidacte s'apparente à l'amateur éclairé et peut maîtriser, au même titre que le professionnel diplômé certaines compétences techniques. Ce qui les différencie davantage à ses yeux relève de la centralité de l'activité de graphiste. Ceux qui pratiquent l'activité comme un à côté, comme une activité secondaire, ne disposent pas nécessairement des qualités requises en matière de gestion d'entreprise et de tarification, mais plus encore leur moindre dépendance à l'activité leur permet de pratiquer des tarifs peu élevés. Plus fondamentalement, l'activité de graphiste, à l'instar « d'un certain nombre d'activités professionnelles [est vécu] à la fois comme un travail et comme une passion allant bien au-delà

de la simple recherche nécessaire d'une rémunération »<sup>664</sup>. Or, la pratique de tarifications peu élevées par certains a des effets structurels évoqués par Jérémy lorsqu'il dit « c'est là que ça peut être gênant ». De fait une sorte de concurrence déloyale s'instaure entre ceux qui pratiquent l'activité à titre principal et ceux qui la pratiquent à titre secondaire. Cette concurrence peut avoir comme effet la dévaluation des compétences professionnelles et la baisse des prix pour l'ensemble des travailleurs.

Enfin, les novices peuvent également se résoudre au bénévolat afin d'enrichir leur portfolio et de se constituer une carte de visite auprès d'une clientèle future, comme l'explique Clémence :

*« J'ai commencé par utiliser Shapr, qui fonctionne de la même manière que Tinder, mais pour les professionnels, on clique à droite si on est intéressé par le projet, à gauche si non. J'ai trouvé mes projets, mais très peu payés, à titre de stagiaire, sur cette appli. Ça m'a permis d'enrichir mon portfolio et d'avoir des projets à présenter sur mon site et sur mon Instagram »*

(Clémence, 25 ans, graphiste depuis trois ans, BTS Design et communication, Bordeaux, propos recueillis lors de la préenquête, 18/06/2019)

*Emilie. Et tu as réussi à travailler avec des gens hors des plateformes ou par ton réseau ?*

*Alexis. Euh sur Bordeaux j'ai déjà travaillé pour des associations de sport généralement, mais euh... en passant par Internet, jamais, jamais*

*Emilie. Et du coup c'était des assoc que tu connaissais par ton réseau perso ?*

*Alexis. Ouais c'est ça*

*Emilie. Et tu as eu combien de contrats par ces assoc ?*

*Alexis. Un, après comme c'était une association, ça restait aussi bénévole*

*Emilie. Tu bossais sans être payé ?*

*Alexis. Voilà ouais c'est ça, au début...*

*Emilie. Pour toi ça a un intérêt pour te faire connaître un peu et te faire un portfolio ?*

*Alexis. Ouais c'est ça, c'est ça, moi j'essaie de trouver le maximum de travail que ce soit bénévole ou pas pour l'instant, de toute façon je suis encore étudiant, histoire de... comment dire... de remplir mon portfolio et aussi de me faire une expérience personnelle*

(Alexis, 20 ans, étudiant [formation privée à distance en Design graphique, Icadémie depuis octobre 2019] entretien réalisé le 1<sup>er</sup> avril 2020)

Outre ces pratiques bénévoles, les nouveaux entrants sur le marché du travail peuvent également ne pas chercher outre mesure à sécuriser la relation de travail par des contrats commerciaux et/ou des devis suffisamment explicites qui les conduisent à travailler gratuitement lorsque les clients exigent des modifications non anticipées.

L'usage des plateformes numériques est également un objet de clivages important au sein de la profession. Les plus insérés dans le secteur tendent à considérer que les plateformes contribuent

---

<sup>664</sup> Loriol M., Le Roux N., « Introduction. Les ambivalences de la passion au travail », dans : Nathalie Le Roux éd., *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse, Érès, « Clinique du travail », 2015, pp. 7-28.

à la dénaturation du travail de graphiste ainsi qu'à la baisse des prix tandis que les graphistes débutants peuvent y voir une occasion de se constituer un portfolio plus étoffé ainsi qu'un accès à la clientèle.

Ces différentes pratiques (modalités tarifaires basses, usages des plateformes, travail gratuit) sont plus généralement le fruit des débutants et suscitent la réprobation des plus anciens en ce qu'elles influent sur la profession dans son ensemble. En procédant d'une dévaluation des compétences, elles contribuent à produire une image dégradée de la profession auprès des pouvoirs publics et des clients potentiels. À l'inverse, « les jeunes peuvent avoir des réactions hostiles aux plus anciens qui occupent les bonnes positions (marchés, reconnaissances, expositions) »<sup>665</sup>. Les conflits intergénérationnels masquent en réalité les positions occupées dans le secteur par les travailleurs. Cette dichotomie se retrouve dans la littérature sur les travailleurs hors du cadre salarié typique qui oppose « la figure du travailleur dominé, exclu du cadre collectif protecteur du salariat soumis à une forme d'auto-aliénation (Accardo, 2007 [1998] ; Balbastre, 2000 ; Caveng, 2007 ; Frisque *et al.*, 2011) et celle du travailleur qui, en acteur-stratège, trouve les ressources pour maintenir sa position dans un "marché incertain" (Reynaud, 2007 ; Pilmis, 2008 ; Menger, 2009 ; Cingolani, 2014) »<sup>666</sup>.

Les pratiques et conceptions diverses du métier participent donc à la construction de différenciations internes et la constitution d'un groupe morcelé, dont l'identité collective est difficile à construire. Outre l'hétérogénéité de la main-d'œuvre dans le secteur et les clivages intergénérationnels, le statut d'indépendant constitue un autre obstacle à l'action collective à plusieurs égards.

D'une part, les travailleurs exercent leur activité avec une multiplicité de clients. Ils n'ont donc pas en face d'eux, comme dans le cas du salariat, un employeur unique, commun, faisant figure d'adversaire. Par ailleurs, dans une très grande majorité des cas, les graphistes exercent seuls leur activité, le plus souvent à domicile. Ainsi, « la solitude est souvent perçue comme une difficulté inhérente au travail indépendant, même s'il est compliqué de la mesurer et de la mettre en évidence (INSERM, 2011) »<sup>667</sup>. De ce fait, les graphistes sont exposés à des formes d'isolement double, tant dans les espaces (travail à domicile) que dans les activités de travail (travail solitaire), qui rendent peu probable la constitution de collectifs de travail. Les espaces de sociabilités entre les travailleurs sont donc fortement restreints et dans une grande majorité des cas inexistantes. Les travailleurs indépendants tentent de plus en plus de contourner ces formes d'isolement par l'accès à des espaces de travail partagés, ainsi les espaces de coworking (espaces partagés de travail), constituent une « réponse à un besoin matériel et social des entrepreneurs de bénéficier d'un environnement de travail à même de les sortir de l'isolement social »<sup>668</sup>. Mais ces espaces accueillent des travailleurs indépendants aux métiers divers, de sorte que l'émergence de collectifs constitués autour d'une identité professionnelle reste très incertaine.

---

<sup>665</sup> Durand J.-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 2011, 224 pages, p. 160.

<sup>666</sup> Letourneux F., « Travailler la distance : s'inventer un chez-soi de travail », *Sociologie du travail*, 2020, Vol. 62, n° 4.

<sup>667</sup> Ottmann J.-Y., Felio C., Boudes M. et al., « Des collectifs peuvent-ils émerger chez des travailleurs indépendants ? », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2019, 4, n° 138, p. 31-37, p. 31.

<sup>668</sup> Michel B., « Émergence de dynamiques entrepreneuriales au sein d'espaces de *coworking* pour entrepreneurs culturels et créatifs », *Géographie, économie, société*, 2018, 3, Vol. 20, p. 295-317, p. 297.



## B. La constitution de causes fédératrices ?

L'hétérogénéité du groupe, les clivages générationnels, le statut d'indépendant constituent de puissants freins à l'action collective. Par ailleurs, les mobilisations supposent l'élaboration de causes communes. En effet, « la notion d'action collective [...] renvoie à deux critères. Il s'agit d'un *agir-ensemble intentionnel*, marqué par le projet explicite des protagonistes de se mobiliser de concert. Cet agir ensemble se développe dans une logique de revendication, de défense d'un intérêt matériel ou d'une "cause" »<sup>669</sup>. Dans le secteur du graphisme, plusieurs sources d'insatisfaction communes ont émergé depuis le début des années 2000 au gré des transformations du secteur et des mutations corollaires du métier et des conditions d'emploi et de travail qui y prévalent.

### 1. Évolutions sectorielles et reconnaissance de la profession

Une première série de critiques émanant des graphistes porte sur les évolutions sectorielles et les enjeux de reconnaissance de la profession.

Plusieurs graphistes déplorent ainsi la diminution de la part du salariat dans le secteur de l'activité et la multiplication concomitante des statuts d'emploi, dont certains, comme le statut de microentrepreneur, peuvent être considérés comme une dégradation des conditions d'emploi :

*« Depuis on va dire que moi c'est un petit peu ce qui me remonte des écoles qui me fait froid dans le dos, ce qui me remonte des écoles c'est par exemple l'ancienne directrice de l'ESAD d'Orléans, "écoutez ceux qui ne seront pas embauchés comme salariés, il y a en 9 sur dix qui vont choisir le statut de microentrepreneur", donc un sur dix qui va faire l'effort de chercher autre chose, soit bâtir sa propre entreprise, soit être artiste-auteur, ça me fait un peu... bondir parce que c'est franchement pas difficile et derrière ça ça veut dire une population qui est d'une part précarisée, avec ce statut, d'autre part paupérisée parce que quand on annonce en bas de sa facture exonération de TVA, article 293 bis du CGI, ça veut dire qu'on est pauvre parce qu'on fait moins de 30 000 euros de chiffre d'affaires, donc c'est un très mauvais signal qu'on donne au client et ça veut dire que potentiellement le client peut avoir une subordination sur ces personnes qui est totale*

(Jérôme, graphiste depuis 1992, syndicaliste au SNG, cofondateur de l'AFD, administrateur de l'AFD en 2013, entretien réalisé le 30/06//2020)

Jérôme évoque ici plusieurs éléments liés aux évolutions sectorielles. La progressive raréfaction de l'emploi salarié dans le secteur d'activité impose aux jeunes diplômés d'opter pour d'autres statuts pour exercer parmi lesquels celui de microentrepreneur paraît souvent le plus facile d'accès. Mais Jérôme explique combien ce statut contribue à la précarisation des travailleurs, tandis que leur dépendance économique accrue les expose encore davantage à la subordination.

La multiplication des statuts n'est pas seulement récriminée par certains graphistes au titre de la dégradation des conditions de travail et d'emploi. Elle produit aussi des risques pour la profession dans son ensemble, en termes de reconnaissance, « cette pluralité de statuts est un frein à leur rassemblement en une communauté possédant une image forte auprès du public ou vis-à-vis de leurs clients, de leurs commanditaires ou même de l'État »<sup>670</sup>.

<sup>669</sup> Neveu E., *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte, Paris, 2002, 128 p., p. 10.

<sup>670</sup> Durand J-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 2011,

Pour autant, ce discours n'est pas unanimement partagé. Dans un contexte socio-économique « d'encouragement à la création d'entreprise »<sup>671</sup>, de « diffusion de la rhétorique entrepreneuriale dans l'enseignement supérieur »<sup>672</sup>, et d'« éducation des étudiants à l'esprit d'entreprendre »<sup>673</sup>, une partie des plus jeunes peut se montrer relativement encline à adopter le statut d'autoentrepreneur, en mettant en exergue l'autonomie au travail :

*« Emilie. Vous pourriez avoir un intérêt pour le salariat ou maintenant que votre activité fonctionne en indépendant, vous n'auriez pas trop envie d'y retourner ? »*

*Lola. Moi j'ai pas trop envie, déjà à part mes expériences de stages, je dois reconnaître que j'ai aucune autre expérience parce que je n'ai jamais eu un contrat de... à part peut-être des contrats d'étudiants, mais sinon j'ai pas eu d'expérience vraiment dans le graphisme et autres en général en tant que salariée, et je me rappelle que ce qui me plaisait plus jeune justement dans la bande dessinée c'était de savoir que potentiellement j'allais travailler chez moi et que forcément l'éditeur est au-dessus et on dépend de lui, mais potentiellement j'allais travailler seule sur le projet et du coup le fait de travailler là-dedans, je me dis c'est exactement ce que je recherchais quand la bande-dessinée me faisait rêver, c'est de travailler seule, et d'avoir extrêmement de responsabilités »*

(Lola, 26 ans, graphiste depuis trois ans, Master 2 Scènes et Images numériques, Valenciennes, échanges par mail suite à l'entretien, le 16 avril 2020)

Mais là encore, les discours ne sont pas unanimes, ainsi Alexis a opté pour le statut d'autoentrepreneur tout en considérant cette situation comme transitoire, favorisant le développement des expériences professionnelles avant d'accéder au salariat :

*« Emilie. Et je me demandais, le statut d'indépendant, d'autoentrepreneur, c'est parce que c'est un choix ou c'est parce que c'est la norme dans ce métier-là ou tu pourrais être intéressé par le salariat ? »*

*Alexis. Euh non pour l'instant c'est un choix, c'est vraiment en attendant... mais après oui je compte vraiment signer un CDI ou un CDD dans une entreprise, je compte pas rester indépendant, à part si vraiment ça marche très bien et que j'arrive à me faire beaucoup d'argent avec ça... »*

(Alexis, 20 ans, étudiant [formation privée à distance en Design graphique, Icadémie depuis octobre 2019] entretien réalisé le 1<sup>er</sup> avril 2020)

Les évolutions sectorielles en termes d'emploi font l'objet d'un certain nombre de discours critiques dans le secteur du graphisme, *a fortiori* de la part des plus anciens, qui ont connu une autre structure d'emploi. Ces critiques portent sur la dégradation des conditions d'emploi autant que sur la dévaluation corollaire des compétences qui agit sur les relations avec les commanditaires et clients.

---

224 p., sp.p. 41.

<sup>671</sup> Stevens H., « Le régime de l'auto-entrepreneur : une alternative désirable au salariat ? », *Savoir/Agir*, 2012, 3 n° 21, pp.21-28.

<sup>672</sup> Chambard O., « Tous « startupeurs » ? Les enjeux de la diffusion de la rhétorique entrepreneuriale dans l'enseignement supérieur », *Savoir/Agir*, 2020, 1, n° 51, pp.41-49.

<sup>673</sup> Chambard O., « L'éducation des étudiants à l'esprit d'entreprendre : entre promotion d'une idéologie de l'entreprise et ouverture de perspectives émancipatrices », *Formation emploi*, 2014,127, pp.7-26.

## 2. Travail gratuit et plateformes numériques

Les évolutions des formes d'emploi dans le secteur du graphisme font l'objet de critiques qui ne sont toutefois pas unanimes. La question du travail gratuit est également remise en cause depuis le milieu des années 2000. En 2005, l'Alliance France Design, syndicat de défense de la profession, publie le manifeste « Non aux idées gratuites »<sup>674</sup>. Depuis, les pétitions sur cette problématique se sont multipliées dénonçant à la fois les appels d'offres publics et les concours favorisant le travail gratuit des graphistes lorsque seules les propositions sélectionnées sont rémunérées. Pour autant, la prise de conscience des risques impliqués par les concours n'est pas immédiate. De fait, l'apparition des concours suscite même un certain enthousiasme auprès des travailleurs, « qui trouvaient ces initiatives sympas »<sup>675</sup>.

Cet enthousiasme initial n'est pas sans lien par ailleurs avec les manières de penser son travail comme une passion qui participent à la construction de flous entre les espaces/temps professionnels et privés, entre l'activité de travail et les activités de loisirs. Faire quelque chose qui nous plaît tend finalement à euphémiser le fait qu'il s'agit d'une activité de travail qui devrait susciter rémunération. Toutefois, progressivement, quelques graphistes prennent conscience des risques qu'implique la multiplication des concours et cherchent à alerter sur des forums dédiés aux graphistes : « Cependant, quelques personnes ont depuis le début senti les dérives que préfiguraient ces concours, et s'en sont émues sur les forums spécialisés comme Idcafé ou kob-one. Nous étions peu nombreux au départ, et nous passions, même auprès de nos confrères, pour des râleurs et des pisse-froid venant gâcher des "initiatives bon enfant qui permettent à tout le monde d'avoir sa chance" »<sup>676</sup>.

Par ailleurs, une autre série de contestation des graphistes porte plus spécifiquement sur les plateformes numériques, leurs modes de fonctionnement et leurs effets sur le métier. Comme pour le travail gratuit, et parce que les deux sont liés, la prise de conscience des dangers des plateformes n'est pas spontanée dans le secteur, mais le fruit d'un processus d'information, de sensibilisation et aussi d'expériences concrètes. Les plateformes numériques font l'objet de plusieurs formes de critiques. Les plateformes de concours (Creads, 99 designs) sont récriminées pour la mise en place du travail gratuit tandis que les plateformes qui fonctionnent sur un modèle plus proche de la mise en relation entre un client et un prestataire (Malt) sont critiquées sur les baisses de tarif qu'elles peuvent induire et la concurrence déloyale qu'elles peuvent instaurer. Et si, comme on l'a dit précédemment, certaines pratiques peuvent diviser les plus jeunes et les plus anciens, les pratiques potentiellement différenciées entre jeunes et anciens, ou plutôt entre travailleurs débutants et professionnels expérimentés peuvent aussi s'atténuer au fil de la socialisation professionnelle. Ainsi, Lola explique comment elle a progressivement augmenté ses tarifs à mesure de ses expériences professionnelles et compris qu'une tarification basse conduisait le plus souvent à attirer des clients peu scrupuleux et peu reconnaissants du travail effectué et des compétences mises en œuvre :

*« au début on essaie de se dire faut que ce soit attractif, donc mes prix vont être inférieurs au marché histoire qu'on vienne vers moi et ça attire forcément toutes les personnes plus sérieuses qui veulent payer le moins cher possible... ça c'est vraiment un truc, si il y a un*

---

<sup>674</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/dites-non-aux-idees-gratuites.html>

<sup>675</sup> <https://mariejulien.com/post/2014/07/19/Contre-le-travail-gratuit%2C-rencontre-avec-Axelle-Lemaire%2C-Secr%C3%A9taire-d-%C3%89tat-au-num%C3%A9rique>.

<sup>676</sup> *Ibid.*

*truc que j'ai appris pendant mes trois ans en freelance, c'est vraiment que le prix attire les clients les plus sérieux, et je suis tombée sur des personnes parfois très malhonnête »*

(Lola, 26 ans, graphiste depuis trois ans, Master 2 Scènes et Images numériques, Valenciennes, échanges par mail suite à l'entretien, le 16 avril 2020)

Les critiques des travailleurs qui mobilisent les plateformes portent également sur les systèmes de notation et d'évaluation mis en place ainsi que sur le manque de transparence :

*« C'est le client qui vient vous choisir, et qu'en fait si j'ai bien compris, on monte en fonction du nombre de missions donc plus on a de missions plus on monte, plus on est choisi, en plus il faut être bien noté, moi la génération où il faut être bien noté, c'est un truc ça me... pff, voilà [...] surtout que qu'est-ce qui ne m'a pas plu, c'est pareil, j'ai demandé sur Malt alors j'ai trouvé ça totalement aberrant, parce que donc on a une espèce de note avec des étoiles, délai, je sais plus quoi, qui est plus ou moins rempli donc j'ai envoyé un mail à Malt en leur disant j'aimerais bien avoir le retour... savoir ce que les clients ont mis pour savoir si il y a un truc que j'ai mal fait... pour progresser, pour savoir si au niveau du délai... et Malt m'a dit "non, on n'a pas... on ne donne pas le résultat des notations du client, vous n'avez qu'une globalité de l'ensemble de vos clients" »*

*Emilie. Parce que vous n'accédez qu'à la note globale, mais vous ne voyez pas le détail de la manière dont elle a été constituée ?*

*C. Non et donc je leur ai dit je trouve ça quand même un petit peu pas normal, parce que c'est ma note et ils m'ont répondu qu'en fait ils ne voulaient générer de... d'incident... [...] bref, je trouve ça un peu bizarre, c'est vrai que du coup on ne sait, parce qu'on est toujours perfectible, moi je peux rater quelque chose, je peux rater un délai parce que le client ne s'est pas rendu compte que son délai n'était pas compatible, donc il peut mal me noter, pour quelque chose qui est de la faute à personne donc cette histoire de notation j'avoue que... »*

(Sylvie, 57 ans, CAP photographie puis 5 années de cours du soir, 34 ans salariat, autoentrepreneure depuis 2018 suite à licenciement)

Par ailleurs, les graphistes les plus informés et militants, à l'instar de Benoît, ont conscience que les plateformes cherchent à s'imposer dans le secteur en s'ingérant dans les relations entre prestataires et clients :

*« Quand on luttait au début c'était surtout parce que Creads et 99 Designs, etc. c'était des concours, donc c'était le pire du truc [...] après je pense qu'ils ont tous transitionné vers un modèle un peu comme Malt où c'est des plateformes d'échange, des plateformes de mise en relation et ça pose d'autres problèmes, disons que ça pose moins le problème, c'est pas illégal, contrairement... c'est moins abusif [...], mais pour moi ça pose d'autres problèmes de relations professionnelles où ces plateformes essaient absolument de se mettre en middle man, on n'a jamais eu besoin de ça avant et pour toucher une clientèle qui n'a pas trop de travail, ils font miroiter plein de clients et en fait... ça leur fait un vivier à eux, et finalement on ne travaille que pour la plateforme, c'est-à-dire que eux peuvent proposer à des clients un vivier de X milliers de freelances, les freelances n'ont pas un intérêt flagrant à être là-dedans parce qu'ils sont en concurrence avec plein de monde et à terme une fois que ces plateformes... c'est un peu comme Uber, etc.. c'est le*

*Winner takes all, donc c'est le premier qui aura réussi à capter toute la clientèle, à la fin ce sera incontournable, on ne pourra que passer par ces plateformes pour trouver du boulot enfin c'est ce qu'ils essaient de faire en tous cas »*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

Plusieurs formes d'insatisfactions et de revendications jalonnent donc le secteur du graphisme sans pour autant qu'elles soient toujours unanimement partagées du fait notamment de la très forte hétérogénéité des travailleurs.

### **3. Des ressources inégales : des collectifs fragiles et des capitaux spécifiques**

Malgré des freins à l'action collective, plusieurs collectifs et syndicats se sont progressivement constitués dans le secteur d'activité. Les deux organisations collectives les plus importantes du secteur sont l'AFD (Alliance France Design) et l'association Métiers Graphiques, qui n'est plus active désormais.

#### ***Encadré 30. L'association Métiers Graphiques***

L'association métiers graphique est née en 2014 à la suite d'un évènement important dans le secteur du graphisme. Le 26 mai 2014, Axelle Lemaire, la secrétaire d'État au numérique, se rend dans les locaux de la plateforme Creads. À la fin de la visite, elle évoque la plateforme dans les termes suivants : « Je suis très sensible à l'univers de Creads. Il y a une excellente énergie positive ici. Je comprends que 50 000 créatifs vous aient rejoint ! ». Cette intervention suscite du remous dans la profession qui récrimine les pratiques de cette plateforme de concours. Une lettre ouverte est alors adressée à Axelle Lemaire<sup>677</sup> contre le travail gratuit. À la suite de cette lettre, Axelle Lemaire invite alors une quinzaine de graphistes et d'associations pour une réunion afin qu'ils puissent exposer leur point de vue sur le métier et les pratiques du secteur.

L'association Métiers graphiques est créée à la suite de cet évènement par Benoit et un petit groupe de graphistes. En 2014, Benoit est graphiste depuis 9 ans, il a exercé à la fois en tant que travailleur salarié et freelance. En 2010, Benoît crée avec sa compagne un blog sur lequel ils font le point sur différentes facettes du métier et tentent d'alerter sur certaines dérives possibles. Son blog est devenu un site de référence pour les professionnels du secteur. Des billets de blog abordent ainsi des thématiques diverses propres à la profession, proposant des conseils à destination des débutants, ou des « infographistes naïfs », notamment sur les manières de fixer ses tarifs ou d'établir un devis, ou présentant une veille sur les actualités du métier ainsi que des mises en garde contre certaines pratiques estimées défavorables aux travailleurs et surtout délétères pour la profession (« concours à truffes », « ceci n'est pas un concours », « Salariat déguisé ou dissimulé : comprendre définitivement où est l'arnaque, et savoir l'éviter »).

L'association Métiers Graphiques poursuit plusieurs objectifs :

« 1. Aider les praticiens du *design* graphique, professionnels ou étudiants, salariés ou indépendants, à tirer le meilleur parti de leur activité présente ou future, en mettant en commun les expériences et les conseils, en partageant des ressources, en proposant des outils d'auto-évaluation, d'auto-formation et d'évolution à tous ;

<sup>677</sup> <https://mariejulien.com/post/2014/07/19/Contre-le-travail-gratuit%2C-rencontre-avec-Axelle-Lemaire%2C-Secr%C3%A9taire-d-%C3%89tat-au-num%C3%A9rique>.

2. Militer pour la reconnaissance des métiers de la branche graphique et pour la défense des « bonnes pratiques » du *design* professionnel, en interpellant les acteurs institutionnels et en fédérant les créatifs autour de valeurs telles que la rémunération systématique du travail de commande, la réglementation des conditions d'appels d'offres, ou la lutte contre les systèmes économiques déséquilibrés

Aujourd'hui, l'association n'est plus active par manque de moyens. Ses fondateurs aimeraient que de nouveaux prennent le relais, car ils peinent à conjuguer la pratique de leur métier et la vie de l'association.

**Encadré 31. L'AFD. Agence France Design**

L'AFD est un syndicat de designers, né en 2003 et issu du Syndicat National des Graphistes qui a clôturé son activité en décembre 2001. La naissance de l'AFD fait suite à un processus de réflexion sur le secteur d'activité et de la volonté de réunir l'ensemble des designers tandis que le Syndicat National des graphistes était essentiellement orienté vers les designers graphiques, excluant les designers publicitaires :

*« tous les métiers doivent se regrouper en profession pour pouvoir se défendre plutôt que de lutter dans leur pré carré et donc partager des valeurs, et donc il vaut mieux trouver un plus petit dénominateur commun plutôt que de s'affronter et finalement de ne pas travailler ensemble »*

(Jérôme, graphiste depuis 1992, syndicaliste au SNG, cofondateur de l'AFD, administrateur de l'AFD en 2013, entretien réalisé le 30/06//2020)

Plusieurs autres syndicats ont depuis fusionné avec l'AFD : le Syndicat des designers d'environnement SDE (2003), l'Union française des designers industriels UFDI (2004), le Syndicat national des designers textile SNTD (2009), la Fédération des designers industriels FEDI (2017). L'AFD couvre quatre branches : design de messages (designers graphiques, designers Web, illustrateurs, designers photographiques), designers d'espace, designers de produits, design transdisciplinaire.

Le syndicat compte 2100 membres parmi lesquels on dénombre 75 % de travailleurs indépendants, 20 % d'entreprises et 5 % de salariés d'entreprises.

Il se donne plusieurs missions.

Depuis sa création, le syndicat a mené plusieurs actions de défense du métier :

- 2005. Publication du manifeste « Non aux idées gratuites »
- 2009. Publication de la liste noire des appels d'offre/crowdsourcing<sup>678</sup> (mise à jour jusqu'en 2017)
- 2011. Publication de la charte des marchés publics
- 2012. Publication du code de déontologie du designer par l'AFD
- 2014. Lettre ouverte à Axelle Lemaire
- 21 juillet 2014. Rencontre avec A. Lemaire

La grande diversité des statuts d'emploi, des trajectoires professionnelles, et des compétences rend difficile la constitution d'organisations professionnelles fédératrices pour la défense des intérêts professionnels. Pourtant, certains événements dans le secteur tendent à produire une forme d'institutionnalisation des mouvements de résistance tels que les propos d'Axelle

<sup>678</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/blog/2017/03/31/liste-noire-des-appels-d-offres-de-design-et-de-communication-1.html>

Lemaire qui sont à l'origine de la création de l'association Métiers Graphiques. L'audience significative de l'AFD qui réunit 2100 membres lui confère une certaine légitimité même si le syndicat regroupe une pluralité des métiers. Si l'existence de ces organisations et les actions portées ont des effets sur le secteur (cf. Partie 2. Titre I. Section 2. De l'action à l'organisation collective dans le secteur du graphisme), il n'en reste pas moins qu'il s'agit le plus souvent de collectifs fragiles, portés par une petite fraction de travailleurs militants, ce qui explique par exemple l'arrêt de l'activité de l'association Métiers Graphiques. De plus, le syndicat n'est de fait pas nécessairement la première option choisie par les travailleurs indépendants, comme l'explique Jérôme, le président de l'association Métiers Graphiques :

*« J. Oui ça touche l'individualisme en freelance, comme on travaille tout seul... c'est vrai que les syndicats c'est pas trop... »*

(Jérôme, graphiste depuis 1992, syndicaliste au SNG, cofondateur de l'AFD, administrateur de l'AFD en 2013, entretien réalisé le 30/06//2020)

L'hétérogénéité du groupe et les clivages générationnels sont décelables dans les formes d'adhésion ou de défiance portés à l'égard des actions syndicales. De manière schématique, trois générations peuvent être distinguées : les plus anciens, entrés dans le métier au cours des années 80, 90, formés au graphisme print (papier), les graphistes quarantenaires, formés au graphisme Web, parfois réfractaires aux plateformes et partageant avec les premiers la volonté de défense du métier sans en avoir nécessairement une vision identique, et enfin les jeunes entrants, plus enclins à composer avec les plateformes, notamment du fait de la faiblesse de leurs ressources. Ces divisions sont notamment apparues au début des années 2000 lors de la rencontre entre l'AFD et les porteurs de l'association Métiers graphiques :

*« Emilie. J'ai lu un ensemble de choses notamment sur les débats quand vous étiez allés rencontrer Axelle Lemaire... j'avais lu quelque chose sur le fait que l'AFD, qui se voulait représentant des graphistes ne faisait pas l'unanimité, sans très bien comprendre pourquoi... quelle est leur posture, et pourquoi vous avez créé une autre association plutôt que vous rallier... »*

*Benoît. Parce que... finalement je crois qu'ils étaient pas représentatifs, c'est une autre génération, c'est pas les mêmes métiers... parce que le graphisme c'est vaste donc pour nous ils ne défendent pas... justement à l'époque ils avaient mis du temps à se lancer sur ces sujets et... ils étaient déconnectés des préoccupations que nous à l'époque on avait, [...] c'était plus des graphistes qui étaient installés et ils se battaient pour des choses plus... éloignées de nos préoccupations du moment, pas du tout sur les mêmes sujets et très institutionnels avec des négociations au niveau de choses qui ne nous concernaient pas, enfin c'est pas que ça ne nous concernait pas, mais bien éloignées, une approche institutionnelle avec un peu de lobbying*

*Emilie. Quand vous ne dites pas les métiers, c'était plutôt des graphistes papier ?*

*Benoît. Oui voilà par exemple, ils sont sensés couvrir tout, mais leur base c'est plutôt graphistes papier, par rapport aux jeunes générations, ils avaient des combats qui nous semblaient très éloignés, nous on était dans le concret avec des plateformes qui faisaient... travailler des centaines de gens gratuitement, voire des milliers de gens gratuitement et eux ils avaient des problématiques plus sur le compte formation, pas moins important, mais c'est très très éloigné, c'était une tache à la fois parce qu'eux aussi ils ont de moyens limités, mais ça nous paraissait pas près de nos préoccupations,*

*ils avaient fait rentrer dans le répertoire des métiers designers, mais nous ça nous paraissait... on était super contents qu'il y ait un code NAF pour le designer, mais on s'en fout un peu en fait*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

Benoît met en exergue plusieurs éléments de distinction entre l'AFD et les plus jeunes graphistes. Il insiste à la fois sur les différentes manières de pratiquer le métier, mais aussi sur les différentes formes d'action. Plus institutionnalisées du côté de l'AFD, et portant davantage sur la reconnaissance officielle du métier, les plus jeunes graphistes de l'époque cherchent à agir plus directement sur les dangers qu'ils observent dans leur quotidien, notamment via l'introduction des plateformes. Pour autant, ces clivages peuvent évoluer dans le temps puisque la socialisation professionnelle conduit Benoît à estimer aujourd'hui que les combats menés par l'AFD n'étaient pas sans intérêt, même s'ils ne rejoignaient pas à l'époque les enjeux concrets perçus par les plus jeunes :

*« Emilie. Ce qui veut dire malgré tout que c'est à l'initiative de ce syndicat que vous avez eu un code spécifique à l'INSEE ?*

*J. Je saurai pas vous dire si c'était un code INSEE, je ne me souviens plus des détails, mais c'était pas vraiment un code, c'est une sous-catégorie, il y avait déjà un code designer, il faudrait regarder, ils doivent avoir documenté ça sur leur site, et je dis pas que c'est pas important et maintenant avec l'âge je vois plus le truc, mais disons que quand on était plus jeunes et dans la galère avec des plateformes qui piétinaient allègrement nos revenus, ça nous semblait pas super important »*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

Malgré les faiblesses du groupe (hétérogénéité, clivages intergénérationnels, relative fragilité des collectifs et des syndicats), les graphistes disposent aussi de capitaux spécifiques, potentiellement favorables à l'action collective. Il s'agit d'une population relativement diplômée. Plus spécifiquement, leurs compétences professionnelles peuvent être mises à profit dans des actions de sensibilisation et d'information. Ainsi, la maîtrise d'Internet et des outils de communication leur permet de sensibiliser à grande échelle comme en témoigne la multiplication des blogs au cours des années 2000. Enfin, le secteur du graphisme est également marqué par des formes de socialisation politique, le graphisme étant considéré par certains travailleurs comme « un moyen d'élever la conscience sociale et politique de l'opinion »<sup>679</sup>. Cette conception politique du graphisme peut être un levier pour l'action collective même si là encore « les graphistes ne partagent pas une même perception de leurs rapports avec le politique, d'une absence complète de questionnement à la remise en cause de l'ordre social par l'outil graphiste lui-même, les postures divergent »<sup>680</sup>.

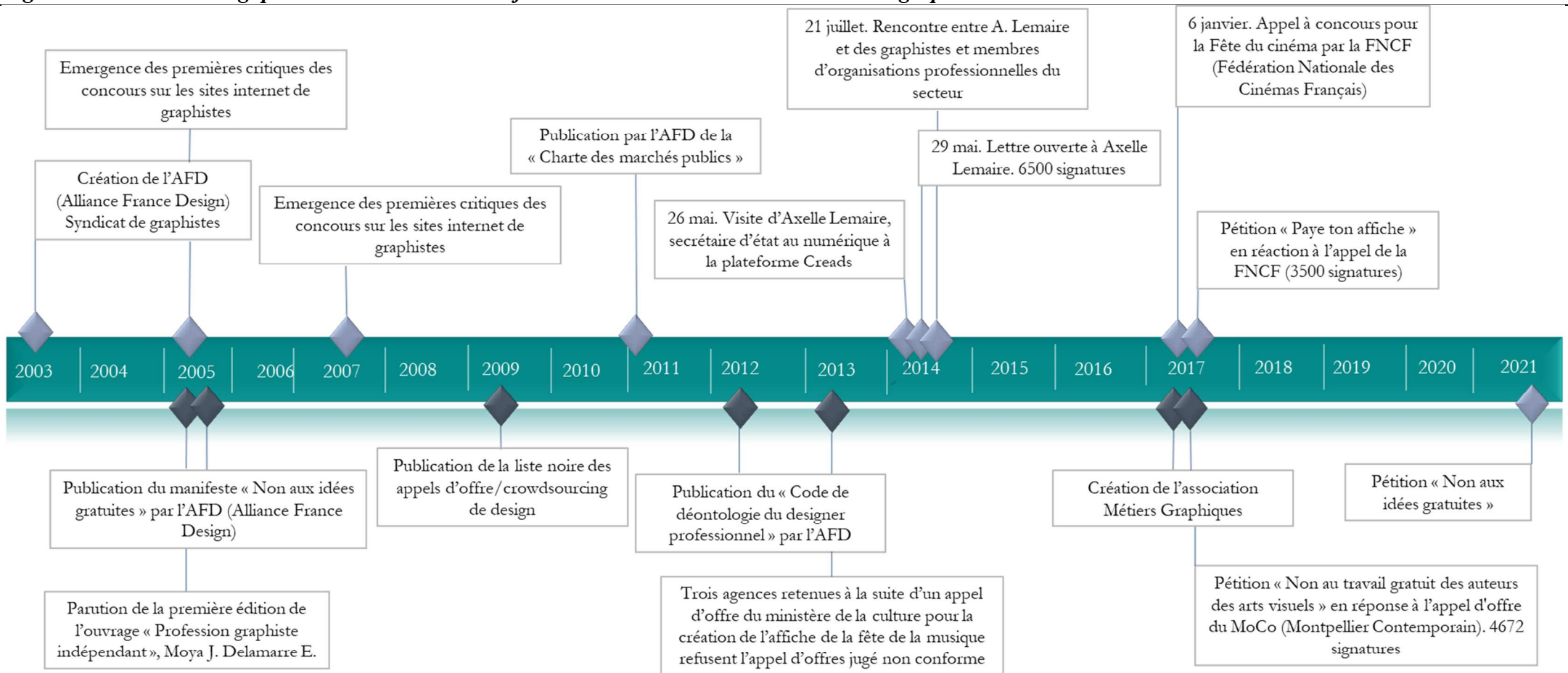
---

<sup>679</sup> Durand J-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture - DEPS, « Questions de culture », 224 pages, 2011, p. 173.

<sup>680</sup> *Ibid*, p. 174.



**Figure 6. Frise chronologique de créations de collectifs et de mobilisations dans le secteur du graphisme**



**Remarque :** En comparaison avec le secteur de la livraison, pour lequel deux frises distinctes (mobilisations/ collectifs et syndicats) ont été créées, les mobilisations et créations de collectifs dans le secteur du graphisme sont moins nombreuses et sont donc regroupées en une seule frise. Elles prennent d'autres formes puisque si l'usage des réseaux sociaux est mobilisé dans les deux secteurs, les graphistes recourent moins que les coursiers aux modes traditionnels d'action collective (syndicats, manifestations) et militent essentiellement via les pétitions, les manifestes ou les chartes.

## § 2. Les types d'actions collective, de l'information aux pétitions

Les mobilisations des travailleurs du secteur du graphisme présentent deux caractéristiques principales : d'une part, elles sont relativement rares, d'autre part, elles ne s'apparentent pas ou peu aux formes traditionnelles de l'action collective de type manifestation ou grève. De fait, les répertoires d'action<sup>681</sup> mobilisés par les graphistes prennent deux formes essentielles : des actions de sensibilisation et d'information d'une part, des pétitions et des manifestes d'autre part.

### A. Agir en informant

La première manière d'agir dans le secteur du graphisme repose sur les actions de sensibilisation, d'information et de formation entreprises par un certain nombre de graphistes militants. Les graphistes les plus mobilisés dans le secteur considèrent en effet que les transformations majeures peuvent passer par des mutations des comportements des travailleurs eux-mêmes. S'ils tentent d'interpeller les pouvoirs publics, ils cherchent d'abord à sensibiliser les travailleurs, notamment les plus jeunes, aux caractéristiques du métier et à ses risques, ainsi qu'aux dangers que peuvent représenter pour la profession les concours, le travail gratuit, les plateformes numériques.

La première décennie des années 2000 voit éclore un grand nombre de blogs et de forums de graphistes créés par les travailleurs les plus investis qui cherchent à donner des conseils et sensibiliser sur un certain nombre de pratiques ainsi qu'à échanger ensemble, à distance. Parmi ces blogs, certains deviennent des références dans le secteur tels que le blog de Benoît<sup>682</sup> déjà évoqué, ou encore celui de Julien Moya.

Dans cette optique de sensibilisation des travailleurs, et à l'initiative de l'association Métiers Graphiques, plusieurs graphistes engagés publient en 2008 le Kit de survie du créatif sur différents blogs, qui « est un ensemble d'articles originaux rédigés par des professionnels du graphisme, destinés à orienter et informer tous ceux qui abordent ce secteur ou y évoluent déjà. ». Au sein de 4 catégories : « Administration », « Argent », « Droit », « Rapports commerciaux », le kit met l'accent sur divers sujets centraux du métier de graphiste comme le fonctionnement des droits d'auteur, la gestion des impayés, la fixation des tarifs et l'établissement de devis, la question des concours, etc. De fait, les thématiques traitées évoquent moins l'activité créative à proprement parler que les aspects propres à la gestion de l'activité en tant que travailleur indépendant dans un secteur où la concurrence est forte et les relations avec les commanditaires peu encadrées.

D'autres actions sont menées en parallèle par l'AFD pour prévenir les travailleurs et les inviter au boycott de certains appels d'offres. Le syndicat publie ainsi en 2009 la liste noire des appels d'offres/crowdsourcing qui est mise à jour jusqu'en 2017. La liste se fonde sur les commanditaires qui :

- « — fixent un prix sans concertation avec les professionnels et produisent du dumping ;
- demandent la fourniture d'avant-projets sans indemnisation ;
- ne fournissent pas la liste des membres du jury, composé d'au moins un tiers de professionnels du design ;
- ne respectent pas les droits d'auteur en ne fixant pas de limite d'utilisation, en exigeant une

---

<sup>681</sup> Tilly C., *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 1986.

<sup>682</sup> <https://mariejulien.com/>

cession définitive pour une utilisation maximum sans contrepartie financière à sa juste valeur »<sup>683</sup>. De plus, le syndicat publie également sur son site Internet une liste de textes « de référence à propos de la rémunération des maquettes ou prototypes lors d'appels d'offres de design »<sup>684</sup>. Le syndicat se donne donc pour objectif d'informer les travailleurs afin de défendre le métier, notamment en les appelant au boycott des appels d'offres défavorables aux travailleurs.

Enfin, en 2010, Julien Moya, graphiste engagé pour la défense du métier publie un livre intitulé « Profession : graphiste indépendant »<sup>685</sup> souvent désigné comme la « bible » du secteur. Divisé en huit chapitres (1. Le projet d'indépendance, 2. Le statut : volet fiscal, 3. Le statut : volet social, 4. Les démarches administratives, 5. Le droit d'auteur, 6. Le métier en pratique, 7. L'argent, 8. Les bonnes pratiques à l'épreuve du feu), cet ouvrage traite une pluralité de thématiques destinées à accompagner les créatifs freelances dans leur activité ainsi que de prévention des risques liés à certains types de concours notamment.

Ces actions de sensibilisation au long cours semblent avoir porté au moins partiellement leurs fruits, ainsi Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, témoigne de la manière dont cette prise de conscience s'est faite progressivement :

*« Emilie. Des affiches gratuites ?*

*J. Ça dépendait, il y en a c'était clairement le but, plutôt du prix, mais dans le public, c'était plutôt des idées de génie en se disant... super c'est bien, tout le monde se met ensemble, ça va faire partie du truc... voilà après les graphistes à l'époque, c'est ce qu'on disait aussi, c'est parce qu'ils y participaient... essayez de faire ça avec une boulangerie ou n'importe quoi, il y aurait eu zéro participants alors que les graphistes à l'époque c'était on va se faire la main, c'est super, on va devenir connu.... et ça en dix ans, on voit que les choses ont bien changé [...] ça c'est à force de travail acharné là-dessus, même sur les conditions, même sur le fait d'être payé... je vois beaucoup plus de jeunes qui avec la connaissance, avec les infos qu'ils ont disent « bah non c'est pas normal de pas être payés [...] donc de ce point de vue là on est fiers de ce qu'on... alors ça a mis du temps, mais on est contents d'avoir réussi à faire ça »*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

Il évoque sur son blog<sup>686</sup> une évolution des mentalités :

*« Le tableau semble sombre, mais depuis que nous nous sommes mis à faire de la pédagogie sur le sujet, nous avons constaté que les mentalités ont quand même évolué, et que lorsqu'un faux concours graphique était jadis unanimement salué, on retrouve aujourd'hui de nombreux graphistes qui s'en plaignent et dénoncent ces appels d'offres déguisés. L'idée que le graphisme, même via le média Internet, doit être rémunéré comme*

---

<sup>683</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/blog/2017/03/31/liste-noire-des-appels-d-offres-de-design-et-de-communication-1.html>

<sup>684</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/blog/a-propos-de-la-remuneration-des-maquettes-ou-prototypes-lors-d-appels-d-offres-de-design.html>

<sup>685</sup> Maya J., Delamarre E., *Profession Graphiste indépendant*, éd. Eyrolles, 5<sup>ème</sup> éd., 2019.

<sup>686</sup> <https://mariejulien.com/post/2014/07/19/Contre-le-travail-gratuit%2C-rencontre-avec-Axelle-Lemaire%2C-Secr%C3%A9taire-d-%C3%89tat-au-num%C3%A9rique>.

*n'importe quelle prestation a fait son chemin, et la communauté est bien mieux armée maintenant qu'elle ne l'était il y a environ 10 ans. C'est une très bonne chose. »*

Dans un secteur où les collectifs sont fragiles et les travailleurs isolés, la pédagogie et la formation se présentent comme des vecteurs pour prévenir les travailleurs de certaines pratiques qui pourraient leur être défavorables et, plus largement, néfastes à la profession. Pour autant, ces actions sont insuffisantes à empêcher totalement le développement des plateformes et leurs usages par les travailleurs les moins dotés en capitaux scolaires et/ou économiques. Les difficultés à mobiliser sont ainsi fortement ressenties par la petite fraction de graphistes qui milite depuis une vingtaine d'années et ressent un fort sentiment d'impuissance, confrontée notamment à la faiblesse de réponses de la part des pouvoirs publics pour un encadrement plus important des plateformes numériques :

*Isabelle. Mais vous qui avez mené ce combat à un moment donné, vous l'avez laissé tomber aussi rapidement ?*

*Benoît. Aussi rapidement, ça fait dix ans, ça fait dix que j'ai combattu ça, j'irai pas jusqu'à dire rapidement, mais non je continue à le faire, c'est juste qu'à un moment on ne peut pas convaincre les gens, c'est exactement comme les livreurs à vélo, si vous disiez pourquoi on continue à dénoncer, après s'il y a des gens qui vont là-dedans et que les pouvoirs publics ne font rien, on ne peut pas faire grand-chose...*

(Benoît, président de l'association Métiers Graphiques, graphiste depuis 2005, entretien réalisé le 17/06/2020)

#### B. Des répertoires d'action dématérialisés (manifestes, lettres ouvertes et pétitions)

Outre les actions de sensibilisation destinées aux travailleurs, les principales actions des graphistes s'opèrent via des voies dématérialisées par la publication de manifestes, de lettres ouvertes et de pétitions. Les pétitions se distinguent des lettres ouvertes, notamment par le nombre de personnes qui ont participé à sa rédaction « Par "pétition", on entend un "texte revendicatif voué à être endossé par un certain nombre de personnes dont l'une au moins n'a pas eu la possibilité de le modifier". Cette définition [...] distingue notamment la pétition d'autres formes de textes soutenus par une collectivité, comme la "lettre ouverte", signée le plus souvent par un nombre d'individus assez restreint pour que chacun puisse avoir participé à sa conception »<sup>687</sup>.

---

<sup>687</sup> Contamin J.G., « Pétition », in Fillieule O., éd., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, 2e édition mise à jour et augmentée. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2020, pp. 447-454, p. 447.

Tableau 22. Pétitions dans le secteur du graphisme

Titre	Date	Élément déclencheur	Instigateurs	Destinataires	Signataires	Principales revendications
Manifeste « Non aux idées gratuites <sup>688</sup> »	2005	Multiplication des recommandations gratuites	AFD	Travailleurs	/	1). Boycott par les travailleurs du travail gratuit. 2). Transformation des pratiques d'appels d'offre par les pouvoirs publics
Lettre ouverte « Non à l'exploitation du travail gratuit »	2014	Visite d'Axelle Lemaire à la plateforme Creads	Collectif de graphistes	Axelle Lemaire	6500	Encadrement par les pouvoirs publics
Pétition « Paye ton affiche <sup>689</sup> »	2017	Appel à concours pour la fête du cinéma par la FNCF (Fédération National des Cinémas Français)	Collectif informel de graphistes	FNCF/ Fête du cinéma	3709	Retrait du concours
Pétition « Non au travail gratuit des arts visuels <sup>690</sup> »	2017	Appel d'offre du Moco (Montpellier Contemporain)	Collectif informel de graphistes	MoCo (Montpellier Contemporain)	4672	Révision des modalités de l'appel d'offre
Pétition « Non aux créations gratuites et aux appels d'offre publics non indemnisés <sup>691</sup> »	2021	Crise du Covid	Graphistes + 34 organisations professionnelles	Commanditaires publics	9300	1). Modification du code de la commande publique 2). Cadre d'indemnisation clair et équitable 3). Garantir l'application du droit 4). Promouvoir les bonnes pratiques

<sup>688</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/media/26492/Dites-NON-aux-ide-es-gratuites.pdf>

<sup>689</sup> <https://www.change.org/p/paye-ton-affiche>

<sup>690</sup> <https://www.change.org/p/mairie-ville-montpellier-fr-non-au-travail-gratuit-des-auteurs-des-arts-visuels-appel-d-offre-du-moco-%C3%A0-montpellier>

<sup>691</sup> <https://www.non-aux-creations-gratuites.com/>

En 2005, l'AFD publie un manifeste intitulé « Non aux idées gratuites ». Ce manifeste s'adresse aux professionnels du design. Il vise à combattre certaines pratiques courantes qui se diffusent dans la profession et qui sont résumées sous l'appellation de « recommandations gratuites », traduction de l'anglais « free pitching ». Les recommandations gratuites ou « spontanées » désignent plusieurs types de pratiques :

- la sollicitation d'une création par un client avec différentes phases (devis, proposition de projet) sans établissement de contrat ;
- les appels d'offre publics exigeant des productions sans prévoir de rémunération voire la rédaction de l'appel d'offre par le designer qui y répond ;
- la soumission gratuite de créations à un prospect dans l'espoir d'obtenir un nouveau marché.

Aux yeux de l'AFD, ces pratiques « dégrade[nt] la valeur des services du design et met[tent] à bas le professionnalisme des designers ». Le manifeste s'adresse à la fois aux designers ainsi qu'aux pouvoirs publics qui sont appelés à « montrer l'exemple », en refusant le travail gratuit pour les premiers, en proposant des appels d'offre responsables pour les seconds. Le syndicat explique en conclusion du manifeste avoir « réussi parfois — malheureusement trop peu par rapport à l'urgence — à faire modifier les termes de certains concours pour qu'ils soient équitables envers nos professions. Toutefois, il est difficile pour un organisme professionnel d'imposer des règles ». En raison de ces difficultés à agir sur des pratiques peu réglementées, l'AFD considère ainsi que les transformations sectorielles et la défense du métier doivent passer par « une prise de conscience et des réactions fortes de la part des professionnels eux-mêmes ».

En 2014, un collectif de graphistes militants publie une lettre ouverte à Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du numérique, qui fait suite à sa visite de la plateforme Creads le 26 mai 2014. Cette lettre est adressée à Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du numérique, ainsi qu'à Aurélie Filippetti, ministre de la Culture et de la Communication, et à François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. Indiquant que la plateforme Creads relève du principe du *perverted crowdsourcing*, la lettre met en avant le fait que la plateforme ne relève pas du modèle collaboratif où des individus participent bénévolement à des projets libres, mais a pour conséquence de favoriser le travail non rémunéré. Rédigée par quelques graphistes militants, la lettre porte trois revendications : une clarification de la position des pouvoirs publics sur les plateformes, un contrôle des plateformes par les pouvoirs publics notamment sur le travail clandestin, l'ouverture d'un groupe de travail afin de limiter l'exploitation du travail non rémunéré. En parallèle de la lettre, une pétition intitulée « Non au travail gratuit » est mise en circulation ; elle a recueilli 6500 signatures. L'AFD rédige également une autre lettre adressée à la secrétaire d'État. La secrétaire d'État reçoit une douzaine de graphistes ainsi que des représentants de l'AFD le 21 juillet 2014 pour échanger avec eux. Certains graphistes déplorent que la rencontre n'ait pas eu de portée significative, comme Benoit qui dit « ça n'a pas été suivi de faits ».

En 2017, deux autres pétitions ont été mises en circulation suite à des appels d'offres. Le 6 janvier 2017, la FNCF (Fédération Nationale du Cinéma Français) ouvre un concours pour la création de l'affiche de la fête du cinéma. Ce concours promettait 5000 euros au gagnant tandis que les neuf autres finalistes gagnaient un an de cinéma gratuit. Le concours a pris fin le 2 février, avec 901 affiches créées. Une page Facebook « La fête du travail gratuit » a été créée pour dénoncer cette pratique et la pétition « Paye ton affiche » a été mise en circulation afin de demander le retrait du concours ; elle a recueilli 3709 signatures. La même année, le Moco (Montpellier Contemporain), réunissant une école d'art et plusieurs centres d'exposition, a lancé un appel d'offre demandant « une esquisse de logo représentant le parti pris de l'univers

visuel envisagé, accompagnée d'un argumentaire détaillé du concept créatif ». Cet appel suscite plusieurs réactions. Une pétition en ligne intitulée « Non au travail gratuit des auteurs des arts visuels » est lancée par un graphiste ; elle recueille 4672 signatures. En parallèle, L'AFD contacte le directeur des ressources et la directrice de la communication du Moco qui lui répondent que « La présente consultation demande la remise d'une esquisse de logo dans l'offre du candidat qui ne s'analyse pas en un livrable fini. Cette remise n'est pas considérée comme un investissement significatif et n'est pas rémunérée ». Le syndicat rédige alors une lettre adressée à Françoise Nyssen, ministre de la Culture, soulignant que l'Offre de Marché Public (OMP) ne respecte pas les principes du guide de *La commande de design graphique* (2014), de la *Circulaire relative aux règles et bonnes pratiques en matière de marchés publics de design* (2015) ainsi que les consignes du *Vade-Mecum des marchés publics* (2015). Le syndicat demande au ministère d'intervenir auprès de l'organisme.

En 2021, une pétition intitulée « Non aux créations gratuites et aux appels d'offre publics non indemnisés » recueille 9300 signatures et est soutenue par 34 organisations professionnelles. Notamment impulsée par la crise sanitaire, la pétition dénonce les marchés publics non indemnisés qui favorisent le travail bénévole. La pétition porte quatre revendications :

— Modifier le code de la commande publique<sup>692</sup> : « Nous demandons donc que la définition de la notion d'investissement significatif soit définitivement précisée dans la loi. Pour cela, nous demandons de reprendre à la lettre une jurisprudence récemment édictée (TA Versailles, 15 juillet 2019, n° 1707597) : “Lorsque ces demandes impliquent aux entreprises candidates de fournir des prestations de conception adaptées au seul appel d'offres alors elles donnent lieu au versement d'une prime.” »

— Un cadre d'indemnisation clair et équitable : « Nous demandons également à ce que soit précisé dans la loi le montant de la prime d'indemnité. Pour cela nous vous demandons de reprendre à la lettre le modèle éprouvé avec les architectes (Article R2172-4 du CCP), soit un montant égal à 80 % du prix estimé des études à effectuer pour répondre à la commande. »

— Garantir l'application du droit : « Fort d'un passif de tant d'années, nous estimons que même avec un changement de loi, la coutume prise chez les acheteurs publics ne disparaîtra pas du jour au lendemain ; or nous n'avons ni le temps ni l'argent pour engager des recours systématiques afin de défendre nos droits. N'oubliez pas que nos métiers sont composés à 80 % de TPE. Nous demandons donc la mise en place d'une procédure simple et systématique, permettant d'alerter les préfets qui auront obligation d'agir en référé. »

— Promouvoir les bonnes pratiques : « Pour faire progresser l'efficacité de la commande publique, nous demandons que les règles d'application fassent l'objet d'une négociation avec les organisations professionnelles des secteurs concernés puis d'une véritable diffusion de la part des ministères en direction de tous les organismes d'État et des collectivités territoriales. »

Cette pétition n'est toutefois pas signée par l'AFD au motif qu'elle « apparaît déplacée car elle semble ignorer une avancée importante qui a eu lieu en juin 2020 sous la forme d'une fiche technique ministérielle clarifiant ce type de marché public »<sup>693</sup>. Plus fondamentalement, l'AFD cherche à asseoir sa position dans l'espace militant des graphistes et revendique sa légitimité à défendre la profession sur la base de plusieurs facteurs : son ancienneté « L'AFD mène ce combat depuis 15 ans », « La première organisation professionnelle à dénoncer les offres de marché public », son caractère formel et structuré : « L'Alliance France Design est le seul syndicat professionnel spécialisé en design », sa capacité à agir en concertation avec les

<sup>692</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037730511/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037730511/)

<sup>693</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/blog/2021/05/17/l-afd-dit-non-aux-creations-gratuites-mais-ne-signe-pas-la-petition.html>

pouvoirs publics de façon structurée et concertée, l'AFD alerte et tisse des coopérations efficaces avec les personnes qui travaillent dans les ministères de l'Économie, de la Culture, des Affaires sociales, des Finances, sur bon nombre de sujets qui touchent notre profession » et enfin, sa capacité à obtenir « des résultats ». L'AFD se positionne donc par des modes d'action davantage institutionnalisés en indiquant : « Au sujet des marchés publics de design, l'AFD préfère miser sur la poursuite de ses coopérations afin d'amplifier la diffusion de la fiche technique et sur la préparation d'une formation spécifique à l'attention des collectivités ». Le syndicat insiste également sur la responsabilité des travailleurs qu'il estime devoir être parties prenantes dans l'application de ces règles : « Certes, l'impatience des professionnels est bien légitime. Près d'un an après sa publication, la fiche technique du ministère de l'Économie est encore trop ignorée, ses principes sont encore trop longs à imprégner la réalité des offres de marchés ou des concours actuels, ce qui en limite fortement la portée. Sa diffusion auprès des designers et des auteurs des arts visuels en général est indispensable et il leur appartient, autant qu'à un syndicat comme l'AFD, de la faire respecter ».

De fait, le syndicat tente depuis plusieurs années de mener des actions visant à établir le dialogue avec les pouvoirs publics et sécuriser les travailleurs. En 2011, le syndicat publie « la charte AFD des marchés publics »<sup>694</sup>. Approuvée par les ministères de l'Industrie et de la Culture, la charte définit plusieurs procédures pour l'élaboration d'offres de marché public acceptables. Le syndicat interpelle par ailleurs les travailleurs afin qu'ils se fassent ambassadeurs de la charte auprès des commanditaires<sup>695</sup>. En 2012, l'AFD publie le code de déontologie du designer<sup>696</sup>.

Ces différentes mobilisations ont participé à produire quelques changements impulsés par les pouvoirs publics. Ainsi, dans le cadre de l'année du graphisme en 2014, et suite aux échanges liés à la visite de Creads par Axelle Lemaire, est paru, en septembre 2014, le Guide de la commande de design graphique<sup>697</sup>, à la demande d'Aurélie Filippetti. Conçu en collaboration par le CNAP, l'Alliance française des designers (AFD) et la Direction générale de la création artistique du ministère de la Culture et de la Communication, « ce guide permet à tous les commanditaires, novices ou expérimentés, de faire le point sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre afin d'aboutir à des réalisations de qualité et à des relations de confiance »<sup>698</sup>. En 2015, Fleur Pellerin publie une circulaire relative aux règles et bonnes pratiques en matière de marchés publics de design adressée aux 75 établissements sous la tutelle du ministère de la Culture. La même année, la Direction des affaires juridiques du ministère de l'Économie publie le *vade-mecum* des marchés publics<sup>699</sup>.

## Conclusion

L'action collective dans le secteur du graphisme est entravée par un certain nombre d'obstacles : la prédominance du statut d'indépendant et l'hétérogénéité des activités de travail. Les clivages générationnels freinent aussi l'émergence de causes fédératrices. Par ailleurs, si la

---

<sup>694</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/charte-afd-des-marches-publics-de-design.html>

<sup>695</sup> Pour devenir ambassadeur, téléchargez cette charte (1) et adressez-la (2) aux pouvoirs adjudicateurs. Faites-le savoir en vous inscrivant à la liste des ambassadeurs (3). Faites passer le message à vos amis designers de toutes disciplines pour les encourager à faire de même.

<sup>696</sup> <http://www.alliance-francaise-des-designers.org/afd-code-de-deontologie-du-designer-professionnel.html>

<sup>697</sup> <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Publications-revues/La-commande-de-design-graphique>

<sup>698</sup> *Ibid*

<sup>699</sup> [https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/daj/publications/vade-mecum-mp/epub2015/Vade-mecum-mp2015.epub](https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/vade-mecum-mp/epub2015/Vade-mecum-mp2015.epub)



présence syndicale dans le secteur contribue à fédérer et structurer la défense du métier, les collectifs sont relativement fragiles. Les collectifs institutionnalisés sont peu nombreux et ont une audience relativement limitée. Mais la fragilité des collectifs et l'hétérogénéité du groupe de travailleurs n'entrave pas totalement l'existence de « convergences »<sup>700</sup> si bien que l'action collective n'est pas totalement absente du secteur, mais se réalise à travers des répertoires d'action spécifiques : la sensibilisation et l'information des travailleurs, les pétitions. Ces formes spécifiques de l'action ont trait à la fois aux ressources dont disposent ces travailleurs, notamment leurs compétences en termes de communication, elles sont aussi les conséquences des carences des graphistes qui peinent à constituer des collectifs et à institutionnaliser les luttes, malgré les initiatives multiples portées par l'AFD.

---

<sup>700</sup> *Ibid*, p. 160.

## Chapitre II. La mise en perspective de droits collectifs pour les travailleurs indépendants des plateformes

La Révolution 4.0 offre un vaste champ d'observation et d'analyse qui va de l'usine du futur au chauffeur Uber, ce qui laisse supposer une extraordinaire variété de formes de mobilisation et d'organisation collective de la main-d'œuvre. Faut-il repenser le droit du travail au regard de l'avènement du numérique et plus spécialement le droit collectif du travail c'est-à-dire cette part du droit du travail qui régit les relations collectives de travail ? De manière plus transversale, on assiste à une pénétration des nouvelles technologies dans le fonctionnement même des droits collectifs<sup>701</sup>, des instances représentatives du personnel<sup>702</sup>, dans l'exercice du droit d'action collective laissant présager de possibles grèves organisées dans le cyberspace. Tous ces modes d'irruption des nouvelles technologies dans le monde du travail peuvent être un objet de mobilisation des droits collectifs du travail tandis que lorsque les nouvelles technologies sont le vecteur d'une économie des plateformes qui recourt au statut de travailleur indépendant pour assurer ses prestations de service alors se pose la reconnaissance même de droits collectifs. Le travailleur de plateforme dont le statut juridique fait débat sur le plan national, européen et international peut-il jouir de droits collectifs à l'instar d'un salarié bien qu'il soit indépendant ?

L'histoire du travail nous donne des exemples du rôle des droits collectifs pour les travailleurs indépendants. Fin XIX<sup>e</sup>, début du XX<sup>e</sup> siècle, l'industrie est organisée en Europe selon les principes du *putting out system*, terme utilisé pour désigner une manufacture dispersée ou une fabrique collective et qui était donc le système qui dominait jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Dans ce système du *putting out*, le fabricant ne fabrique rien, il ne fait que répartir des ordres reçus et le matériel nécessaire aux travailleurs à domicile qui rapportent les pièces fabriquées au moment convenu ; ces travailleurs sont des travailleurs indépendants, il n'existe aucun lien de subordination, ils sont dans un lien de dépendance économique. Ils ne font pas partie du personnel de l'entreprise même s'ils travaillent régulièrement pour le même fabricant<sup>703</sup>. Ce travail dispersé du *putting out* était, dès les années 1830, considéré comme archaïque et voué à disparaître face à l'usine mécanisée et centralisée, qui allait devenir la figure emblématique de l'usine moderne, symbole auquel les juristes de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle ont été très sensibles. Les juristes ont ainsi, semble-t-il, participé au mouvement de marginalisation du travail à domicile qui a consisté à ne pas les considérer comme des travailleurs salariés<sup>704</sup>. Ces travailleurs à domicile se sont organisés en syndicat dans les villes et ont conclu des conventions collectives de travail, bien avant que la loi ne les consacre<sup>705</sup>. À partir de 1893, la Cour de cassation les reconnaîtra comme légales alors elles se comptaient par centaines. Les tisserands forment des syndicats dans leur village et des fédérations régionales ; en 1905, ils organisent des grèves, obtiennent la signature d'une convention collective pour toute la branche et cela avant la loi de 1919<sup>706</sup>. À travers cette convention, ils revendiquent le tarif, c'est-à-dire le prix du tissu, de l'objet fabriqué en d'autres termes. De cette manière, chaque tisserand n'est plus obligé de négocier individuellement. À ce moment-là se joue également la question du mode de rémunération. C'est à cette époque que l'on décide que la rémunération à la pièce sera le

---

<sup>701</sup> Gaire-Simonneau, D. « L'impact du numérique en entreprise : réflexion autour des relations collectives de travail », *Revue de Jurisprudence sociale*, 2017, p.877.

<sup>702</sup> *Ibid.*

<sup>703</sup> S. Rudischhauser S., « Retour sur les 'travailleurs indépendants' », *Revue de droit du travail*, 2016, p.405.

<sup>704</sup> *Ibid.*

<sup>705</sup> *Ibid.*

<sup>706</sup> *Ibid.*

symbole du travail indépendant<sup>707</sup>. Ainsi, dans l'usine qui emploie d'autres travailleurs du textile, c'est la rémunération au temps qui prévaut parce que ce sont des salariés qui se soumettent à l'horloge de l'usine.

Ces trois dernières années, des actions collectives des travailleurs des plateformes prenant des formes variées (autonomes ou syndicales) se sont multipliées, portant sur des questions salariales ou de prix rappelant la période historique ci-avant relatée sur les choix de modes de rémunération, les plateformes ayant décidé de passer du prix à l'heure au prix à la course – ou à la pièce — ; des actions collectives ont été répertoriées à l'échelle européenne dès 2016 et spécialement en 2017 et 2018 (voir supra chapitre I – Partie II)<sup>708</sup>. On soulignera que l'action collective a précédé l'organisation collective de ces travailleurs qui a pris deux voies, celles de rapprochements entre travailleurs des plateformes et syndicats depuis 2018 dans plusieurs pays européens si bien que l'économie des plateformes et son cortège de relations de travail atypiques interrogent le monde syndical européen et est à l'origine, si ce n'est de transformations, du moins d'expérimentations au sein ou hors de ces acteurs sociaux. Le législateur français est le seul sur la scène européenne à avoir pris position depuis la loi El Komri de 2016 pour une reconnaissance expresse de droits collectifs aux travailleurs des plateformes alors qu'ils sont indépendants. La loi a introduit dans la Partie VII du Code du travail un titre IV avec un chapitre intitulé « Travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leurs activités professionnelles à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique » dans lequel leur ont été expressément reconnus des droits collectifs qui peuvent être regardés comme les prémices d'un « droit du travail non-salarié »<sup>709</sup>. Nous faisons l'hypothèse que la reconnaissance de droits collectifs aux travailleurs indépendants est un compromis obligé pour les plateformes et les pouvoirs publics pouvant permettre d'atténuer la conflictualité juridique et ainsi de faire l'économie d'un autre choix – plus radical dans ses effets — sur le statut juridique de la relation contractuelle qui conduirait à y voir une relation de travail subordonné. La question sera alors de savoir jusqu'où réaliser le rapprochement avec le statut de salarié auquel pourraient concourir les droits collectifs.

Autant les droits d'organisation et d'action collective sont-ils reconnus à toute personne en situation de travail indépendamment du statut juridique de la relation contractuelle (Section I), autant le droit de négociation collective et plus largement les formes et les modes de dialogue social usuellement déployés dans le monde du travail salarié sont-ils un enjeu majeur du compromis sus-évoqué et une source de tensions et de conflits avec d'autres sources du droit (Section II).

### **Section I. Des droits d'action et d'organisation collectives indépendamment du statut de la relation contractuelle**

Dans tous les pays observés, l'action collective des travailleurs des plateformes protégés ou non par le législateur (§ 1) a précédé l'organisation collective et l'a même souvent engendrée (§ 2).

---

<sup>707</sup> *Ibid.*

<sup>708</sup> Chiffres donnés par Stokkink D.(dir.), *Plateformes numériques – Mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales*, Etudes et Dossier/juin 2018, Bruxelles, p.6.

<sup>709</sup> Selon le titre de l'ouvrage de Lyon Caen G., *Le droit du travail non salarié*, ed. Sirey, Parsi, 1990. Voir également Supiot A., « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, 2001, p.687. Fabre A., « Plateformes numériques : gare au tropisme 'travailliste' ! », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p.166.

## §1. Le droit d'action collective et sa protection juridique

Pour l'OIT, le droit de grève est un droit fondamental au sens où il est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention 87. Le comité liberté syndicale a toujours considéré qu'il était un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations dès lors qu'il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques et sociaux<sup>710</sup>. La grève est même un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts, quel que soit le statut juridique du travailleur. Seul le législateur français a consacré pour certains travailleurs de plateformes un droit d'action collective (A) contrairement aux législateurs étrangers (B).

### A. La protection formelle et catégorielle du droit d'action collective des travailleurs des plateformes en France

Le législateur français est le seul à avoir protégé l'action collective des travailleurs des plateformes en ces termes : « Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs – mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité »<sup>711</sup>. Cette disposition s'applique lorsque le travailleur recourt à une plateforme qui détermine « les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix »<sup>712</sup>. Le texte suggère trois réflexions.

En premier lieu, il exclut donc le cas où c'est le client qui fixe les conditions et le prix. Cette délimitation impliquerait dans notre cas d'exclure les graphistes de la protection, car ils sont supposés fixer eux-mêmes le prix. Or les entretiens menés montrent qu'en réalité, derrière cette apparente liberté se cache un contrôle du prix fixé. Un contrôle *a priori* puisque le prix est affiché sur l'application de la plateforme et qu'il donne lieu à des pratiques professionnelles standardisées au sein de la plateforme ; on parlera du prix Malt et non du prix de tel ou tel graphiste. Maître du marché — du graphisme —, la plateforme détient les éléments algorithmiques qui vont orienter à la hausse, à la baisse ou à la stagnation, le prix de la prestation. S'ajoute dans tous les cas, quelle que soit la plateforme et quel que soit le secteur d'activité, un contrôle *a posteriori* au travers de la commission prélevée sur le revenu tiré de la prestation de services. On retrouve ici cette capacité d'influence sur la contrepartie de la prestation de travail à laquelle il a déjà été fait allusion comme élément nouveau à prendre en considération dans la définition de la relation de travail subordonné suggérée par une proposition néerlandaise et suisse (voir supra 1<sup>re</sup> partie, chapitre II, section III, § 1 et conclusion).

En deuxième lieu, même si elle paraît en mesure d'embrasser diverses formes de cessation d'activité, l'action collective ressemble fort à la définition de la grève<sup>713</sup> qui est « une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles »<sup>714</sup>. En

---

<sup>710</sup> Recueil 2006, §520.

<sup>711</sup> Article L. 7342-5 du Code du travail.

<sup>712</sup> Article L. 7342-1 du Code du travail.

<sup>713</sup> Voir d'ailleurs pour une comparaison, Masson F., « Un droit de grève en droit des contrats ? », *Droit social*, 2017, p.861.

<sup>714</sup> Soc. 4 novembre 1992, n°90-41 899, Bull.civ. V. n°529.

droit français, la grève est avant tout une liberté individuelle garantie par la Constitution et un droit constitutionnel de tout travailleur, salarié ou non. Elle a été reconnue de longue date à des travailleurs non-salariés que sont les fonctionnaires ; elle est depuis longtemps pratiquée par des travailleurs indépendants, spécialement dans le transport routier, l'agriculture, les avocats, dans le secteur privé de la santé par diverses catégories de travailleurs (médecins généralistes, spécialistes), etc. Mais c'est la première fois que le législateur français<sup>715</sup> reconnaît un tel droit d'action collective à une catégorie particulière de travailleurs indépendants<sup>716</sup>. Le législateur reconnaît aux travailleurs des plateformes le droit de cesser de manière concertée et collective leur prestation de service, en protégeant ce droit d'une action en responsabilité qui aurait pour conséquence la résiliation de la relation contractuelle et/ou des dommages et intérêts au motif de la cessation d'activité. D'apparence simple, la disposition législative pose diverses questions.

Le refus de contracter en ne se connectant pas, est-ce une inexécution du contrat ? Si le travailleur contracte via la plateforme et refuse ensuite de s'exécuter du fait d'une action collective, il y a alors inexécution du contrat par suspension, situation protégée par la loi aussi bien vis-à-vis de la plateforme que vis-à-vis du client. Il s'agit, comme la grève, d'un droit individuel exercé collectivement. Si la qualification de la cessation d'activité n'est pas si aisée, tout aussi délicate est l'opération de qualification de la réaction de la plateforme. Comment distinguer la déconnexion par la plateforme de la résiliation unilatérale de la relation par la plateforme en réponse à une cessation collective et concertée d'activité ? La résiliation unilatérale n'ayant pas à être justifiée ou motivée, comment prouver qu'elle a été décidée en raison de la cessation concertée de travail ? En cas de résiliation illicite, quelle sanction le juge peut-il imposer, des dommages-intérêts, une reconnexion (par analogie à la réintégration du salarié gréviste licencié illégalement) ? Comment différencier des modifications dans les conditions d'octroi des courses de mesures pénalisant l'exercice de l'activité en riposte à une cessation collective et concertée d'activité ? Comment prouver que le traitement pénalisant le travailleur résulte de son exercice du droit d'action collective ?

En troisième lieu, lorsque l'action collective prend la forme d'un boycott, consistant à refuser de contracter avec une autre entreprise de manière concertée, le risque est qu'il s'agisse d'une entente horizontale sanctionnée par le droit de la concurrence (article L. 420-1 du Code du commerce). Qu'il s'agisse d'une action menée sous cette forme par les travailleurs eux-mêmes ou par les clients de ces travailleurs comme ce fut le cas durant les conflits sus-évoqués, il faudrait que le refus de contracter ait pour seul objet d'évincer totalement une entreprise d'un marché<sup>717</sup>. Mais faire pression sur une entreprise pour qu'elle modifie ses pratiques n'est pas l'écarter d'un marché. En outre, sur le plan européen, l'article 56 TFUE, interdisant des restrictions à la libre prestation de services, ne pourrait pas, malgré l'effet direct et horizontal qui lui a été reconnu par la CJUE, fonder une demande de dommages et intérêts contre des travailleurs-entrepreneurs pris individuellement, car cet effet horizontal ne concerne que les syndicats et non les individus. Or le droit de mener une action collective de cessation concertée d'activité est un droit individuel consacré par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE pour les employeurs ou leurs organisations comme pour les travailleurs et leurs organisations qui, en cas de « conflits d'intérêts ont le droit de recourir à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts y compris la grève ».

---

<sup>715</sup> Ce que le législateur italien a reconnu aux travailleurs para subordonnés.

<sup>716</sup> C'est ce à quoi invitait de manière prémonitoire Supiot A. « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, 2001, p.687. Voir également Teyssié B., *Relations collectives de travail*, 10<sup>è</sup> ed. Lexisnexis, 2016, n°1861.

<sup>717</sup> Com. 22 octobre 2002, Bull.civ. IV, n°148 ; Dalloz, 2003, p. 63, obs E.Chevrier.

De fait, nombreux sont déjà les travailleurs des plateformes en Europe ou aux États-Unis qui ont mené des campagnes de protestation et des actions de contestation à l'égard de leur plateforme. Ainsi dans plusieurs pays (France, Espagne, Angleterre, Belgique, etc.), ces travailleurs refusaient de passer d'un paiement à l'heure à un paiement à la course ; en d'autres termes ils refusaient de voir substituer leur salaire au temps par un salaire à la pièce. Outre le fait qu'une rémunération à la pièce peut entraîner une baisse des revenus tirés du travail, c'est aussi un élément pour les plateformes en faveur d'une qualification de travail indépendant. Ces actions collectives menées localement au niveau des grandes villes en Europe (hors France) et aux États-Unis par les travailleurs des plateformes contre la modification du calcul du prix de leur travail ont été l'occasion de recourir à des formes diverses et renouvelées d'action collective sans protection légale particulière.

#### B. Le recours à l'action collective des travailleurs des plateformes à l'étranger sans protection légale

Dans certains pays, le droit d'action collective est rattaché au droit fondamental d'association. C'est le cas en Allemagne, où le droit d'action collective est explicitement tiré du droit fondamental d'association par la Cour fédérale du travail, qui a estimé dans une décision du 12 mars 1985 que la négociation collective sans le droit d'action ne serait que de la « mendicité collective »<sup>718</sup>. Le titulaire du droit d'action collective en Allemagne est l'individu, mais son exercice appartient au syndicat. En d'autres termes, il revient aux seuls syndicats de mener une grève. De plus, il ne peut être exercé qu'en vue de négociations collectives. Une convention collective en vigueur s'oppose donc, au titre du devoir de paix sociale qui lui est associé, au droit d'action collective. Enfin, la Cour fédérale du travail a une conception ouverte de ce concept, car elle a par exemple admis qu'un « flash mob » relève de ce droit<sup>719</sup>. Plusieurs mobilisations collectives ont eu lieu en Allemagne en support à deux types de revendications. Les premières ont porté sur la rémunération (prix de la course, considération des temps d'attente comme du travail effectif, et remboursement des frais de réparation du vélo) et la transparence des données (algorithme, trajets parcourus, etc.). Les deuxièmes ont débouché sur la création, dès 2018, de comités d'établissement dans plusieurs villes d'implantation de *Deliveroo* (qui a quitté le marché allemand) et *Foodora*, avec l'aide du syndicat NGG du secteur de l'alimentation, boissons, tabac, hôtellerie et restauration. Depuis, des comités d'établissement ont été créés dans d'autres plateformes : *Lieferando* à Stuttgart, Nuremberg et Francfort, et *Nord* (Hambourg, Brème et Kiel). Mais il faut préciser que, conformément au droit commun, seuls les salariés de ces plateformes avaient la possibilité de voter, d'être éligibles et d'être représentés dans ces comités d'entreprise. Dans les faits, les coursiers qui ont le plus souvent un statut d'indépendant sont donc tenus à l'écart de ces expérimentations de dialogue social au sein des plateformes, ce qui en affaiblit substantiellement la portée<sup>720</sup>.

En Suisse, le droit d'action collective est régi par l'article 28 alinéa 3 de la Constitution aux termes duquel « [l]a grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une

---

<sup>718</sup> Cour fédérale du travail, 12 mars 1985, 1 AZR 636/82 : [https://www.prinz.law/urteile/BAG\\_1\\_AZR\\_636-82](https://www.prinz.law/urteile/BAG_1_AZR_636-82). On retrouve l'expression à la page 11 de la décision : « *kollektives Betteln* ».

<sup>719</sup> Cour fédérale du travail, 22 septembre 2009, 1 AZR 972/08. Voir Fromont M., *Droit allemand des affaires*, Montchrestien, coll. Domat droit privé, 2001.

<sup>720</sup> HaipeterTh., *Germany case study report*, Don't gig up project, août 2019, en ligne: [http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy\\_DE.pdf](http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy_DE.pdf).

conciliation ». L’alinéa 4 précise que « [l]a loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes ». Le Tribunal fédéral a considéré, dans une décision du 13 septembre 2005, que l’article 28 alinéa 3 de la Constitution devait se lire comme autorisant le droit de grève à condition que celui-ci soit appuyé par une organisation de travailleurs<sup>721</sup>. Le droit de grève en Suisse est donc moins un droit individuel que collectif du travailleur salarié et/ou indépendant. Une mobilisation d’ampleur peut être citée. C’est celle des coursiers de la plateforme Notime, surtout présente dans les cantons germaniques de la Confédération helvétique. Les livreurs revendiquaient deux choses. La première était la requalification de leur contrat en contrat de travail ; la seconde était la promotion par la plateforme de l’adoption d’un contrat collectif de travail au niveau fédéral. Ces revendications ont été à moitié satisfaites. D’abord, ils se sont bien vu offrir, après pression des coursiers eux-mêmes puis des organisations syndicales, un contrat de travail. Mais il s’agit de contrats zéro heure incluant une nouvelle période d’essai y compris pour les coursiers déjà présents dans l’entreprise<sup>722</sup>. Ensuite, le contrat-cadre de travail n’a finalement pas vu le jour, la plateforme Notime ayant refusé de négocier avec le syndicat Unia. Mais un accord collectif a été signé en 2019 entre cette plateforme et Syndicom. Il convient toutefois de préciser qu’entre temps, Notime a été rachetée pour 51 % de ses parts par Poste, le service public postal suisse<sup>723</sup>.

Dans d’autres pays, le droit d’action collective est réservé aux salariés soit du fait de la jurisprudence, soit du fait de son rattachement au droit conventionnel.

Ainsi, en Belgique, le droit d’action collective n’apparaissant pas explicitement dans la Constitution, c’est la Cour constitutionnelle qui l’a dégagé du droit international (OIT, PIDESC, Charte sociale européenne<sup>724</sup>) pour le reconnaître aux travailleurs salariés, ce qui en exclut les travailleurs indépendants des plateformes et qui explique que les principales expérimentations collectives réalisées en Belgique se tiennent pour le moment à l’écart du droit du travail. Cependant, les manifestations et « grèves » ont été nombreuses, notamment de la part des coursiers de Deliveroo à Bruxelles, Liège ou Gand qui, protestant contre leurs conditions de travail, ont fini par créer leur propre association<sup>725</sup>.

En Espagne, le droit d’action collective trouve ses fondements dans l’article 28 al. 2 de la Constitution. Par une interprétation restrictive, le Tribunal constitutionnel a précisé dans sa décision historique de 1981 que les titulaires sont les « personnes qui fournissent un travail rémunéré en faveur d’autrui »<sup>726</sup>, ce que la doctrine interprète comme se référant uniquement aux salariés<sup>727</sup>. Ceci étant, les livreurs à vélo des plateformes *Uber Eats* et de *Glovo* ont suspendu leur activité à plusieurs reprises afin de dénoncer la baisse des tarifs imposée par ces

---

<sup>721</sup> Tribunal fédéral, ATF 132/2006 III 122, au point 4.4.2 : [http://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight\\_docid=atf%3A%2F%2F132-III-122%3Ade&lang=de&type=show\\_document](http://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F132-III-122%3Ade&lang=de&type=show_document).

<sup>722</sup> Selon l’entretien que nous avons eu avec une représentante de la plateforme Just Eat, il semblerait que celle-ci ait entrepris des démarches auprès des pouvoirs publics en France pour discuter d’une possibilité de légaliser le contrat zéro heure en France, ce qui leur permettrait d’assurer à moindre coût leur annonce médiatique de recruter les livreurs à vélo avec un contrat de travail.

<sup>723</sup> Dunand J.Ph., Magoga-Sabatier S., Mahon P., « The status of platform workers in the swiss legal system », *Comp. Labor Law & Pol.’Y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 343, spé. p. 359s.

<sup>724</sup> Pour un arrêt récent, voir l’arrêt n° 67/2020 du 14 mai 2020 : <https://www.const-court.be/public/f/2020/2020-067f.pdf>.

<sup>725</sup> [https://www.rtbef.be/info/societe/detail\\_plus-de-130-coursiers-de-deliveroo-en-greve-a-bruxelles-et-a-liege?id=9810361](https://www.rtbef.be/info/societe/detail_plus-de-130-coursiers-de-deliveroo-en-greve-a-bruxelles-et-a-liege?id=9810361).

<sup>726</sup> Tribunal Constitutionnel, décision n° 11/1981 du 25 avril 1981, par. 12 : <https://hj.tribunalconstitucional.es/fr/Resolucion/Show/11>.

<sup>727</sup> Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, éd. Tecnos, 23ème éd., 2017, p. 734.

plateformes. D'autres actions ont eu lieu en 2019 à Barcelone après le décès accidentel d'un livreur qui s'était avéré être un travailleur migrant sans-papiers<sup>728</sup>.

En Italie, ce sont aussi les tribunaux qui ont donné la substance à ce droit fondamental. Hormis des interventions législatives sur l'exercice du droit de grève dans le service public et dans des secteurs sensibles<sup>729</sup>, le droit d'action collective n'a jamais été réglementé de façon générale par la loi. Il ne fait aucun doute que les salariés disposent du droit de grève. Garanti par l'article 40 de la Constitution, la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur ce sujet<sup>730</sup>. En revanche, le fait que le droit de grève puisse dépasser les limites de la subordination juridique et s'étendre à différents cas tels que le travail indépendant ou la parasubordination fait l'objet de débats, tant en doctrine qu'en jurisprudence<sup>731</sup>. Une contribution importante à ce débat a été apportée par la Cour constitutionnelle. Dans une décision rendue en 1975<sup>732</sup>, la Cour a jugé que la suspension du travail par des petits commerçants, effectuée pour des motifs de protestation relatifs à des intérêts affectant le contenu économique de leur activité, peut être qualifiée de grève s'ils gèrent personnellement, sans avoir de salariés, une entreprise industrielle ou commerciale dans le domaine d'une profession, d'un art ou d'un commerce. Cette décision a été entérinée quelques années plus tard par la Cour de cassation, qui a affirmé que « le droit de grève peut être exercé non seulement dans le cadre d'un rapport de travail subordonné au sens technico-juridique, mais aussi chaque fois qu'il existe une position de parasubordination, c'est-à-dire une position de faiblesse du travailleur par rapport à son homologue, d'où découle la prédisposition au conflit qui est le fondement même de l'organisation syndicale et, par conséquent, du droit de grève »<sup>733</sup>.

Une autre décision rendue par la Cour constitutionnelle italienne a examiné la suspension du travail des professionnels qui exercent leurs activités « dans des conditions d'indépendance » (en l'espèce, des avocats)<sup>734</sup>. La Cour, partant de l'hypothèse que le système constitutionnel italien protège pleinement la liberté d'association, constate l'existence d'un domaine, lié à la liberté d'association, qui fait l'objet d'une protection constitutionnelle et qui est sensiblement plus étendu que la grève, « de sorte qu'une protection générale est accordée aux initiatives — qui se traduisent par des agrégations sociales de nature diverse pouvant également s'exprimer par une abstention collective du travail — visant à défendre des intérêts spécifiques de la catégorie, non seulement économiques, et à assurer un exercice correct de la libre profession ». Cet arrêt développe un raisonnement différent de celui de 1975 dans l'affaire des petits commerçants. Alors que l'arrêt de 1975 adoptait un schéma binaire, fondé sur la dichotomie entre le droit de grève et le droit de ne pas faire grève, l'arrêt de 1996 identifie un troisième domaine dans lequel les formes organisées de protestation peuvent être situées, celui de la

---

<sup>728</sup> [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/riders-huelga-salarial-uber-glovo-incrementan-facturacion\\_382713\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/riders-huelga-salarial-uber-glovo-incrementan-facturacion_382713_102.html); Rodriguez-Piñero Royo M., « Platforms and platform work in spanish industrial relations », *Comp. Labor L. and Pol. J.*, 2020, Vol. 41, n° 2, p. 443.

<sup>729</sup> Loi n° 146/1990, modifiée et complétée par la loi n° 83/2000 ; loi n° 242/1980 sur les services d'assistance en vol ; loi n° 121/1981 sur le personnel de police ; loi n° 382/1978 sur les forces armées ; décret législatif n° 382/1978 sur les employés des centrales nucléaires.

<sup>730</sup> Cour de cassation, 3 juin 1982, n° 3419 ; 17 décembre 2004, n° 23552 sur la dimension collective du droit de grève ; Cour de cassation, 23 juillet 1991, n° 8234 sur la qualité de la personne à l'origine de l'appel à la grève qui ne doit pas nécessairement être une organisation syndicale *stricto sensu*.

<sup>731</sup> Ce qui suit est repris de Bottini A., Falasca G., Zambelli A., *Manuale di diritto del lavoro*, éd. Il Sole 24 Ore, 8e éd., 2019, p. 592s.

<sup>732</sup> Décision du 17 juillet 1975, n° 222.

<sup>733</sup> Arrêt du 29 juin 1978, n° 3278.

<sup>734</sup> Sentence du 27 mai 1996, n° 171.



liberté d'association. Ainsi, d'une part, l'arrêt exclut que l'abstention de l'activité de défense par les avocats et les avoués soit une grève et tombe donc sous la protection accordée par l'article 40 de la Constitution, mais d'autre part, il constate la légitimité d'une telle protestation, la qualifiant de forme d'expression de la liberté d'association au sens de l'article 18 de la Constitution. Enfin, dans la mesure où l'article 40 de la Constitution relatif au droit de grève n'a été mis en œuvre par aucune loi de portée générale, c'est par la négociation collective que les partenaires sociaux en ont fixé les limites.

De façon chronologique, des actions collectives ont précédé des formes d'organisation puis de négociation collective. En ce qui concerne les actions collectives, plusieurs mouvements sociaux peuvent être relevés : boycott en octobre 2016 à Turin contre la décision de *Foodora* de rémunérer à la livraison, mouvement similaire à Milan en juillet 2017 contre la plateforme *Deliveroo*, protestations à Bologne en janvier 2018 contre les mauvaises conditions de travail, ou bien encore tenue d'un flash mob à Florence en novembre 2018 après le licenciement de tous les travailleurs *Foodora* suite à son rachat par *Glovo*<sup>735</sup>. À Bologne, les travailleurs de *Deliveroo* ont demandé aux coursiers de ne pas se rendre disponibles et aux consommateurs de ne pas commander et de laisser des critiques négatives sur les plateformes. C'était donc une sorte de boycott<sup>736</sup>. À Milan, les livreurs ont publié une liste des VIP qui ne donnaient pas de pourboires.

Dans les pays où la source conventionnelle prend le pas sur la source légale, le droit d'action collective étant directement associé au droit de négociation collective en principe réservé aux salariés n'est pas à disposition des travailleurs indépendants. C'est le cas au Danemark<sup>737</sup> où le droit d'action collective est régi par les conventions collectives et est suspendu lorsqu'une convention collective est en vigueur (clause de paix sociale). C'est également le cas en Irlande où le droit irlandais des relations collectives se caractérise par son « laissez-faire ». Il n'existe en effet aucun cadre du droit de la représentation, de la négociation ou de l'action collective en Irlande, l'ensemble de ces questions relevant de l'action des partenaires sociaux eux-mêmes. Quant au Royaume-Uni, le droit d'action collective est strictement encadré par la loi. Le Trade Union Act de 2016<sup>738</sup>, qui a modifié le Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act de 1992<sup>739</sup>, exige qu'au moins 50 % des salariés votent pour la grève afin que celle-ci soit licite. À défaut, les sanctions civiles et pénales à l'encontre des salariés et des organisations syndicales

---

<sup>735</sup> Sur ces mouvements sociaux, v. Tassinari A., Maccarrone V., « The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 3, p. 353. V. également <https://digitalplatformobservatory.org/>.

<sup>736</sup> Borelli S., « Fitting the panoply in a binary perspective. The Italian Platform Workers in the European context », op.cit.

<sup>737</sup> Le droit des relations collectives du travail au Danemark se caractérise par son volontariat. Hormis les transpositions de directives européennes qui donnent lieu à l'adoption de lois, les règles de droit du travail et de la sécurité sociale sont établies par voie de négociation collective. On parle ainsi parfois de « modèle social danois » ou, plus largement, du « modèle social nordique. Au Danemark, ce cadre juridique est issu de l'accord de septembre 1899 conclu entre la Confédération des travailleurs danois (LO) et la Confédération des employeurs danois (DA) qui fait office de véritable Constitution en la matière. En effet, c'est cet accord qui fonde aussi bien le droit d'organisation, de représentation, de négociation et d'action collectives des travailleurs au Danemark. Jacqueson C., « Entre universalité et concurrence. Le système de protection sociale à la danoise », in Daugareilh I, Badel M. (dir.), *La sécurité sociale – Universalité et modernité. Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 149

<sup>738</sup> Trade Union Act 2016 : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted>.

<sup>739</sup> Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>.

menant une action collective peuvent être lourdes<sup>740</sup>. Il n'est donc reconnu et protégé que pour les travailleurs salariés.

Pour ce qui est du droit d'action collective aux Pays-Bas, la Cour suprême a une position très stricte sur le sujet<sup>741</sup> ; les seules expériences de grève menée par des coursiers ont concerné les coursiers *Deliveroo* lorsqu'ils étaient encore salariés, avant février 2018<sup>742</sup>.

Faut-il ou non protéger le droit d'action collective des travailleurs indépendants des plateformes ? Plus précisément, faut-il aller au-delà d'un droit d'action collective comme simple émanation du droit d'association ? Si les travailleurs des plateformes ont le droit de s'organiser collectivement en syndicats de travailleurs pour défendre leurs intérêts collectifs alors le droit d'action collective devrait leur être reconnu à cet effet au même titre que pourrait l'être le droit de négociation collective. Cependant, ainsi que l'a pressenti le législateur français, la reconnaissance de ce droit suppose une protection particulière comme c'est le cas pour les travailleurs salariés.

## **§2. Le droit d'organisation collective des travailleurs des plateformes**

Dans l'espace matérialisé de l'usine, de l'établissement ou de l'entreprise, il y a une unité de temps, de lieu, et d'espace et naturellement d'interlocuteur, à savoir l'employeur ou son représentant. Or, l'ubérisation porte à son paroxysme la figure du travailleur « d'appoint », agile, mobile et qui n'est plus dans l'entreprise, une entreprise qui n'est plus du reste visible, qui devient elle-même virtuelle, volante. Ils y viennent occasionnellement pour de la maintenance, pour apporter des repas, par exemple. Dans ces conditions, s'organiser collectivement est quasiment une gageure. S'agissant en outre de travailleurs indépendants, comment le droit appréhende-t-il leur droit d'organisation collective ? Le droit d'organisation collective des travailleurs indépendants ne pose pas en soi de problèmes particuliers, quel que soit le pays du panel (A). En revanche, ce qui pose davantage difficulté, ce sont les modalités concrètes de mise en œuvre de ce droit. Il peut en effet se réaliser de deux façons : ou par l'insertion dans les syndicats de travailleurs ou d'employeurs existants et/ou donner lieu à la création d'organisations ad hoc ; les deux modes cohabitent dans la plupart des pays s'agissant des travailleurs des plateformes, ce qui vient complexifier le jeu des acteurs aussi bien en cas de conflit avec la plateforme et les pouvoirs publics comme l'a montré l'affaire Frichti en France qu'en cas d'un dialogue social à divers niveaux (B).

### **A. Un droit d'organisation collective indépendamment du statut de l'emploi**

Selon les pays, le droit d'organisation collective des travailleurs indépendants est soit inséré dans le droit syndical, soit dans le droit d'association. Le droit d'organisation collective est fondé en droit international sur la liberté syndicale. C'est un droit protégé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, par la Convention européenne des droits de l'homme, par les conventions de l'OIT et par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. C'est un droit fondamental du travailleur qui fait partie des droits qualifiés comme tels par la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux de l'homme au travail et qui est reconnu à tout travailleur, salarié ou indépendant. L'OIT a rappelé, à l'occasion du centenaire et dans la Déclaration alors adoptée, ainsi que dans divers rapports

---

<sup>740</sup> *Id.*, 11.1 s.

<sup>741</sup> Cour suprême, 31 octobre 2014, ECLI :NL :HR :2014 :3077 ; 19 juin 2015, ECLI :NL :HR :2015 :1687.

<sup>742</sup> Gundt N, « The Netherland : trying to solve 21st century challenges by using 20<sup>th</sup> century concepts », op.cit.

portant sur les travailleurs des plateformes, qu'ils sont bien titulaires du droit syndical, fussent-ils des indépendants. Dans les pays du panel, on a pu observer trois scénarios sur ce sujet. Le premier, c'est une intervention expresse du législateur comme en France (a) ou une décision du juge comme au Royaume-Uni (b) quand dans tous les autres cas ce sera le droit d'association comme droit de l'homme qui sera mobilisé (c).

## 1. L'intervention du législateur français

C'est la deuxième face des droits collectifs reconnus aux travailleurs des plateformes par la loi El Khomri. Selon l'article L. 7342-6 du Code du travail, « Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Était-il vraiment nécessaire de reconnaître le droit d'association au travailleur indépendant ? La liberté (positive et négative) d'association est en effet en droit français un droit protégé constitutionnellement. C'est un droit conféré par le préambule de la Constitution de 1946 à tout homme, sans restriction pour défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale ; c'est le droit d'adhérer au syndicat de son choix. Dans un arrêt de 2009, la Cour de cassation avait décidé que si « le droit de constituer un syndicat suppose l'exercice d'activités rémunérées et non désintéressées ou philanthropiques », il y a pas à distinguer « selon que ces activités sont exercées à titre exclusif, accessoire ou occasionnel, ni selon que les revenus qui en sont tirés constituent un revenu principal ou accessoire »<sup>743</sup>.

Partant, une telle précision dans le Code du travail a-t-elle une utilité ? De prime abord, s'il n'y paraît pas, c'est davantage ce que permet de faire l'organisation syndicale qui présente un intérêt d'ailleurs discuté comme on le verra ci-après. Des travailleurs des plateformes, plus précisément des livreurs à vélo, ont créé des syndicats locaux affiliés à la CGT, le premier d'entre eux ayant été créé en 2018 à Bordeaux. Ces syndicats sont membres de la fédération des transports de la Confédération générale du travail (CGT)<sup>744</sup>. La disposition légale offre en outre une perspective non dénuée d'intérêt en ce qu'elle facilite des rapprochements possibles entre ces travailleurs des plateformes et ceux des syndicats dont le profil dominant est celui du salarié ayant un contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet, soit une figure en perte de vitesse sur le marché du travail face à la montée en puissance non seulement de contrats de travail précaires, mais aussi de formes d'emploi non standards comme celles offertes aux travailleurs des plateformes. Cette disposition légale présente l'intérêt de favoriser des agencements et des articulations avec les acteurs sociaux constitués.

## 2. La saisine du juge britannique

L'applicabilité du droit commun des relations collectives de travail aux travailleurs de plateformes en Grande-Bretagne fait débat et dépend du statut juridique de ces derniers. La doctrine se montre donc prudente en l'absence d'un cadre légal et, surtout, de décisions de justice d'envergure en la matière<sup>745</sup>. À ce jour, une seule décision peut être citée, qui ne va pas dans le sens de l'application de ces dispositions aux *crowdworkers*. Il s'agit d'une action menée

---

<sup>743</sup> Soc.13 janvier 2009, Bull.civ.n°11, *JCP S* 2009, 1343, note A. Martinon.

<sup>744</sup> Ces mêmes travailleurs des plateformes organisés collectivement sur le plan local depuis 2018 se rencontrent régulièrement sur le plan européen ; la première initiative à Vienne en avril 2018 fut prise par le syndicat Verdi ayant des membres syndiqués.

<sup>745</sup> Mason L., « Locating unity in the fragmented platform economy : labor law and the platform economy in the United Kingdom », *Comp. Labor Law & Pol. Y Journal*, 2020, vol. 41, n° 2, p. 329.

par les coursiers de Deliveroo devant le *Central Arbitration Committee*<sup>746</sup>. L'Union indépendante des travailleurs de Grande-Bretagne (l'IWGB) saisit le Comité afin de voir reconnaître le droit pour ces livreurs de créer un syndicat. Or, ce droit est conditionné à la preuve du statut de *worker*. Le syndicat entendait donc convaincre de cette qualité. Le Comité central rejette la demande. Sa décision sera confirmée par la High Court de Londres : les livreurs de *Deliveroo* ne peuvent être vus comme des *workers* ; ils n'ont par conséquent pas le droit de créer un syndicat<sup>747</sup>. En l'espèce, la principale question juridique était de savoir si les livreurs réalisaient un service à titre personnel. L'instance administrative comme le tribunal répondent par la négative. Ils s'appuient tous deux sur le précédent *Pimlico*, du nom d'une société qui faisait appel à des plombiers en qualité d'indépendants pour effecteur des dépannages<sup>748</sup>. L'un d'entre eux avait saisi les tribunaux afin de se voir reconnaître la qualité de *worker*. Le litige est allé jusqu'à la Cour suprême qui avait décidé qu'en l'espèce, la société *Pimlico* ne donnait la possibilité aux plombiers de se faire remplacer en cas de maladie ou de congés que de façon restreinte. En effet, la sous-traitance de leur tâche n'était possible qu'à la condition que le remplaçant travaille déjà pour *Pimlico*. Dans ces conditions, estime la Cour, il faut considérer qu'il était attendu du plombier que sa prestation de services soit principalement effectuée *intuitu personae*. Or, ce n'est pas le cas pour les livreurs *Deliveroo* juge la High Court. D'après elle, autant les conditions générales d'utilisation de la plateforme que les faits révèlent la possibilité pour les livreurs de se faire remplacer par la personne de leur choix, la seule limite imposée étant que le remplaçant ne soit pas un ancien livreur dont le compte aurait été supprimé pour des raisons professionnelles. Le service effectué par les transporteurs à vélo n'est donc pas personnel ; ils ne sauraient alors être considérés comme *workers* aux fins de la loi sur les relations industrielles. Cette affaire confirme que le statut dépend de chaque cas au regard des faits et que de l'attribution de la qualité de *worker* dépend l'accès au droit d'organisation collective<sup>749</sup>.

### 3. La mobilisation du droit d'association

Dans tous les autres pays du panel, c'est le droit d'association qui est requis pour fonder le droit des travailleurs indépendants de s'organiser. Ce droit est généralement consacré par les Constitutions.

Ainsi en Allemagne, l'article 9 alinéa 3 du texte fondamental dispose que « [l]e droit de constituer des associations pour sauvegarder et améliorer les conditions de travail et économiques est garanti à chaque individu et à toute profession. Les accords qui restreignent ou cherchent à porter atteinte à ce droit sont nuls et nonavenus ; les mesures dirigées à cette fin sont illégales [...] ». En vertu de cette disposition, chaque personne est libre d'adhérer ou de ne

---

<sup>746</sup> Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, TUR1/985(2016), *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) and RooFoods Limited T/A Deliveroo* : [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf), Matthieu Vicente, « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *RDT*, 2018, n° 7, p. 515.

<sup>747</sup> 5 décembre 2018, [2018] EWHC 3342 : <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.pdf>.

<sup>748</sup> *Pimlico Plumbers v. Smith* [2018] UKSC 29 : <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>.

<sup>749</sup> Ce qui fait dire à des auteurs que le droit britannique serait en contrariété avec les normes européennes et internationales du travail qui garantissent le caractère fondamental du droit de négociation collective : Freedland M., Kountouris N., « Some reflections on the "personal scope" of collective labour law », *Industrial Law Journal*, 2017, vol. 46, n° 1, p. 52.

pas adhérer à une organisation syndicale<sup>750</sup>. Par ailleurs, la loi prévoit expressément le droit pour les employeurs de s'organiser en syndicat<sup>751</sup>.

En Espagne, le principe même du droit d'organisation est reconnu à l'article 28 alinéa 1 de la Constitution : « Chacun a le droit de s'organiser librement. La loi peut limiter ou exempter l'exercice de ce droit aux forces armées ou à d'autres organismes soumis à la discipline militaire et régleme les particularités de son exercice pour les agents publics. La liberté d'association comprend le droit de fonder des syndicats et d'adhérer à l'un de leur choix, ainsi que le droit des syndicats de former des confédérations et de former ou d'adhérer à des organisations syndicales internationales. Personne ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat »<sup>752</sup>. Quant à ses modalités d'exercice, le constituant renvoie au législateur le soin de leur définition : « La loi régleme les particularités du régime juridique des associations professionnelles [colegios profesionales] et l'exercice des professions habilitées. La structure interne et le fonctionnement des collèges doivent être démocratiques » (article 36 de la Constitution).

En Belgique, la liberté d'association est garantie à l'article 27 de la Constitution belge : « [I]es Belges ont le droit de s'associer ; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive ». Toute personne, salariée ou non, a donc le droit de s'organiser collectivement pour la défense de ses intérêts. La liberté syndicale n'est pas explicitement reconnue dans le texte constitutionnel, mais son respect découle de la liberté d'association et des engagements européens internationaux de la Belgique.

En Italie, il ressort du droit commun des relations collectives que les travailleurs indépendants, quel que soit leur statut – parasubordonnés, hétéro-organisés ou « vrais » indépendants (qui travaillent personnellement, i.e. sans salariés) – sont titulaires des droits d'organisation et d'action collectives. La principale différence avec les salariés étant le fondement constitutionnel : liberté syndicale pour les salariés, les parasubordonnés et les hétéro-organisés (article 40 de la Constitution) et liberté d'association pour les vrais indépendants (article 18 de la Constitution). Il n'y a donc aucune raison que les travailleurs de plateformes, qui endossent la plupart des temps l'un de ces statuts, n'en soient pas, eux aussi, titulaires.

En Irlande, alors que le droit des relations collectives se caractérise par son « laissez-faire » et qu'il n'existe aucun cadre légal du droit de la représentation, de la négociation ou de l'action collective, l'ensemble relevant de la compétence des partenaires sociaux eux-mêmes, la liberté syndicale fait l'objet d'une consécration constitutionnelle : « [I]l État garantit la liberté, sous réserve de l'ordre public et des bonnes mœurs, de l'exercice du droit par les citoyens de former des associations et des syndicats »<sup>753</sup>.

En Suisse, bien que la pratique des relations collectives soit ancienne<sup>754</sup>, ses fondements constitutionnel et légal sont assez récents. La liberté syndicale n'est formellement garantie que depuis la Constitution fédérale de la Confédération suisse de 1999. Avant cela, seule la liberté d'association apparaissait explicitement dans le texte constitutionnel. Désormais, l'article 28

---

<sup>750</sup> Cour fédérale du travail, 29 novembre 1967 - GS 1/67.

<sup>751</sup> Tarifvertragsgesetz [« Loi sur les conventions collectives »], article 2 alinéa 1 : <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

<sup>752</sup> <https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

<sup>753</sup> Constitution of Ireland, article 40 : <http://www.irishstatutebook.ie/pdf/en.cons.pdf>.

<sup>754</sup> L'Union syndicale suisse, principale confédération syndicale dans l'État helvétique, a par exemple été créée en 1880.

alinéa 1 de la Constitution dispose que : « [l]es travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non »<sup>755</sup>. Il peut être utile de préciser qu'en Suisse, une organisation syndicale peut statutairement prendre la forme d'une association ou bien d'une société coopérative. Dans les deux cas, une simple déclaration auprès des autorités publiques compétentes suffit, mais la coopérative doit respecter un certain nombre de conditions spécifiques. S'agissant du droit d'organisation, la liberté d'association autorise les travailleurs indépendants à s'associer.

## B. Les modes d'organisation collective des travailleurs des plateformes

Dans un premier temps, les travailleurs des plateformes se sont auto-organisés en créant leurs propres structures de type catégorielle (les livreurs, les VTC, etc.) et locale (au niveau des villes) et ont adopté le statut d'association (1). Ceci traduisait un double rejet, celui des syndicats traditionnels et celui du salariat. Ce n'est que dans un second temps que les travailleurs des plateformes se sont adressés aux syndicats et que ces derniers se sont peu à peu ouverts aux questions posées par les plateformes de travail (2). Aujourd'hui, les deux formes d'organisation coexistent et donnent lieu à des pratiques, des revendications et des stratégies très différentes vis-à-vis des plateformes et vis-à-vis des projets de régulation.

### 1. La création d'organisations de travailleurs indépendants ad hoc

Nés directement des actions et des mobilisations collectives, des collectifs se sont peu à peu forgés une identité à la fois d'opposants, de défenseurs et de médiateurs et se sont imposés comme interlocuteurs immédiats des plateformes et représentants d'une communauté de travail dont ils émanent et dont ils restent très proches malgré la médiatisation et une certaine starisation des leaders du mouvement. Ces collectifs d'abord informels ont formalisé leur existence en devenant des associations de défense de leurs intérêts vis-à-vis des plateformes ainsi que vis-à-vis des clients. Leurs revendications portent sur leurs conditions de travail et sur la régulation de leur activité de services. À ce titre ils exercent aussi des fonctions de lobbying auprès des pouvoirs publics et sont régulièrement invités sur les scènes et sollicités dans les rapports d'expertise commandés par les pouvoirs publics. Ils disposent d'une réelle et authentique légitimité auprès de leur communauté de travail et jouissent d'une tout aussi réelle expertise des conditions d'exercice de leur activité professionnelle. En résumé ils ont en très peu de temps acquis l'envergure et la posture d'un acteur social incontournable.

En France, le CLAP (voir *supra*, chapitre I) a ses figures et ses homologues à l'étranger, les riders.

En Italie, en ce qui concerne l'organisation collective, ses premières formes ont été spontanées. Les travailleurs se sont organisés par les réseaux sociaux comme Facebook ou Whatsapp. On peut distinguer deux types d'organisations. Par la suite, les travailleurs de plateformes ont institutionnalisé leur organisation. À Bologne, les livreurs à vélo se sont organisés en un syndicat indépendant : *Riders Union Bologna*<sup>756</sup>. Il collabore aujourd'hui avec les syndicats traditionnels italiens et étend sa présence à d'autres villes et régions italiennes.

---

<sup>755</sup> <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1999/404/20200101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1999-404-20200101-fr-pdf-a.pdf>.

<sup>756</sup> La page Internet est uniquement sur Facebook.

En Belgique, les coursiers de Deliveroo à Bruxelles, Liège ou Gand qui protestaient contre leurs conditions de travail et ont aussi créé leur propre association<sup>757</sup>.

En Espagne, en l'absence d'un cadre juridique de représentation idoine pour cette nouvelle catégorie de travailleurs, c'est de la pratique qu'a émergé un certain nombre d'expérimentations. Rapidement, un collectif de livreurs *Deliveroo* a vu le jour à Valence : « *Riders x Derechos* », en-dehors de toute structure syndicale. Il a depuis étendu son champ d'action au niveau national et est ainsi présent dans de nombreuses villes espagnoles comme Barcelone.

Aux Pays-Bas, une association de coursiers *Deliveroo* a vu le jour dans la foulée d'une manifestation qui s'est tenue à Amsterdam : *Riders Union*. Elle a aujourd'hui une page Web où elle met à disposition des coursiers des informations, notamment sur leurs droits, ainsi qu'un formulaire de contact<sup>758</sup>. Considérer *Riders Union* comme étant un syndicat est problématique dans la mesure où l'article 1(1) de la Loi sur les conventions collectives de travail définit un syndicat comme une organisation de salariés<sup>759</sup>.

À l'opposé de ces collectifs et associations, se trouvent dans certains pays, des associations nationales qui rassemblent les travailleurs relevant d'un même régime juridique de travailleurs indépendants dont les objectifs sont alors tournés vers la défense du statut et son amélioration.

En France la Fédération des autoentrepreneurs joue ce rôle.

**Encadré 32. La Fédération Nationale des Autoentrepreneurs (FNAE)<sup>760</sup>**

La Fédération Nationale des auto-entrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE) est « un organisme de défense et d'accompagnement des auto-entrepreneurs » créé en 2009 par Grégoire Leclercq<sup>761</sup>. Elle regroupe 80 000 membres adhérents. Se revendiquant comme la première organisation représentative des autoentrepreneurs. Selon les sondages réalisés par la fédération, les activités de conseil et les professions libérales intellectuelles sont surreprésentées parmi les

<sup>757</sup> [https://www.rtb.be/info/societe/detail\\_plus-de-130-coursiers-de-deliveroo-en-greve-a-bruxelles-et-a-liege?id=9810361](https://www.rtb.be/info/societe/detail_plus-de-130-coursiers-de-deliveroo-en-greve-a-bruxelles-et-a-liege?id=9810361).

<sup>758</sup> <https://www.ridersunion.nl/en-us/riders-union#/>.

<sup>759</sup> Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (WCAO), « Par "convention collective de travail", on entend un accord conclu par un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs associations ayant la pleine capacité juridique d'employeurs et une ou plusieurs associations ayant la pleine capacité juridique de travailleurs, réglementant principalement ou exclusivement les conditions de travail à respecter dans les contrats de travail » : <https://www.arbeidsrechter.nl/wcao/>.

<sup>760</sup> <https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/fnae-syndicat-professionnel-independants>

<sup>761</sup> Grégoire Leclercq a été officier de gendarmerie, puis reconversion dans le civil, pendant ses études, il cherche à monter une association pour que les autoentrepreneurs s'entraident, il créé la structure en étant autoentrepreneur dan l'informatique de gestion.

adhérents de la fédération. Les travailleurs coursiers ou chauffeurs VTC représentent un peu moins de 1000 adhérents à la fédération.

La fédération a trois types de missions :

- « 1). Elle est le porte-parole dans les médias et auprès des pouvoirs publics pour défendre, analyser, faire évoluer et mettre en avant le régime de l'auto-entrepreneur
- 2). Elle informe, conseille, accompagne et apporte un soutien efficace et durable à ses adhérents (assurance, veille, équipement, assistance juridique)
- 3). En tant qu'organisme de formation, elle développe une réelle expertise pédagogique et diffuse un programme complet pour former les entrepreneurs »

La FNAE se positionne dans une optique de syndicalisme de services et propose un accompagnement : conseils juridiques, aide à l'inscription, aide à la gestion, logiciels, aide à la création d'un site, formation, suivi des litiges, club achat (remises sur achat).

Elle porte plusieurs revendications :

- 1). Simplification des dispositifs qui permettent à chacun de se lancer et tester l'activité économique
- 2). Amélioration de la protection sociale

Position par rapport à la mission Frouin : 3 niveaux de dialogue social :

- 1°. Niveau interne à la plateforme : organisation par une tierce partie une forme de dialogue social
- 2°. Niveau sectoriel : intégrer les pouvoirs publics dans les négociations
- 3°. Niveau national

Mode de gouvernance : conseil d'administration composé d'adhérents élus + Conseil scientifique (prospective, enjeux socio-économiques de la population)

En Italie, il faut relever que l'organisation des travailleurs indépendants a précédé l'arrivée des plateformes. Par exemple a été créé en 2011 le syndicat *Sindacato Networkers*<sup>762</sup>. Il a principalement pour objet de donner aux travailleurs concernés des informations sur leurs droits. Il propose notamment son aide sur les questions de droit fiscal auxquelles peuvent être concernés les travailleurs. *Sindacato Networkers* dispose de son forum et a mis en place un observatoire des plateformes qui collecte des données sur les conditions de travail sur la base desquelles il établit régulièrement des rapports.

En Grande-Bretagne, les expérimentations d'organisation collective sur les plateformes numériques ne sont pas nombreuses. Mise à part l'Union indépendante des travailleurs de Grande-Bretagne (l'IWGB) déjà citée, créée en 2012 pour représenter spécifiquement les travailleurs précaires et immigrés, les chauffeurs VTC ont aussi créé leur propre organisation, le syndicat « *General Municipal and Boilermakers Union* » (GMB) qui a notamment soutenu les actions judiciaires menées dans le pays contre la plateforme Uber<sup>763</sup>. Ces nouvelles

<sup>762</sup> <https://sindacato-networkers.it/>.

<sup>763</sup> OIT, Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, 2019, p. 5.



organisations semblent se constituer en opposition avec les syndicats traditionnels, considérés comme n'étant pas adaptés aux relations de travail nouées sur une plateforme<sup>764</sup>.

## **2. L'intégration des travailleurs indépendants dans les structures syndicales existantes**

L'action des syndicats traditionnels peut être marquée par une posture d'hostilité très nette comme en Irlande. Dans ce pays, aucun syndicat de travailleurs de plateformes n'a encore vu le jour, sans doute du fait des réactions du syndicalisme traditionnel vis-à-vis de ces nouvelles formes d'emploi. La première réaction a été l'organisation d'une importante campagne menée par des syndicats traditionnels et des associations civiles pour dénoncer le caractère frauduleux du recours à des travailleurs indépendants en lieu et place de salariés. La seconde a été l'exercice d'un fort lobby de la part des syndicats pour obtenir, en 2018, une loi pénalisant le recours à de faux indépendants. Cette loi n'a finalement pas été adoptée, mais une nouvelle proposition de loi a été déposée au mois de mai 2021 par le parti politique *Sinn Féin*.

L'action des syndicats face au développement d'une nouvelle catégorie de travailleurs dits atypiques et de travailleurs indépendants reste fragmentée et limitée à certains secteurs bien spécifiques où par tradition le travail indépendant ou en freelance était fortement présent comme les secteurs des médias, de la communication et du spectacle. C'est notamment le cas en France, historiquement avec les journalistes et les artistes du spectacle et plus récemment avec des initiatives de création de syndicats pour les travailleurs précaires ou pour les indépendants. Il faut souligner les difficultés concrètes à organiser des travailleurs aux statuts très divers, relativement isolés, dispersés géographiquement, mobiles, voire volatiles. Plusieurs perspectives s'offrent aux organisations syndicales, l'extension du droit de la négociation collective, l'intégration de la situation de ces travailleurs dans des accords et conventions collectives existantes (transport/restauration/commerce – voir *infra* section II dans ce chapitre), l'action juridique, l'information, la formation, la fourniture de services, la création de nouvelles formes d'organisation.

En Italie, les syndicats traditionnels ont donné leur préférence au soutien des initiatives des travailleurs de plateformes plutôt que dans leur intégration dans les centrales syndicales. C'est ainsi que la CGIL a créé un site Internet (*Idea diffusa*) qui regroupe des informations sur les droits des travailleurs des plateformes, propose des formations syndicales et son appui à la négociation collective<sup>765</sup>. Par ailleurs, en 1998, la CGIL avait créé une section propre aux travailleurs atypiques. L'objectif était de lutter contre les pratiques d'abus de recours à ce type d'emploi. Cette section est proche des livreurs à vélo, notamment des Riders Union Bologna à Bologne. L'organisation collective des travailleurs de plateformes commence donc à prendre forme en Italie, mais en dehors et avec l'aide des centrales syndicales.

En Espagne, les syndicats traditionnels s'étaient au départ tenus à distance des initiatives d'action et d'organisation des travailleurs des plateformes. Les stratégies syndicales se sont limitées au départ à la fourniture d'un service d'information des travailleurs de plateformes sur leurs droits. C'est ainsi que l'UGT a créé un site Internet « *Tu respuesta sindical ya* » qui donne

---

<sup>764</sup> Aloisi A., « Negotiating the digital transformation of work : non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy », *EUI Working papers*, 2019/03, p. 20.

<sup>765</sup> <http://www.cgil.it/cose-la-piattaforma-idea-diffusa/>.

également les contacts des syndicats les plus proches<sup>766</sup>. L'UGT, les CC.OO et la CNT ont par ailleurs été à l'origine d'actions en requalification devant les tribunaux espagnols et d'un intense lobbying auprès du gouvernement pour obtenir une législation spécifique, ce qui a finalement eu lieu en mai 2021. Mais il n'existe pas, à notre connaissance, d'affiliations de syndicats de travailleurs de plateformes aux organisations traditionnelles, d'une façon ou d'une autre. En revanche ce sont les syndicats traditionnels de salariés et les organisations patronales qui ont conclu un accord national interprofessionnel à l'origine de la loi de 2021.

En Allemagne, pays du « modèle social rhénan »<sup>767</sup>, la confédération IG Metall a pris, à l'égard des travailleurs indépendants des plateformes et de leurs organisations, des initiatives qui se démarquent de celles des syndicats des autres pays sur plusieurs plans. C'est d'abord une initiative internationale – la seule à notre connaissance en Europe – prenant au sérieux la dimension transnationale des plateformes ; c'est ensuite la mise en place de liens d'interconnexion entre le syndicat IG Metall et ses nouveaux alliés représentant les travailleurs des plateformes ; c'est enfin l'élaboration d'une stratégie globale vis-à-vis des plateformes et pas seulement de certaines d'entre elles ou de certains de leurs travailleurs.

En premier lieu, IG Metall s'est associé à la Chambre autrichienne du travail, à la Confédération syndicale autrichienne et au syndicat des cols blancs de Suède *Unionen* en 2016 dans la rédaction d'une déclaration commune appelant les plateformes et les pouvoirs publics à garantir aux travailleurs des conditions de travail décentes. La Déclaration dite de Francfort<sup>768</sup> aborde plusieurs points : le respect des législations nationales et internationales du travail, la clarification du statut d'emploi, le droit des faux indépendants de participer à une négociation collective, le versement d'une rémunération minimale en fonction des standards nationaux et/ou des pratiques sectorielles, l'accès pour tous à la protection sociale, l'établissement de mécanismes de résolution des litiges en cas de différend entre les travailleurs et les plateformes, la transparence des algorithmes. Cette déclaration a bénéficié du soutien de nombreux spécialistes du droit du travail issus de divers pays<sup>769</sup>.

Cette déclaration commune est à l'origine en 2017 de la création d'un site Internet commun intitulé *Fair Crowd Work*<sup>770</sup>. On y compte trois types d'interventions. D'abord, des actualités sur le sujet du travail de plateformes, par exemple s'agissant des dernières décisions de justice sur la requalification en relation de travail salariée. Ensuite, des évaluations des diverses plateformes sur leur garantie de conditions de travail décentes, basées à la fois sur l'analyse de leurs conditions générales d'utilisation et sur les avis déposés en ligne par les travailleurs eux-mêmes. *Amazon Mechanical-Turk* fait ainsi partie des moins bien notées là où *Jovoto* pour les graphistes est très bien notée. Enfin, y figurent des informations syndicales et juridiques à destination des travailleurs de plateformes. Le site donne les coordonnées des organisations syndicales de Grande-Bretagne, Suède, Autriche, Allemagne et États-Unis susceptibles de soutenir leurs démarches ainsi que des informations juridiques pour l'Allemagne et l'Autriche.

---

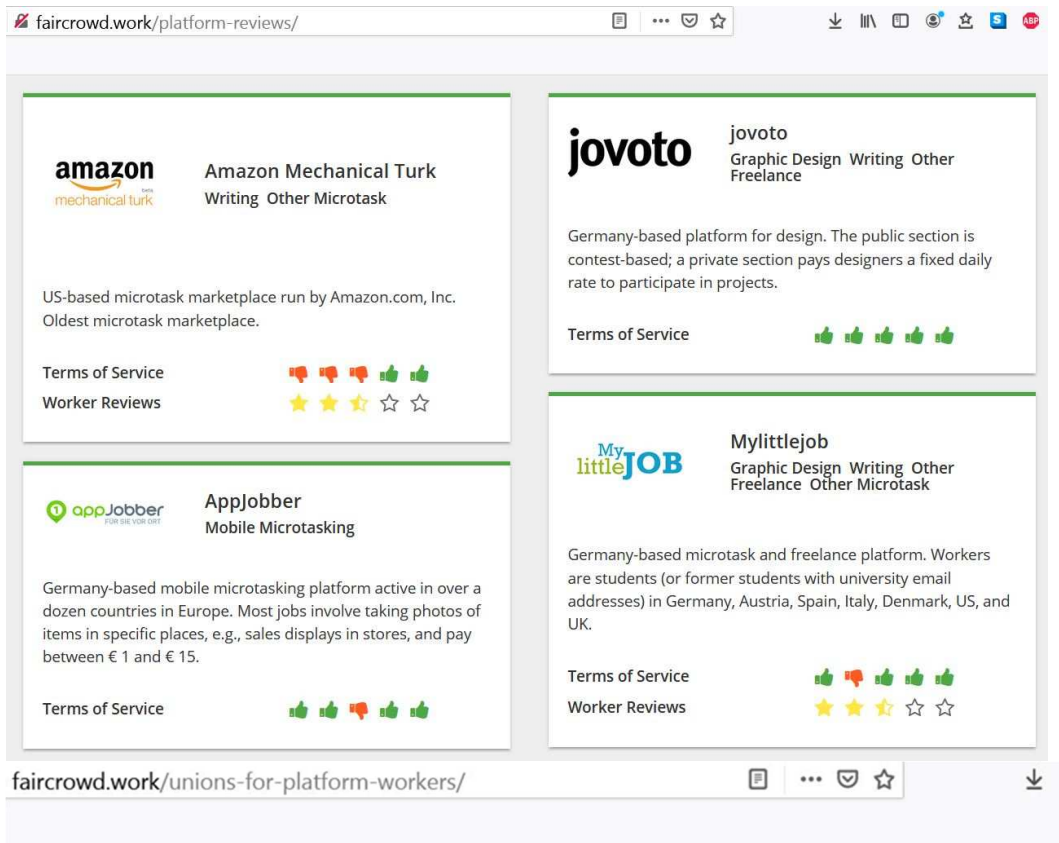
<sup>766</sup> <http://turespuestasindical.es/index.php>.

<sup>767</sup> Fromont M., *Droit allemand des affaires*, op.cit., p. 251.

<sup>768</sup> Disponible en anglais : <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>.

<sup>769</sup> Miriam A. Cherry M., David Durward, Thomas Klebe, Tobias Kämpf, Janine Berg, Valerio De Stefano, Katsutoshi Kezuka, Wilma Liebman, Trebor Scholz et Peter Ahrenfeldt Schrøder.

<sup>770</sup> <http://faircrowd.work/>.



**In the United Kingdom:**

The London-based **Couriers and Logistics Branch of the Independent Workers of Great Britain** is doing pioneering work defending the rights of workers in the British courier and logistics industry, including self-employed workers for major courier companies and food delivery companies such as Deliveroo and UberEats. [About page.](#) [Join page.](#)

**IWW Leeds** is **raising funds** to support 7 Deliveroo couriers who were punished or fired for organizing for better pay and more favorable contracts.

**In Sweden:**

**Unionen** has developed a **plan to certify platforms for fair and socially sustainable working conditions.**

**In Austria:**

The **ÖGB** supports the interests of crowdworkers. For Support, please contact [crowdwork@oegb.at](mailto:crowdwork@oegb.at)

The **Austrian Chamber of Labor (Arbeiterkammer)** ist doing pioneering work researching the working conditions of crowdworkers. For questions you can contact: [Sylvia.kuba@akwien.at](mailto:Sylvia.kuba@akwien.at)

**In Germany:**

**ver.di** has over a decade of experience supporting and representing the interests of self-employed persons, especially journalists.

**IG Metall** is open to self-employed members since January 1, 2016, with a focus on crowd- and platform-based workers. As of April 2017, self-employed members of IG Metall may receive insurance for legal costs up to EUR 100,000 in cases of legal disputes with

Par ailleurs, IG Metall s'est ouverte aux indépendants depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Depuis avril 2017, le syndicat fournit une assurance juridique pour ses membres indépendants afin de couvrir les frais de justice d'éventuels litiges avec les plateformes, et ce jusqu'à un montant de 100 000 €<sup>771</sup>.

En second lieu, et de façon plus revendicative, IG Metall a annoncé s'associer avec *You Tubers Union*, un syndicat créé en mars 2018 à l'initiative de Jörg Sprave à destination des personnes travaillant pour et/ou sur la plateforme de vidéos YouTube<sup>772</sup>. Dans une vidéo diffusée le 1<sup>er</sup> août 2019 sur Internet, le fondateur de ce syndicat et Christiane Benner, vice-présidente d'IG Metall, rendent en effet publique la création de ce qu'ils appellent une « joint-venture » dénommée *Fairtube*. Les 15 000 membres revendiqués par *You Tubers Union* s'assurent du soutien du syndicat le plus puissant d'Allemagne. Cinq revendications sont formulées auprès de *YouTube* : que la plateforme 1) soit plus transparente, 2) justifie la démonétisation de certaines activités, 3) mette à disposition de ses « partenaires » des contacts humains en lieu et place d'e-mails automatiques, 4) établisse un mode de résolution amiable des différends avec l'intervention de conciliateurs indépendants, et 5) permette à ses « partenaires » de participer, *a minima* de façon consultative, à ses prises de décision. Trois stratégies sont mises en avant pour contraindre YouTube à satisfaire ces revendications : 1) des actions judiciaires en requalification en relation de travail salarié, 2) des actions judiciaires en violation du Règlement européen de protection des données personnelles, et 3) des perturbations de la plateforme par les youtubers (« *shitstorms* »)<sup>773</sup>. Dans cette vidéo, Jörg Sprave invite les visionneurs à adhérer à IG Metall. La plateforme YouTube réagit à ces revendications de façon partielle selon lui et Christiane Benner, en rémonétisant certaines activités et en mettant à la disposition des youtubers instaure un relation humaine pour répondre à leurs questions.

---

<sup>771</sup> OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, rapport à la CIT, 109<sup>ème</sup> session, 2020, par. 315. Dans le même ordre d'idées, Ver.di, qui est le syndicat comptabilisant le plus grand nombre d'adhérents au sein de la confédération DGB, fournit aux indépendants le désirant des informations sur leurs droits et un soutien pour se mobiliser. Il agit aussi en lobbyiste auprès des décideurs politiques pour acquérir de nouveaux droits comme la protection sociale ou la garantie de tarifs minimums : <https://selbststaendige.verdi.de/>.

<sup>772</sup> <https://youtubersunion.org/>.

<sup>773</sup> La vidéo est en ligne : [https://youtu.be/EUxxLZz\\_2NU](https://youtu.be/EUxxLZz_2NU).



Ce projet s'est consolidé par la création, en juillet 2020, d'une association. D'une simple page Facebook concrétisant une alliance, *FairTube* est donc devenue une entité juridique pleine et entière. Dans une vidéo diffusée par les mêmes protagonistes le 1<sup>er</sup> août 2020<sup>774</sup>, il est indiqué que la mission de *FairTube* est la même : contribuer à l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes en ligne. Mais ses destinataires ne sont plus seulement les youtubers puisque ce sont les travailleurs de plateformes, plus largement, qui sont visés. On retrouve aujourd'hui sur *FairTube*, de la même façon que sur le site FairCrowdWork, de nombreux liens vers des informations juridiques.

**Encadré 33. Extrait des « missions » affichées par Fair Tube sur son site Internet<sup>775</sup> :**

FairTube est synonyme d'équité, de transparence, de responsabilité, de dialogue, d'absence de discrimination et de participation démocratique pour tous les travailleurs des plateformes.

[...]

La plupart des plateformes de travail exigent des travailleurs qu'ils acceptent d'être légalement classés comme travailleurs indépendants. Ces travailleurs n'ont généralement pas accès aux protections dont bénéficient les salariés, telles que le salaire minimum, la protection contre le licenciement, les mesures de santé et de sécurité au travail, la protection contre la discrimination ou les droits collectifs.

[...]

Fairtube défend l'équité, la transparence, la responsabilité, le dialogue, l'absence de discrimination et la participation démocratique pour tous les travailleurs de plateformes.

Nous pensons que si ces objectifs peuvent être atteints, la promesse du travail sur plateforme — un accès au travail flexible dans le temps avec de faibles barrières à l'entrée — peut être réalisée tout en réduisant les conséquences négatives et les risques pour les travailleurs et la société.

<sup>774</sup> <https://youtu.be/ocwrLmXj9Jk>.

<sup>775</sup> <https://fairtube.info/mission/>.

Fairtube a commencé comme une campagne pour l'équité et la transparence pour tous les créateurs de YouTube. Cette campagne est le fruit d'une collaboration entre le syndicat des Youtubers et le projet Crowdsourcing d'IG Metall, le syndicat du secteur manufacturier allemand. FairTube e.V. est une nouvelle organisation à but non lucratif qui accueille des membres et des partenaires du monde entier qui partagent nos objectifs et nos valeurs.

**Encadré 34. Extrait des statuts de l'association Fairtube<sup>776</sup> :**

**§2. Objet de l'association**

L'association a pour but de façonner et d'améliorer les conditions de travail à l'ère de la numérisation, notamment dans le domaine du travail sur plateforme, par le biais de diverses activités, y compris internationales. Par son travail, l'association vise à soutenir les membres d'IG Metall fortement touchés par la numérisation du travail, ainsi qu'à ouvrir d'autres potentiels d'adhésion à IG Metall et à promouvoir la mise en réseau de groupes de salariés.

En particulier, et dans le cadre de cet objet général, l'association poursuit les buts suivants :

- améliorer les conditions de travail des salariés actifs sur les plateformes ;
- créer une plateforme pour permettre et promouvoir l'échange d'informations sur les intérêts économiques, sociaux et professionnels, si nécessaire au-delà des frontières ;
- la mise en réseau des salariés pour créer une solidarité et un pouvoir de négociation vis-à-vis des employeurs ;
- renforcer la notoriété et l'attractivité d'IG Metall auprès des salariés orientés réseau ;
- attirer de nouveaux membres et un soutien pour l'IG Metall dans des domaines qui ne sont pas ou pas entièrement atteints par les activités conventionnelles de recrutement de membres de l'IG Metall.

Dans la poursuite de ces objectifs, l'association s'efforce également d'améliorer la situation des membres d'IG Metall dans le monde du travail numérisé.

Jörg Sprave, fondateur du syndicat YouTubers Union et co-fondateur de *FairTube* a été remplacé dans ses fonctions de membre de la direction de l'association par Christoph Krachten, un des fondateurs du premier festival YouTube en Allemagne. Ce projet, co-piloté par une organisation syndicale traditionnelle et une organisation syndicale propre au monde des plateformes est donc aujourd'hui très vivace. On notera que tous les modes de communication empruntés par les fondateurs de *FairTube* sont en anglais et les vidéos sous-titrées en allemand. Cela matérialise la volonté affichée de s'adresser à l'ensemble des travailleurs de plateformes, y compris au-delà des frontières allemandes.

Enfin, le site Internet de FairTube renvoie vers une autre initiative d'IG Metall<sup>777</sup>. En novembre 2017, le syndicat IG Metall, la German Crowdsourcing Association et huit plateformes numériques — Testbirds, Clickworker, Streetspotr, Crowd Guru, AppJobber, Content.de, Shopscout et la plateforme britannique Bugfinders – ont annoncé la création d'un bureau de l'ombudsman. Ce bureau, composé de représentants de l'ensemble des parties prenantes et d'un magistrat<sup>778</sup> – est chargé de résoudre les différends qui pourraient avoir lieu entre les plateformes, les travailleurs et les clients. Chaque année, un bilan est publié. En 2018, le bureau

<sup>776</sup> <https://fairtube.info/satzung/>.

<sup>777</sup> <https://fairtube.info/dispute-resolution-and-the-crowdsourcing-code-of-conduct/>.

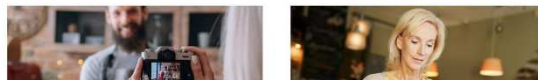
<sup>778</sup> Actuellement, le bureau de l'ombudsman est composé du vice-président du tribunal du travail de Francfort, d'un représentant de la German Crowdsourcing Association, d'un représentant de la plateforme content.de, d'un représentant d'IG Metall et, enfin, d'un représentant des travailleurs.

avait été saisi sept fois. Dans six cas, une solution de conciliation a été trouvée, et pour le septième, une décision a été prise par le bureau. En 2019, quatorze litiges ont été portés à la connaissance de l'ombudsman. Treize d'entre eux l'ont été à l'initiative d'un crowdworker et un seul l'a été par une plateforme. Sur ces quatorze cas, six ont fait l'objet d'une conciliation, un seul a donné lieu à une décision, trois n'ont pas été traités, car le plaignant s'était désisté, deux ont donné lieu à des conseils prodigués par le bureau aux parties, et, enfin, deux autres ne relevaient pas de la « compétence » du bureau<sup>779</sup>. La mission de l'ombudsman est également de veiller au respect d'un Code de conduite que les plateformes se sont volontairement engagées à respecter. Ses dispositions portent sur la clarification de la nature juridique des relations de travail, une rémunération équitable, la gratification du travail, une interaction respectueuse entre toutes les parties, des tâches claires et un calendrier raisonnable, le respect de la liberté et de la flexibilité des travailleurs, un retour d'information constructif et une communication ouverte, un processus réglementé d'approbation des tâches par le travailleur, et, enfin, la protection des données personnelles<sup>780</sup>.



## FOR CREATORS AND WORKERS

Are you a content creator who shares content on a platform like YouTube, Twitch, or Instagram? Or a worker who does work on a platform like Mechanical Turk, Upwork, or Clickworker? Or maybe you complete tasks in the physical world, like mystery shopping, promotion checks, or other tasks, that you find via an app like Streetspotr or appjobber? This page is for you.



En Belgique, la question de savoir si les travailleurs de plateformes peuvent être intégrés dans les organisations syndicales traditionnelles, à défaut d'interdiction législative, relève de l'autonomie collective<sup>781</sup>. C'est ainsi qu'en juin 2019, la Confédération des syndicats chrétiens a décidé de créer en son sein un « service » spécialement dédié aux travailleurs autonomes : « *United Freelancers* »<sup>782</sup>. Ce service, qui ne semble pas avoir une existence juridique propre, prend concrètement la forme d'une page Internet sur laquelle les travailleurs autonomes peuvent trouver un certain nombre d'informations<sup>783</sup>. Mais il s'agit surtout d'un moyen pour la centrale syndicale belge d'attirer vers elle de nouveaux adhérents. En effet, le site invite ses visiteurs à adhérer à la CSC afin de pouvoir bénéficier des services qu'elle propose : négociation collective avec l'employeur au niveau de l'entreprise et/ou au niveau du secteur<sup>784</sup>, soutien individuel (démarches administratives, information juridique, etc.), assistance juridique (mise en contact

<sup>779</sup> Parmi ces deux affaires non traitées, l'une portait sur des faits qui n'avaient pas encore eu lieu et l'autre consistait en une plainte générale qui ne se fondait pas sur des faits concrets.

Voir le rapport en ligne : [https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds\\_Office\\_for\\_paid\\_Crowdsourcing\\_Report\\_2019\\_EN.pdf](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2019_EN.pdf).

<sup>780</sup> Voir le code de conduite, rédigé en anglais, en ligne : <http://crowdsourcing-code.com/>.

<sup>781</sup> Lamine A., Wattecamp C., « Which Labor Rights for On-Demand Workers ? A Critical Appraisal of the Current Belgian Legal Framework », *Comp. Labor Law & Pol'Y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 483, spé. p. 487.

<sup>782</sup> <https://www.unitedfreelancers.be/home-fr>.

<sup>783</sup> *United Freelancers* est décrite comme « une équipe dédiée au soutien des travailleurs de plateforme » par la Confédération syndicale européenne : <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/united-freelancers/>.

<sup>784</sup> Ce qui interroge au regard du droit applicable, v. *supra*.

avec des avocats partenaires en cas de contentieux) et soutien professionnel (tarifs négociés avec plusieurs partenaires pour aider les travailleurs autonomes dans la réalisation de leurs activités). L'initiative *United Freelancers* se montre donc moins revendicative que l'association *FairTube* créée en Allemagne par exemple. Quant à la FGTB, elle a créé un service similaire en ligne : la FGTB Plateforme<sup>785</sup>.



**United Freelancers**

HOME ACTUALITÉS BASE DE RESSOURCES DEVENIR MEMBRE À PROPOS DE NOUS CONTACT / NL

## QUELS SERVICES OFFRONS-NOUS?

Avec United Freelancers, la CSC souhaite offrir aux travailleurs autonomes exerçant en Belgique – qui jusqu'ici n'étaient pas pris en compte – des services similaires à ceux dont bénéficient les salariés sous contrat de travail. En outre, United Freelancers développe des services adaptés au statut des travailleurs autonomes.

### **Encadré 35. Extrait de la page Internet de United Freelancers**

#### **QUI SOMMES-NOUS ?**

United Freelancers est un service qui s'adresse aux travailleurs autonomes exerçant en Belgique, proposé par la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique).

#### **POUR QUI ?**

De plus en plus de travailleurs prennent (volontairement ou non) le statut de travailleur autonome, qu'ils soient kinés, consultants en informatique, journalistes, chauffeurs ou encore coursiers. Bien qu'ils travaillent dans une entreprise/institution pour un donneur d'ordre principal, souvent avec des collègues sous statut salarié, ils ne bénéficient pas de la protection du droit du travail comme ces derniers.

United Freelancers s'adresse à tous les travailleurs indépendants sans personnel, établis en personne physique ou en société, que vous travailliez comme travailleur autonome au sein d'une entreprise/institution ou comme indépendant à titre complémentaire. Y compris si vous réalisez des travaux d'appoint (dans l'économie collaborative ou non), si vous travaillez occasionnellement pour le secteur associatif ou dans l'économie dite « de citoyen à citoyen ».

#### **POURQUOI S'AFFILIER ?**

La différence entre un salarié et un travailleur autonome est souvent artificielle. Même si vous êtes indépendant, vous travaillez souvent avec d'autres personnes. Vous devez donc bien vous mettre d'accord avec ceux-ci sur la répartition des tâches, l'organisation du travail, les horaires ou les congés. Tant les efforts que les fruits du travail commun doivent être répartis équitablement. Il est souvent difficile de peser dans la balance et discuter d'égal à égal face à votre donneur d'ordre (patron / « client »), surtout dans les discussions sur les heures de travail ou la rémunération. Nous voulons éviter que les travailleurs autonomes ne soient la « dernière roue du carrosse », que ce soit dans les moments difficiles (réorganisations) ou pour les tâches

<sup>785</sup> <https://www.fgtbplateforme.be/>.



les plus difficiles, sous prétexte qu'ils ont eux-mêmes choisi ce statut à risque.

À la CSC, nous voulons réunir et représenter tous les travailleurs, indépendamment de leur statut. Même si les besoins des employés et des indépendants ne sont pas les mêmes, nous tenons à apporter des solutions à ces deux types de travailleurs ainsi qu'une protection de qualité. En effet, tout le monde aspire à bénéficier de bonnes conditions de travail (bien-être, santé, sécurité), d'une rémunération décente et d'un équilibre optimal entre vie active et vie privée. Ce service rassemble tous les indépendants sans personnel, que vous travailliez comme travailleur autonome au sein d'une entreprise/institution ou comme indépendant à titre complémentaire.



## QUI SOMMES-NOUS?

Travailleurs de plateformes.be est un service offert par la FGTB

La FGTB est un syndicat qui défend les intérêts des travailleurs et œuvre pour de meilleures conditions de salaire et de travail. Nous estimons que l'évolution de l'économie de plateforme a un impact important sur le marché de l'emploi (flexibilité/rémunération/type de travail/...).

Nous ne sommes pas contre le progrès technologique sur le marché du travail, mais en tant que syndicat, nous devons rester vigilants quant aux éventuels risques générés par cette évolution digitale. Nous devons convertir les innovations technologiques en des **opportunités** pour le marché de l'emploi et les travailleurs.

Le recours accru à l'externalisation et le fait d'imposer davantage le statut de "free-lance" à des travailleurs, met en péril la protection sociale des travailleurs. Le travail salarié offre encore toujours la meilleure protection en matière de droit de travail et de sécurité sociale.

Voilà pourquoi nous voulons représenter, protéger et aider au mieux les travailleurs de plateformes. Même si vous êtes occupé dans l'économie collaborative, vous devez pouvoir bénéficier d'une protection sociale et vos droits du travail doivent être respectés.

Ce site nous permet de renforcer les travailleurs de plateformes. Voulez-vous apporter votre concours? Contactez-nous!

**Contactez-nous!**

L'exemple belge de syndicalisation par la CSC de travailleurs indépendants de la communication rappelle la stratégie comparable élaborée par la CFDT créant pour les slasheurs ou bi-statuts (salarié et indépendant) l'association Union.

La position de la CFDT vis-à-vis de l'organisation collective des travailleurs des plateformes n'est pas de poser les termes d'une représentation spécifique pour les travailleurs de certaines plateformes, mais pour tous les travailleurs de plateformes, quels que soient leur métier et le champ d'activité (travailleurs VTC et livreurs à vélo, mais aussi travailleurs du savoir, de la restauration, des services à la personne, des banques, etc). Plus largement la Confédération porte une réflexion sur la représentation des freelances à savoir tous les travailleurs indépendants quel que soit leur régime fiscal et juridique qui réunissent les critères suivants :

- n'emploient pas de salarié sauf de manière épisodique,
- ne relèvent pas d'une profession réglementée
- tirent au moins 50 % de leurs revenus de cette activité.

C'est la raison pour laquelle Union s'adresse à tous les travailleurs salariés ou indépendants qui ont une activité complémentaire indépendante sous le régime de la micro-entreprise, entreprise individuelle, EIRL, SASU, Coopératives d'indépendants, etc, n'employant pas de salariés et

hors professions régies par un ordre professionnel [article 2 des Statuts de l'association, voir *infra*]. Ce sont des entrepreneurs individuels occasionnels en quelque sorte, ce qui renvoie au terme de slasheur vu plus haut [chapitre I, titre I, Partie II]. Ce sont donc non seulement des pluri-actifs mais aussi des pluri-statuts, ce qui est souvent le cas des professions dites du savoir, spécialement de la communication, des médias, de la culture, du design ou du graphisme. Du reste, Union est rattachée à la fédération 3C de la CFDT où elle a son siège et qui est représentée comme la CFDT au conseil d'administration d'Union.

**Encadré 36. Statuts d'UNION [Extraits]**

**ARTICLE 1 — Constitution** Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : UNION, 1<sup>ère</sup> plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants.

**ARTICLE 2 – Champ d'application**

Le champ d'intervention de l'association couvre tous les travailleurs indépendants n'employant pas de salariés, sur tous les champs professionnels [hors les professions régies par un ordre professionnel] y compris les travailleurs ayant plusieurs activités dont une activité de travailleur indépendant, exerçant sur l'ensemble du territoire français [y compris ultra marin].

1 Ordres professionnels français : le Conseil National des Barreaux, le Conseil Supérieur du Notariat, l'Ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation, l'Ordre des Avocats de Paris, la Chambre Nationale des Huissiers de Justice, l'Ordre des Architectes, l'Ordre des Géomètres-experts, l'Ordre National des Vétérinaires, l'Ordre National des Experts-comptables, l'Ordre des Masseurs-kinésithérapeutes, l'Ordre des Sages-femmes, l'Ordre National des Médecins, l'Ordre National des Pharmaciens, l'Ordre National des Infirmiers, l'Ordre National des Chirurgiens-dentistes, l'Ordre National des Pédiatres-podologues

**ARTICLE 3 – Objet**

L'association UNION a pour but :

1. D'établir des liens de relation et de solidarité entre tous les professionnels concernés par les présents statuts ;
2. De coordonner et d'impulser les actions revendicatives nécessaires à la défense des intérêts de ses adhérents pour leur permettre d'exercer leur métier dans des conditions qui respectent le Code du travail, le Code du commerce présent ou à venir ou via l'adhésion à des chartes de bonne conduite entre les membres de l'association et les donneurs d'ordre ;
3. D'améliorer les conditions d'exercice professionnel de ses membres en faisant progresser les droits qui les concernent ;
4. De développer les relations et les actions entre les syndicats, collectifs, associations couvrant des activités identiques dans les pays de la Communauté Européenne et dans le monde ;
5. De représenter ses adhérents et défendre les intérêts de l'association UNION auprès des pouvoirs publics, des organismes officiels en France et en Europe, des Branches Professionnelles et auprès des donneurs d'ordre ou leurs représentants [associations professionnelles, grandes entreprises privées, publiques...] ;
6. De faire ses meilleurs efforts pour mutualiser ou négocier les moyens permettant de répondre aux différents besoins retenus par les adhérents et votés à la majorité des voix exprimées en assemblée générale pour le bon exercice de leur métier ;
7. De proposer à ses adhérents des prestations de services négociées auprès de tiers ;

**ARTICLE 4 — Siège social** Le siège social est fixé à la Fédération F3C-CFDT, 47 avenue Simon Bolivar, 75019 PARIS. Il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration.

**ARTICLE 5 — Membres** L'association se compose de :

- a) De la CFDT (confédération, unions régionales et fédérations), adhérente à UNION.
- b) De collectifs, syndicats, association de travailleurs indépendants, adhérents à UNION.
- c) De travailleurs indépendants ou travailleurs salariés ayant une activité indépendante complémentaire, sous statut de micro-entreprise, entreprise individuelle, EIRL, SASU, Coopératives d'indépendants, etc, n'employant pas de salariés et hors professions régies par un ordre professionnel (cf. article 2), adhérents à UNION
- d) Membre d'honneur : l'assemblée générale peut désigner des personnalités qualifiées comme membres d'honneur, dans la limite de 5, sur proposition du Conseil d'administration. Un membre d'honneur accepte les statuts et le règlement intérieur, mais n'est pas tenu de verser de cotisation. Il n'est pas éligible au conseil d'administration.

Il est dès lors compréhensible que la CFDT ait opté pour l'expérimentation d'une organisation collective autonome de la Confédération pour ne pas perturber voire biaiser le jeu interne de la Confédération qui porte les intérêts des travailleurs salariés. La CFDT se rapproche en cela d'autres organisations portant le débat sur la recherche d'un statut social du travailleur indépendant.

À l'inverse, la CGT expérimente en son sein la représentation de certaines catégories comme celle des coursiers à vélo et a mis en place en interne des modalités spécifiques d'expression et d'organisation des échanges avec les syndicats des catégories concernées. On remarquera ci-dessous dans les statuts du syndicat de la Gironde qu'il s'adresse aux salariés, micro-entrepreneurs, retraités et privés d'emploi.

# STATUTS DU SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE

## *PREAMBULE*

Le **SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE** est régi selon les principes de la Confédération Générale du Travail, sise 263, rue de Paris à Montreuil, (93).

Le préambule des statuts confédéraux constitue donc celui des présents statuts.

Ainsi **LE SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE** œuvre au rassemblement des salariés et micro entrepreneurs dans leurs diversités, agit pour que prévalent dans la société des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité.

## *CONSTITUTION*

### **ARTICLE 1**

Il est formé entre tous les salariés actifs, micro entrepreneurs, retraités et privés d'emplois travaillant pour les sociétés de livraison de la Gironde qui adhéreront aux présents statuts, un syndicat régi par les dispositions légales en vigueur du Code du Travail, qui prendra le nom de :

**SYNDICAT CGT DES COURSIERS À VÉLO DE LA GIRONDE**

dont le siège social est fixé à la Bourse du Travail – 44 cours Aristide Briand – CS 21685 – 33075 BORDEAUX

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du Congrès ou de la Commission Exécutive.

### **ARTICLE 2**

Le syndicat adhère :

=> Aux Fédérations des syndicats CGT des Transports, du Commerce et Services sises, 263, rue de Paris à Montreuil (93)

=> A l'Union Départementale des syndicats CGT de la Gironde

=> Aux Union Locale des syndicats CGT de la Gironde.

sous condition de ces affiliations, le Syndicat CGT, fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail.

## *BUTS*

### **ARTICLE 3**

Le syndicat vise à développer :

=> La démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérents, leur information et formation, la syndicalisation.

=> Le débat, la construction avec les salariés des revendications et des moyens de les faire aboutir.

=> La prise en compte des diversités du salariat et la recherche de convergences.

Le syndicat peut regrouper les salariés actifs, retraités et privés d'emploi, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux, matériels, sociaux, économiques, individuels et collectifs.

Le syndicat combat toutes les formes d'exploitation du salariat.

Nul ne peut se servir de son appartenance ou de ses responsabilités syndicales dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

## *ADHESION – COTISATION*

### **ARTICLE 4**

Tout salarié et micro entrepreneur entrant dans le champ de recrutement du syndicat adhère librement à celui-ci, sans autre condition que celle de respecter les présents statuts.

Tout adhérent reçoit un carnet pluriannuel sur lequel il devra coller ses timbres mensuels - cotisations, après en avoir acquitté le montant. De même, un exemplaire des présents statuts est à la disposition de chaque salarié actif, privé d'emploi ou retraité adhérant au syndicat.

### **ARTICLE 5**

Le taux de la cotisation mensuelle est fixé annuellement par la commission exécutive à un forfait de dix euros (10€) mensuellement.

Globalement, si les syndicats traditionnels sont désormais mobilisés sur les travailleurs des plateformes, c'est toutefois en mettant en place une relation distanciée (en interne ou externalisée) et expérimentale, en France comme à l'étranger.

### C. La création d'organisations collectives de plateforme

De leur côté les plateformes commencent à peine à se structurer. Elles ne sont pas à notre connaissance membres des organisations patronales existantes, ce qui, si c'était le cas, serait un fâcheux aveu de posture d'employeur. Inversement les organisations d'employeurs restent à l'écart de ces organisations. Seul à notre connaissance le patronat espagnol a été convaincu d'aborder la question du travail intermédié par les plateformes dans le cadre du dialogue social interprofessionnel à l'origine de la loi de 2021. Les organisations espagnoles patronales ont œuvré pour que la présomption légale de contrat de travail ne concerne que les plateformes de mobilité. En France certaines plateformes ont rejoint l'Association des plateformes des indépendants (API) actuellement présidée par André Novelli qui fut le promoteur de la loi instituant l'auto-entrepreneuriat de 2008. L'API porte en elle une forte ambiguïté puisqu'elle a pour membres aussi bien des micro-entrepreneurs que les plateformes numériques à la différence de la Fédération des auto-entrepreneurs qui ne défend que ceux-là.

L'API est favorable au dialogue direct, à une représentation directe, les représentants étant désignés par tirage au sort parmi une liste de volontaires et s'exprimant par avis majoritaire. L'API estime que la notion de convention collective qui viendrait figer les conditions d'exercice pour une période donnée n'est pas adaptée au travail indépendant. Le dialogue direct peut être très facilement mis en place dans le domaine du numérique et être très efficace. Mais il serait aux mains des plateformes comme peut l'être le référendum dans une entreprise. L'API est pour une concertation, pas davantage. Est-ce alors un dialogue ?

#### ***Encadré 37. L'association des plateformes d'indépendants (API)***

L'association des plateformes d'indépendants a été créée en octobre 2019. Elle est présidée par Hervé Novelli<sup>786</sup> qui en est à l'origine. Elle regroupe actuellement 25 plateformes adhérentes notamment Uber, Frichti, Studentpop, Stuart, StaffMe. L'association se présente comme une association de défense du travail indépendant et des plateformes : « Les plus grands intermédiaires numériques actifs en France se sont regroupés pour permettre à cette économie

---

<sup>786</sup> Hervé Novelli est à l'origine de la mise en place du statut d'autoentrepreneur alors qu'il est secrétaire d'Etat chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises du Tourisme, des Services et de la Consommation au sein du gouvernement de 2007 à 2008.

de se développer dans les meilleures conditions, et ce pour tous les acteurs : indépendants, plateformes, mais aussi administrations et pouvoirs publics » (site Internet de l'association).

Membres de l'association :

L'adhésion à l'association suppose la signature de la charte commune qui définit « les principes fondateurs et les objectifs communs de l'asso » :

« **1** – L'amélioration des protections sociales des travailleurs indépendants utilisateurs de nos plateformes

**2** – L'instauration de dispositifs permettant une concertation sociale entre les travailleurs indépendants et les plateformes

**3** – Le renforcement et le financement de dispositifs de formation destinés aux travailleurs indépendants utilisateurs des plateformes permettant un accès effectif aux actions de formation

**4** – La volonté d'assurer un revenu attractif pour les prestations réalisées par les travailleurs indépendants via les plateformes

**5** – La clarification du cadre réglementaire relatif au travail indépendant en vue de la sécurisation des relations entre les plateformes et l'ensemble de leurs utilisateurs.

**6** – L'amélioration de la fluidité des liens entre l'administration et les plateformes numériques, ces dernières s'engageant à favoriser le prélèvement des cotisations sociales et fiscales. »

L'API se revendique en défaveur de la création d'un tiers-statut et propose « la sécurisation du travail indépendant via un Code du travail des indépendants et un renforcement des droits sociaux des indépendants ».

L'API a pris position sur les conclusions du rapport de la mission Frouin en faisant la déclaration suivante : « L'API se félicite de l'important travail de la mission Frouin, mais s'interroge sur la faisabilité de ses recommandations et regrette l'exclusion de la majeure partie des indépendants de ses conclusions ». L'association exprime trois réserves :

« 1. Le recours à des tiers, des coopératives d'activité et d'emploi d'un côté, des sociétés de portage de l'autre, est envisagé comme une obligation dès 6 à 12 mois d'activité pour les indépendants des plateformes de mobilité (6 mois pour les livreurs, 12 pour les VTC). Or l'adhésion à une coopérative semble contraire à la recherche de flexibilité, d'autonomie et de revenus rapides qui motive la plupart des indépendants des plateformes. Quant au portage salarial, il faudrait en transformer totalement la philosophie pour qu'il puisse devenir un outil envisageable, même si les problématiques de prise en compte des frais professionnels, des minimums de chiffres d'affaires semblent a priori difficiles à résoudre.

2. Le second point d'inquiétude tient au saucissonnage qui est opéré entre les plateformes et les Indépendants utilisateurs de celles-ci créant artificiellement des catégories sujettes à des traitements différents et ainsi de la complexité et des inégalités injustifiées. Or, l'API qui regroupe des acteurs extrêmement divers, actifs dans les métiers du care et de l'esthétique, de l'hôtellerie-restauration, dans le travail étudiant, le freelancing souhaite que des règles simples et universelles soient trouvées afin d'apporter de la clarté et protéger de la même manière chaque indépendant.

3. L'API s'interroge également sur l'étendue des pouvoirs que le rapport souhaite octroyer à l'Autorité de régulation des plateformes, qui pourrait exercer son contrôle sur le modèle économique même des plateformes. »

Si l'organisation collective des travailleurs des plateformes est en train de se structurer selon deux modes, soit en se rattachant au syndicalisme ouvrier interconfédéral soit en s'appuyant sur des structures associatives catégorielles, voire corporatistes, en revanche les plateformes restent des organisations frileuses vis-à-vis des collectifs à des fins de représentation et de dialogue. Or ce dernier suppose pour exister : (1) des partenaires ayant (2) un intérêt commun à (3) trouver des compromis. Malgré des avancées législatives et quelques expérimentations, le sujet du dialogue social est un horizon pour lequel tous les jalons n'ont pas encore été posés.

Le droit d'organisation collective est porteur du droit d'action et du droit de participation qui fonde ce qu'il est convenu de nommer le dialogue social. Si le droit d'organisation collective est à une exception près reconnu à tous les travailleurs dans les systèmes juridiques observés, le droit de négociation collective qui est en principe un des supports de la défense des intérêts collectifs soulève des difficultés d'ordre juridique et peut être paralysé du fait de conflit de droits obéissant à des conflits de logiques.

## **Section II. Le droit du dialogue social en conflit potentiel avec d'autres sources de droit**

La première source de conflit immédiat et déjà appréhendé par les pouvoirs publics au niveau national et européen c'est celui déjà né avec le droit de la concurrence (§1). La deuxième source de conflit interne au droit social concernerait le droit conventionnel du travail –salarié- (§2). Paradoxalement, de l'effacement de la concurrence déloyale avec les entreprises pourrait naître une concurrence déloyale avec les travailleurs salariés.

### **§1. Le spectre du droit de la concurrence**

Les acteurs sociaux des Etats membres des organisations supranationales jouent ou subissent (B) la tension existant entre un droit international du travail indifférent aux questions de concurrence et un droit de l'UE qui y est particulièrement sensible (A).

#### **A. La tension entre droit international et droit de l'Union européenne**

La discordance se situe très nettement entre d'une part le droit de l'OIT et du Conseil de l'Europe qui reconnaissent sans réserve des droits collectifs y compris de négociation collective à tous les travailleurs quel que soit leur statut (1) et celui de l'UE qui au nom de la libre concurrence prohibe tout ce qui pourrait ressembler à un cartel (2).

#### **1. Le droit du Conseil de l'Europe et de l'OIT à l'unisson**

L'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950 reconnaît « à toute personne le droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ». Le même article alinéa 2 précise expressément que « l'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». Dans l'arrêt *Demir et Baykara*, la CEDH avait estimé que eu égard aux développements du droit international et de la pratique des États contractants que « le droit de mener des négociations collectives est en principe devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des

syndicats pour la défense de ses intérêts »<sup>787</sup>. Par voie de conséquence, le droit de négociation collective ne saurait être limité sauf mesure nécessaire.

Le Comité européen des droits sociaux a rendu une décision le 12 décembre 2018<sup>788</sup> sur la possibilité pour les travailleurs indépendants de conclure une convention collective. L'affaire avait été portée devant le Comité par les confédérations syndicales *Irish Congress of Trade Unions* qui estimaient contraire à l'article 6 de la Charte sociale européenne sur le droit de négociation collective la décision de l'autorité de la concurrence irlandaise d'interdire à certains travailleurs indépendants comme les acteurs de doublage, les journalistes, les pigistes et certains musiciens de conclure des conventions collectives fixant des taux de salaire minima et d'autres conditions de travail.

C'est la première fois que le Comité est confronté à la question des travailleurs indépendants. Il estime que la Charte, à une exception près, ne précise pas si ses dispositions s'appliquent aux travailleurs indépendants. Il considère qu'« une interdiction absolue de la négociation collective qui toucherait tous les travailleurs indépendants serait excessive, car une telle mesure irait à l'encontre de l'objet et de la finalité » de l'article 6§ 2. En outre, il « estime que les travailleurs indépendants n'ayant pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles s'ils devaient négocier individuellement doivent donc avoir le droit de négocier collectivement ». Cette « interdiction est excessive et non nécessaire dans une société démocratique en ce sens que les catégories de personnes incluses dans la notion d'entreprise » ont une portée trop vaste.

Le Comité a apporté une précision importante selon laquelle pour déterminer quel type de négociation collective est protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, « le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective ». C'est bien dans une situation de déséquilibre que se trouvent les travailleurs des plateformes vis-à-vis de ces dernières.

Le droit de l'OIT constitué de ses conventions et recommandations ainsi que de l'interprétation qui en est faite par les organes de contrôle repose pour l'essentiel sur les conventions n°87 et n°98 consacrant la liberté syndicale, le droit de la négociation collective et, partant, le droit de grève. Ces droits font partie des droits fondamentaux visés par la Déclaration de l'OIT de 1998. L'interprétation de ces normes fait régulièrement l'objet de consolidations, dont la dernière date de 2018<sup>789</sup>.

La liberté syndicale est reconnue dans l'article 2 de la convention n°87 « sans distinction d'aucune sorte » (...). A maintes reprises, le Comité d'experts a rappelé que le critère pour bénéficier de la liberté syndicale n'est pas la relation d'emploi avec un employeur, cette relation n'existant pas souvent comme c'est le cas pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants ou les membres des professions libérales qui doivent tous jouir du droit syndical, la seule exception admise étant celle des membres des forces armées et de police. Dans un de

---

<sup>787</sup> CEDH Demir et Baykara – requête n°34503/97, du 12 novembre 2008.

<sup>788</sup> Décision n°123/2016 du 12 décembre 2018. Voir Liaisons sociales Europe n°463, 27 décembre 2018.

<sup>789</sup> BIT, « La liberté syndicale – Compilation des décisions du comité de la liberté syndicale », 6<sup>ème</sup> éd. Genève, 2018.



ses rapports, le Comité dit très clairement qu'il « est contraire à la convention n° 87 d'empêcher la constitution de syndicats de travailleurs indépendants, qui ne travaillent pas dans le cadre d'une subordination ou d'une dépendance »<sup>790</sup>.

Quant au droit de grève, le Comité a toujours considéré qu'il était un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations dès lors qu'il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques et sociaux<sup>791</sup>. La grève est même un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts. C'est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n°87.

À l'instar du droit syndical, seuls les membres des forces armées et de la police ainsi que les fonctionnaires publics soumis à l'administration d'État peuvent se voir exclure du droit à la négociation collective<sup>792</sup>. Ainsi les travailleurs des coopératives, quelle que soit la nature de leur relation de travail ainsi que les travailleurs indépendants en conséquence logique de leur droit d'association ont le droit via leurs organisations de négocier collectivement en leur nom dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts<sup>793</sup>. Le comité a prié « un gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs indépendants puissent jouir pleinement de leurs droits syndicaux pour promouvoir et défendre leurs intérêts y compris par le biais de la négociation collective et de déterminer en consultation avec les partenaires concernés les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants le cas échéant »<sup>794</sup>.

Dans son rapport de 2016 sur l'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives, l'OIT expose des recommandations dont celles d'assurer que toutes les formes de dialogue social et de mobilisation soient adaptées à la situation de ces travailleurs. La négociation collective permet de prendre en considération les circonstances particulières d'un secteur ou d'une entreprise et est donc adaptée pour réduire les éléments d'insécurité affectant le travail atypique dont fait partie le travail des plateformes.

Dans le cadre du centenaire, l'OIT a abordé la question du travail dans le cadre des plateformes numériques. Le rapport de la Commission mondiale sur le travail indique très clairement que si les plateformes de travail numériques fournissent de nouvelles sources de revenus à de nombreux travailleurs dans différentes parties du monde, le caractère fragmenté du travail dans différentes juridictions internationales complique le contrôle du respect du droit du travail applicable. Elle recommande l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et de protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter.

Le texte définitif de la Déclaration du centenaire se réfère à la relation d'emploi comme moyen de protection juridique des travailleurs et stipule que tous les travailleurs devraient jouir du respect des droits fondamentaux (et donc des droits de se syndiquer, de négocier collectivement et de faire grève), d'un salaire minimum adéquat (légal ou négocié), de la limitation de la durée du travail, de la sécurité et la santé au travail. Le texte n'explicite pas la notion de travailleur

---

<sup>790</sup> Voir 363<sup>ème</sup> rapport, cas n°2868, §1005, repris dans la compilation de 2018, p.71.

<sup>791</sup> Recueil 2006, §520.

<sup>792</sup> Voir 371<sup>ème</sup> rapport, cas n°2988, §843.

<sup>793</sup> Voir 354<sup>ème</sup> rapport, cas n°1668, §679.

<sup>794</sup> Voir 576<sup>ème</sup> rapport, cas n°2729, §888.

alors que la version initiale du projet mettait expressément l'accent sur l'indifférence du statut au regard de l'emploi ou des arrangements contractuels, ce qui traduisait bien une attention explicite aux nouvelles formes d'emploi ou de mobilisation des travailleurs, flexibles et précaires, dans le cadre ou non du salariat.

## 2. La position de l'UE

En droit communautaire, la liberté économique est au cœur du droit de la concurrence et fait l'objet d'une remarquable protection par le juge communautaire au point qu'il considère que les conventions collectives sont une restriction à la concurrence entre entreprises signataires et ne les fait échapper à l'interdiction des ententes économiques que dans la mesure où elles poursuivent un objectif de politique sociale<sup>795</sup>. La libre concurrence est protégée par l'article 101 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). « Sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'entreprises et toutes pratiques concertées qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence » à l'intérieur du marché (...). Les accords ou décisions interdits sont nuls de plein droit ».

La règle ne s'applique pas aux accords prenant la forme de conventions collectives conclues entre syndicats d'employeurs et de salariés même si des effets restrictifs de concurrence sont inhérents aux accords collectifs parce que « les objectifs de politique sociale poursuivis par l'UE seraient sérieusement compromis si les partenaires sociaux étaient soumis aux dispositions de l'article 101 TFUE dans leur recherche de mesures destinées à améliorer les conditions d'emploi et de travail » (CJUE, 21 septembre 1999, Albany, C-67/96). La règle ne s'applique pas non plus à des accords conclus pour de faux indépendants à savoir des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celles des travailleurs salariés (CJUE 4-12-2014, Kunsten, C-413/13).

Ainsi la solidarité se présente de prime abord comme une entrave aux règles du droit de la concurrence qui n'admet d'exception que si elle poursuit un objectif social légitime<sup>796</sup>. Les syndicats agissant dans le cadre de leur mission de défense des salariés n'étant pas des acteurs économiques échappent à cette interdiction<sup>797</sup>. C'est sans doute ce que défend le législateur français de 2016. S'agissant de syndicats ou d'associations de travailleurs indépendants, le conflit potentiel avec le droit communautaire pourrait néanmoins être tranché pour peu que soit rappelée la réalité des conditions d'exécution du travail par les travailleurs des plateformes fussent-ils formellement dotés du statut de travailleur indépendant, ceci en s'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE qui prenant la mesure de faux- indépendants pourrait leur reconnaître un droit de négociation collective comme sur les préconisations des institutions de l'Union, spécialement du Parlement européen et de la Commission européenne.

Dans sa décision *Elite Taxi c/Uber* du 20 décembre 2017, la CJUE a estimé que la plateforme Uber n'était pas une société de services de l'information « étant donné le contrôle étroit exercé sur les conducteurs individuels, l'entreprise offrait plus qu'un service d'intermédiation » (...).

---

<sup>795</sup> CJCE 21 septembre 1999, aff.C-67/96, Albany, point 60.

<sup>796</sup> Voir Dupeyroux J.J., « Les exigences de la solidarité », *Droit social*, 1990 ; p.741.G. Lyon-Caen, « L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence », *Droit ouvrier*, 1992, p.313.

<sup>797</sup> Lyon-Caen G., « Vieilles lunes et nouvelle lune (action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du droit de la concurrence) », *Droit ouvrier*, 2000, obs. p.145 sous CA Paris 29 février 2000.

En effet, le « service d'intermédiation de la plateforme offre simultanément des services de transports urbains par le biais de son application »<sup>798</sup>. Cette reconnaissance du contrôle étroit (souligné par nous) sur les chauffeurs de taxi laisse présager que si la Cour était saisie d'une affaire en demande de qualification de la relation de travail ou de la qualité de chacune des deux parties à la relation, elle pourrait bien décider qu'il s'agit d'un travailleur subordonné et non d'un travailleur indépendant.

La jurisprudence de la Cour de Luxembourg a beaucoup évolué sur l'appréciation de la portée des ententes anti-concurrentielles vis-à-vis des accords collectifs de travail. Dans un premier temps – pas si lointain —, avec l'arrêt Albany de 1999, la CJCE<sup>799</sup> avait jugé que certains accords collectifs de travail se situaient « en raison de leur nature et de leur objet » en dehors du champ de l'interdiction des ententes anti-concurrentielles. La Cour avait estimé que « les objectifs de politique sociale poursuivis par de tels accords seraient sérieusement compromis »<sup>800</sup> si les partenaires sociaux étaient soumis à l'interdiction des ententes anti-concurrentielles dans la recherche des mesures destinées à améliorer les conditions d'emploi et de travail. Cette jurisprudence a été reprise et maintenue dans des affaires ultérieures<sup>801</sup>.

Mais dans l'arrêt dit des musiciens – FNV — rendu le 4 décembre 2014, la CJUE a décidé que « la disposition comme celle en cause au principal, en ce qu'elle a été conclue par une organisation de travailleurs au nom et pour le compte des prestataires de services indépendants qui y sont affiliés ne constitue pas le résultat d'une négociation collective entre partenaires sociaux et ne saurait être exclue, en raison de sa nature, du champ d'application de l'article 101 §1 TFUE »<sup>802</sup>. Cette affaire des musiciens est intéressante parce qu'elle porte sur une pratique professionnelle de négocier des avantages salariaux pour les salariés et les indépendants exerçant la même profession en l'espèce de membres d'un orchestre : l'accord collectif de travail en cause fixait des tarifs minimaux non seulement pour les remplaçants embauchés en tant que salariés, mais aussi pour les remplaçants exerçant leur activité en vertu d'un contrat d'entreprise (travailleurs indépendants). Une de ses dispositions prévoyait que ces derniers devaient percevoir au moins le tarif de répétition et de concert négocié pour les remplaçants salariés, augmentés de 16 %. En l'espèce, le syndicat de travailleurs a bel et bien négocié pour le compte de travailleurs indépendants. Cet arrêt signe-t-il pour autant la fin d'une perspective de droit la négociation collective pour les travailleurs supposés indépendants des plateformes ? Signe-t-il la mort de l'article L. 7341-1 du Code du travail ? En réalité, la décision offre quelques perspectives inverses.

Dans cet arrêt, la CJUE exprime pour la première fois que la qualification de travailleur indépendant au regard du droit national n'exclut pas une requalification selon le droit de l'Union<sup>803</sup>. Elle considère qu'un ensemble d'éléments permet de distinguer les prestataires de

---

<sup>798</sup> CJUE, grande chambre, 20 décembre 2017, aff.C-434/15, Asociacion Profesional Elite Taxi c/uber Systems Spain. Douville Th., « Arrêt Uber ou l'art délinquant de la qualification », *La Semaine Juridique Entreprise et affaires*, n°10, 8 mars 2018, 1111. Balat N., « Les apports des arrêts 'Uber Pop' au droit des transports », *Recueil Dalloz*, 2018, p.934.

<sup>799</sup> CJCE 21 septembre 1999, aff.C-67/96, Albany, Droit social, 2000, note X.Pretot, p.106. *Revue de droit sanitaire et social*, 2000, F. Muller, p ; 212. J.B. Blaise, chronique, *RTDE*, 2000, p.335.

<sup>800</sup> CJCE Albany International, aff.C-67/96 du 21 septembre 1999.

<sup>801</sup> CJCE International Transport Worker'Fédération et Finnish Seamen's Union, aff. C-438/05, 2007, 772, point 49. CJCE 2009, 3F/Commission, aff.C319/07, 435, point 50.

<sup>802</sup> CJUE FNV c Pays Bas, aff.C-413/13 du 4 décembre 2014, p§30

<sup>803</sup> Il n'existe pas actuellement de définition au niveau de l'UE du travailleur salarié ou du travailleur indépendant. La directive 2010/41 du 7 juillet 2010 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une

services des travailleurs salariés. Ainsi, un prestataire de service est un travailleur indépendant s'il détermine seul son comportement sur le marché, s'il ne dépend pas entièrement de son donneur d'ordres, s'il assume seul les risques financiers et commerciaux de son activité et s'il n'intervient pas comme auxiliaire intégré à l'entreprise d'autrui<sup>804</sup>. Il est rappelé qu'un travailleur au sens du droit de l'Union « se définit selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail, en considération des droits et des devoirs des personnes concernées », (...), la caractéristique essentielle de cette relation est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération »<sup>805</sup>. En d'autres termes, les travailleurs indépendants ne sont de véritables entreprises au sens du droit de l'Union que si au-delà de la nature juridique de leur contrat, ils ne se trouvent pas dans une relation de subordination juridique avec leur co-contractant<sup>806</sup>. Or c'est ce constat – d'un contrôle étroit sur les chauffeurs de taxi par la plateforme — qui a conduit la même CJUE dans l'arrêt *Elite Taxi* à considérer que la plateforme était bien une entreprise de transport. C'est aussi à partir des éléments de fait décrivant une relation de subordination juridique que la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018 a conclu que le coursier de *Take eat easy* était un salarié et dans son arrêt du 4 mars 2020 qu'il s'agissait donc d'un faux indépendant.

L'arrêt *Uber Elite*, comme celui dit des musiciens, invite par la voie de son avocat général à rechercher par-delà l'apparence et le formel les éléments de fait pour déterminer s'il y a bien indépendance ou non. Les travailleurs des plateformes ne sont pas nécessairement des travailleurs indépendants au regard du droit national — nonobstant les apparences et nonobstant l'option du législateur français — pas plus qu'ils ne le seraient au regard du droit de l'Union. Ainsi donc les accords conclus par leurs organisations pourraient ne pas être pas soumis au droit de la concurrence de l'Union. L'arrêt *Uber Elite* rendu par la CJUE sur le terrain du droit commercial indique que le juge de Strasbourg a déjà estimé que les coursiers étaient dépendants de la plateforme, et que celle-ci était donc bien une entreprise de transport. Il ne reste plus qu'un pas pour en déduire que cette dépendance donne à la négociation collective d'accords collectifs de travail par des organisations syndicales propres ou partagées une nature et un objet qui l'exclut du champ d'application de l'article 101 TFUE. Allant dans ce sens, diverses instances

---

activité non salariée a défini « un freelance » ou « un travailleur non salarié » « comme une personne exerçant une activité lucrative pour son propre compte, dans les conditions prévues par le droit national ». La Commission européenne dans son rapport de 2016 sur l'économie collaborative indique que le CJUE a défini la notion de travailleur aux fins d'application du droit de l'UE. Elle l'a fait dans le cadre de la libre circulation des travailleurs : « la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération ». Cette définition vaut aussi pour le droit social. Ainsi pour la Commission, trois éléments doivent être examinés, l'existence d'un lien de subordination, la nature du travail et l'existence d'une rémunération. La directive de 2019 sur les conditions de travail transparentes renvoie pour sa part à des arrêts de la CJUE et estime que « les travailleurs des plateformes (.. ) pourraient entrer dans son champ d'application » tandis qu'elle exclut « les travailleurs réellement indépendants et qu'elle précise que « la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation ». Nonobstant ces éléments de convergence, restent des incertitudes sur la qualification que retiendra la CJUE, saisie sur ce sujet par le juge français dans le cadre d'une question préjudicielle.

<sup>804</sup> CJUE, FNV, §33.

<sup>805</sup> CJUE, FNV, §34

<sup>806</sup> CJUE, FNV, §37. Dans le même sens CJUE 26 mars 2015, aff. 316-/13 Dalloz, 2015, p.808. Robin-Olivier S., « Une convention collective fixant le prix des prestations de travailleurs indépendants n'est pas nécessairement soumise au droit de la concurrence », *Revue Trimestrielle de Droit européen*, 2015, p.443.

communautaires s'affirment favorables à la reconnaissance de droits collectifs pour les travailleurs des plateformes dont le Parlement européen dans sa résolution de 2017<sup>807</sup>.

## B. La tension entre droit national du travail et de la concurrence

Les tentatives de résoudre les problèmes posés par l'ubérisation du travail du point de vue des conditions d'exécution de la prestation de service par les travailleurs indépendants des plateformes ont donné lieu à des scénarios qui mettent en évidence la faiblesse de scénarios d'autorégulation (1) comparée à la marge de manœuvre dont disposent les législateurs soit qui ont créé un tiers statut (2) soit qui font de la fictivité de l'indépendance un critère de dérogation au droit de la concurrence (3).

### 1. Le scénario danois : la vulnérabilité d'un système basé sur le droit conventionnel

Le droit des relations collectives du travail au Danemark se caractérise par son volontariat<sup>808</sup>. Hormis les transpositions de directives européennes qui donnent lieu à l'adoption de lois<sup>809</sup>, les règles de droit du travail et de la sécurité sociale sont établies par voie de négociation collective. On parle ainsi parfois de « modèle social danois » ou, plus largement, du « modèle social nordique »<sup>810</sup>. Au Danemark, ce cadre juridique est issu de l'accord de septembre 1899 conclu entre la Confédération des travailleurs danois (LO) et la Confédération des employeurs danois (DA) qui fait office de véritable Constitution en la matière. En effet, c'est cet accord qui fonde aussi bien le droit d'organisation, de représentation, de négociation et d'action collectives des travailleurs au Danemark<sup>811</sup>.

Il existe trois niveaux de négociation collective. Il y a d'abord le niveau national où sont conclus les accords entre confédérations, la plupart l'étant par les organisations LO et DA. Ces accords régissent le droit de grève et les conditions de représentation et de négociation collective dans les secteurs et niveaux visés par l'accord signé. Il y a ensuite le niveau sectoriel : il s'agit des accords conclus par une organisation syndicale d'un secteur d'activité et une confédération d'employeurs ou une entreprise (ex. : Hilfr, voir ci-dessous). La plupart des accords sectoriels sont soumis à un accord national. Il y a enfin le niveau local : le périmètre est défini par un accord de niveau supérieur. Il y a une tendance, comme dans tous les pays européens, à admettre qu'un accord local puisse déroger *in peius* aux dispositions d'un accord de niveau supérieur, à condition que le délégué syndical local l'accepte. Précisons qu'au Danemark, la convention collective n'a pas un effet *erga omnes* : seuls les signataires de la convention collective ou les membres de l'organisation signataire en bénéficient et se voient opposer les dispositions de la convention, sauf disposition contraire dans un accord de niveau supérieur.

---

<sup>807</sup> Résolution du Parlement européen du 15 juin 2017 sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique (2016/2276 (INI), P8\_TA (2017) 0272 ; Résolution sur un agenda européen pour l'économie collaborative (2017/2003 (INI), A8-0195/2017).

<sup>808</sup> Jacqueson C., « Entre universalité et concurrence. Le système de protection sociale à la danoise », in Isabelle Daugareilh, Maryse Badel (dir.), *La sécurité sociale – Universalité et modernité. Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 149.

<sup>809</sup> Par exemple sur le travail intérimaire, le travail partiel ou bien encore le congés parental.

<sup>810</sup> Söderqvist F., « A Nordic approach to regulating intermediary online labour platforms », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 3, p. 349.

<sup>811</sup> Videbæk Munkholm N., Højer Schjøler Ch., « Denmark », in Ulla Liukkunen (dir.), *Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective*, Springer, coll. Ius Comparatum – Global Studies in Comparative Law, 2019, p. 225.

Ce cadre juridique s'applique aux salariés danois et non aux travailleurs indépendants. Il ne bénéficie donc pas directement aux travailleurs autonomes des plateformes numériques implantées au Danemark. Est révélatrice de cet état du droit la convention collective conclue entre, d'une part, la plateforme Hilfr qui met en relation des particuliers à des indépendants qui font le ménage et, d'autre part, le syndicat de services et de ménage 3F<sup>812</sup>. L'accord, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, prévoyait que les indépendants ayant travaillé au moins 100 h par le biais de la plateforme bénéficieraient d'un salaire minimum horaire de 19 €, d'une contribution aux cotisations retraite et congés ainsi que d'une allocation en cas d'arrêt de travail. Mais l'autorité danoise de la concurrence a censuré cet accord par une décision publiée le 26 août 2020<sup>813</sup>. L'autorité y a vu une entente sur les prix contraire aux droits danois et européen de la concurrence. Parmi les critères essentiels retenus par l'Autorité, le fait que le risque économique de l'activité soit assumé par les agents de nettoyage a eu une importance déterminante. Par exemple, selon l'Autorité, la plateforme ne saurait être tenue responsable de la qualité du travail effectué par les indépendants ou l'absence de travail. En réaction à cette décision, la plateforme Hilfr s'est engagée à considérer comme salariés celles et ceux qui ont travaillé au moins 100 h pour la plateforme. Selon la doctrine danoise, il s'agit davantage d'un choix de modèle économique et social par la plateforme que d'une décision prise sous pression syndicale<sup>814</sup>.

D'autres négociations collectives ont eu lieu ou sont en cours entre des organisations syndicales et des plateformes. Un accord a ainsi été conclu entre le syndicat danois HK Privat, qui représente notamment les employés de bureau et la plateforme de traduction Voocali le 30 septembre 2018. L'accord vise à garantir des salaires équitables et de bonnes conditions de travail aux traducteurs qui travaillent par le biais de cette plateforme. De même, le syndicat 3F serait en cours de négociation avec la plateforme JustEat. L'obstacle du droit de la concurrence est donc un enjeu extrêmement important au Danemark où la protection juridique des travailleurs est fondamentalement d'origine conventionnelle.

## 2. Le scénario des travailleurs indépendants dépendants économiquement

Le droit allemand prévoit l'extension du droit de la négociation collective aux « *personnes assimilées aux travailleurs salariés* » — « *arbeitnehmerähnliche Personen* »<sup>815</sup>. Il s'agit de personnes indépendantes juridiquement, mais dépendantes économiquement<sup>816</sup>. D'origine prétorienne, ce statut a une valeur légale depuis l'adoption, en 1974, de la loi relative à la négociation collective – *Tarifvertragsgesetz*<sup>817</sup>.

---

<sup>812</sup> Un résumé de l'accord en anglais est disponible à l'adresse suivante : <https://www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>. V. Schmidt Kessen M.J., Lind Y., Bergqvist Ch., Jacqueson C., Huffman M., « 'I'll call my Union', said the driver – Collective bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules », 2020, *CBS LAW Research Paper*, n° 20-43, disponible sur SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3744177> ; Ilsøe A., « The Hilfr agreement Negotiating the platform economy in Denmark », 2020: <https://faos.ku.dk/english/news/the-hilfr-agreement---negotiating-the-platform-economy-in-denmark/>.

<sup>813</sup> La décision, en danois, peut être consultée ici : <https://www.kfst.dk/media/qv5hoinx/20200826-minimumspriser-p%C3%A5-hilfrs-platform.pdf>.

<sup>814</sup> Jacqueson C., « When platformity confronts flexicurity - Social protection of platform workers in Denmark », *International Social Security Review*, 2021, n°3-4.

<sup>815</sup> Dans la mesure où les effets attachés à cette catégorie sont restreints puisqu'ils ne portent que sur l'habilitation à négocier un accord, et où l'existence de cette catégorie ne joue aucun rôle dans la requalification en contrat de travail, il est difficile de parler d'un véritable « tiers-statut ». C'est pourquoi nous évitons cette expression.

<sup>816</sup> Telle que les définit la Cour fédérale : 15 novembre 2005 — 9 AZR 626/04.

<sup>817</sup> Voir supra le champ d'application personnel, Ière Partie, Titre II, chapitre 1, section 2. Voir aussi Gomes B., *Le*

Quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier de ce statut : justifier d'une dépendance économique au donneur d'ordres (par opposition à la dépendance personnelle ou à la subordination), prouver le besoin de protection sociale d'une façon similaire aux salariés, effectuer personnellement le travail sans l'aide d'employés et/ou de sous-traitants et effectuer le travail pour une seule personne ou lorsque le travailleur dépend d'une seule entité pour plus de la moitié de son revenu total<sup>818</sup>. Le troisième alinéa aménage cette exigence aux cas particuliers des artistes, écrivains et journalistes pour lesquels l'activité ne doit générer que 30 % minimum de leurs revenus totaux<sup>819</sup>. On peut noter par ailleurs l'accommodement réalisé par le législateur au profit des travailleurs au deuxième alinéa de l'article 12a puisqu'en cas de pluralité de donneurs d'ordres réunis à la manière d'un groupe<sup>820</sup>, il peut être réputé n'y en avoir qu'un aux yeux du travailleur, qui sera alors débiteur des obligations du droit du travail afférentes. Les *arbeitnehmerähnliche Personen* bénéficient en effet d'un certain nombre de protections issues du droit du travail : congés annuels, compétence des tribunaux du travail et dispositions prohibant les discriminations. Les autres dispositions légales du droit du travail sont en revanche exclues<sup>821</sup>. Par ailleurs, hormis le secteur des chaînes de radio-télévision publique, ce genre de conventions collectives n'est pas très répandu et les conventions collectives applicables aux « quasi-salariés » sont rares dans les faits<sup>822</sup>.

Pour résumer, le droit collectif du travail en Allemagne appartient par principe aux salariés et à leurs représentations, qu'elles soient syndicales ou élues. Le droit de négociation collective est étendu aux personnes en situation de dépendance économique remplissant un certain nombre de conditions. Mais en dehors de cela, les règles du droit collectif n'ont pas d'emprise. Il semble donc que les travailleurs de plateformes peuvent, dans le meilleur des cas, bénéficier du droit de négocier à la condition d'avoir le statut de *arbeitnehmerähnliche Personen*, ce qui n'est pas forcément évident, car il faudra notamment qu'ils soient en mesure de prouver qu'ils travaillent principalement pour une seule personne et qu'ils tirent de cette activité au moins la moitié de leurs revenus.

En Espagne, une situation comparable est réservée aux travailleurs TRADE – dépendants économiquement – qui bénéficient d'un régime spécifique de négociation collective. En effet, l'article 13 de la Loi 20/2007 du 11 juillet 2007 établissant le statut de travailleur indépendant prévoit la possibilité pour ces travailleurs de conclure, via une organisation syndicale ou une association les représentant, un « *accord d'intérêt professionnel* » avec l'entreprise pour

---

*statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et allemand*, rapport remis à l'OIT, décembre 2017, p. 10.

<sup>818</sup> Waas B., van Voss H. (dir.), *Restatement of labour law in Europe*, op.cit.

<sup>819</sup> Gomes B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et allemand*, op.cit.

<sup>820</sup> Sous réserve, notamment, du respect de l'article 18 de la loi allemande sur les sociétés par action (Aktiengesetzes) : [https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/\\_18.html](https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/_18.html). « (1) Si une entreprise dominante et une ou plusieurs entreprises dépendantes sont regroupées sous la direction uniforme de l'entreprise dominante, elles forment un groupe ; les entreprises individuelles sont des entreprises du groupe. Les entreprises entre lesquelles il existe un accord de contrôle (article 291) ou dont l'une est intégrée à l'autre (article 319) sont considérées comme étant sous contrôle commun. Une entreprise dépendante est présumée former un groupe avec l'entreprise qui la contrôle. (2) Si des entreprises juridiquement indépendantes sont réunies sous une direction commune sans qu'une entreprise soit dépendante de l'autre, elles forment également un groupe ; les entreprises individuelles sont des entreprises du groupe ».

<sup>821</sup> C'est le cas par exemple des délais de préavis : Cour fédérale allemande, 8 mai 2007 — 9 AZR 777/06.

<sup>822</sup> B. Gomes, *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et allemand*, op.cit., p. 16.

laquelle ils exécutent leur activité<sup>823</sup>. Aux termes de l'article 13.1 de cette loi, le contenu de l'accord peut porter sur les conditions de travail telles que le temps et le lieu de travail « ainsi que sur d'autres conditions générales du contrat ». En tout état de cause, les accords d'intérêt professionnel doivent respecter les limites établies par le droit de la concurrence. L'absence de référence par le législateur à la rémunération et, au contraire, la précision selon laquelle les obligations issues du droit de la concurrence doivent être respectées, indiquent que les accords d'intérêt professionnel ne peuvent avoir pour objet ou pour effet d'instituer une entente sur les prix. Pour autant, la doctrine espagnole n'en déduit pas l'impossibilité totale d'introduire dans un tel accord une disposition portant sur la rémunération des TRADE, à la condition toutefois d'en limiter l'application aux signataires sans possibilité d'imposer au donneur d'ordres l'extension à des tiers<sup>824</sup>. Dans les faits, peu d'accords d'intérêt professionnel ont été conclus jusqu'à présent. Cela peut s'expliquer par le faible nombre de travailleurs ayant demandé le statut TRADE en Espagne<sup>825</sup>. La possibilité laissée aux TRADE de négocier des accords d'intérêt professionnel n'est néanmoins pas restée totalement sans écho. *Deliveroo* a, en vertu de la Loi 20/2007, conclu des accords de ce type avec des associations de livreurs à vélo : en 2018 avec l'Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders) et en octobre 2019 avec l'Asociación Autónoma de Riders (AAR). Ces accords ont notamment pour objet d'améliorer la sécurité sociale offerte aux livreurs (notamment quant à la durée de prise en charge d'arrêts maladie passant de 30 à 60 jours), le financement de formations sur la sécurité ou l'entrepreneuriat ou bien encore la prise en charge des frais relatifs à l'équipement des livreurs (gants, veste, etc.)<sup>826</sup>. Mais ces accords, en dépit des améliorations sociales qu'ils présentent, semblent aussi avoir pour objectif d'éviter une requalification des travailleurs en salariés. C'est en tout cas ce que suggèrent les diverses manifestations organisées par les signataires mêmes de ces accords, côté travailleurs, pour défendre leur liberté de rester indépendant<sup>827</sup>. Outre les incertitudes sur le champ matériel d'intervention de la négociation collective, on a pu voir ci-dessus (Partie I, Titre II, chapitre I et II) que le tiers statut n'est ni une solution pratiquée ni praticable pour les travailleurs des plateformes. Reste donc la perspective de se baser sur le critère de la fausse indépendance comme l'a retenu le législateur irlandais.

### 3. Le scénario irlandais basé sur la fictivité de l'indépendance

Il convient de mettre en avant le fait que la délicate question du droit de négociation collective des travailleurs indépendants a été abordée en Irlande avant même l'arrivée de ces plateformes. En 2004, une convention collective nationale avait été conclue entre, d'une part, le syndicat SIPTU qui représente les travailleurs freelances du secteur du doublage, des musiciens et des journalistes, et, d'autre part, l'organisation des entreprises de la publicité<sup>828</sup>. La convention

<sup>823</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, « BOE » n° 166 du 12/07/2007 : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Consuelo Chacartegui, préc. Sur le sujet, voir également Sánchez Torres, « Los derechos colectivos del trabajador autónomo », in Guanter Del Rey (dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 223 ; Barrios Baudor G.L., Sempere Navarro A.V., « Acuerdos de interés profesional », in Sempere Navarro A.S. (dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, 2010, Aranzadi Thomson Reuters, p. 269.

<sup>824</sup> Roqueta Buj R., « Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional », *Temas Laborales*, 2012, n° 114, p. 13, spé. p. 22s : [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_1324\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1324_3.pdf).

<sup>825</sup> Fulton L., *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, 2018, ETUC, Bruxelles, p. 59.

<sup>826</sup> [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/28/companias/1572265374\\_528680.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/28/companias/1572265374_528680.html).

<sup>827</sup> <https://www.europapress.es/economia/noticia-riders-manifestaran-espana-marzo-pedir-ley-incluya-opcion-ser-autonomo-20210223184800.html>.

<sup>828</sup> Institute of Advertising Practitioners.



prévoyait notamment une grille de tarifs minima dont devaient bénéficier ses destinataires. Mais la même année, l'autorité de la concurrence a décidé que cet accord constituait une entente sur les prix, contraire au droit de la concurrence<sup>829</sup>. Son effet était donc neutralisé. À partir de ce moment, l'ICTU a exercé un intense lobby auprès du gouvernement irlandais afin que soit adoptée une législation spéciale autorisant ces catégories de travailleurs à négocier collectivement. Un accord a été obtenu en 2008 et formalisé dans une convention tripartite engageant également le patronat<sup>830</sup>. Mais la crise financière et les mesures imposées par la Troïka ont gelé cet accord. Malgré cela, l'ICTU a saisi le Comité des experts de l'OIT de cette question, lequel estimait, en 2015, que la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective est d'application universelle et doit donc aussi bénéficier aux travailleurs semi-indépendants. Le Comité appelait alors l'Irlande à prendre des mesures de façon à garantir à ces travailleurs la possibilité de négocier leurs conditions de travail<sup>831</sup>. La réaction du gouvernement irlandais fut prompte.

En 2017 fut adopté un amendement à la loi sur la concurrence<sup>832</sup>. Il prévoit que les dispositions légales prohibant les cartels ne s'appliquent pas aux conventions collectives conclues par certaines catégories de travailleurs. Trois catégories sont visées. La première regroupe les doubleurs, les musiciens et les journalistes, soit ceux qui étaient à l'origine de la convention collective litigieuse. La deuxième regroupe les « *faux indépendants* » qui peuvent être identifiés en recourant à six critères. Il s'agit d'une personne qui 1/ exécute pour une autre personne, en vertu d'un contrat (exprès ou implicite et, s'il est exprès, oral ou écrit), la même activité ou le même service qu'un salarié, 2/ a un lien de subordination avec l'autre personne pendant la durée de la relation contractuelle, 3/ est tenue de suivre les instructions de l'autre personne concernant le temps, le lieu et le contenu de son travail, 4/ ne participe pas au risque commercial de l'autre personne, 5/ ne dispose d'aucune indépendance en ce qui concerne la détermination de l'horaire, du lieu et de la manière d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, et 5/ fait partie intégrante de l'entreprise de l'autre personne pendant la durée de la relation contractuelle. La troisième introduit le concept de « *travailleur indépendant totalement dépendant* ». Il s'agit de personnes 1/ qui fournissent des services à une autre personne (que la personne pour laquelle le service est fourni soit également un employeur ou non) dans le cadre d'un contrat (qu'il soit exprès ou implicite, et s'il est exprès, qu'il soit oral ou écrit) et 2/ dont le revenu principal, au titre de la prestation de ces services contractuels, provient de deux personnes au maximum.

En ce qui concerne les deux dernières catégories, soit celles correspondant aux « *faux indépendants* » et aux indépendants « *totalement dépendants* », l'amendement prévoit qu'une organisation syndicale regroupant des travailleurs prétendant relever de ces catégories peut saisir le Ministère du Travail pour lui demander d'intégrer ces travailleurs dans l'exception au droit de l'entente. Il faudra prouver que les conditions de définition de la catégorie invoquée sont bien réunies. Mais il faudra aussi convaincre du fait que l'extension de l'exception au droit de la concurrence à ces travailleurs 1/ n'aura aucun effet économique ou un effet économique minimal sur le marché dans lequel opère la catégorie de travailleurs indépendants concernée, 2/ n'entraînera pas de coûts importants pour l'État et 3/ n'enfreindra pas d'une autre façon les lois sur la concurrence ou tout autre texte législatif ou règle de droit y compris les règles du droit

---

<sup>829</sup> Competition Authority Decision E/04/002.

<sup>830</sup> *Towards 2016*, p. 29, par. 9.6 : [https://www.ictu.ie/download/pdf/t16\\_review\\_and\\_transitional\\_agreement\\_oct\\_08.pdf](https://www.ictu.ie/download/pdf/t16_review_and_transitional_agreement_oct_08.pdf).

<sup>831</sup> CEACR, Rapport annuel, 2016, p. 85 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_448722.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_448722.pdf).

<sup>832</sup> *Competition (Amendment) Act 2017* : <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/12/enacted/en/html>.

européen de la concurrence portant sur l'interdiction d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence dans le commerce de tout bien ou service. Enfin, le ministre du Travail devra aussi être convaincu qu'une telle extension est « *appropriée* ».

Ces trois séries de conditions – relatives à la catégorie de travailleurs concernés, à l'absence d'effets sur le marché qu'aurait leur reconnaissance et à la conviction personnelle du ministre du Travail – conduisent la doctrine à estimer qu'il s'agit en réalité d'une ouverture restrictive du droit de négociation aux travailleurs indépendants<sup>833</sup>. Comme le notent deux auteurs, il s'agit davantage d'un droit négatif d'être protégé contre l'application du droit de la concurrence qu'un droit positif à la négociation collective<sup>834</sup>. Le Comité européen des droits sociaux, qui avait été saisi par l'ICTU en parallèle de la saisine du Comité des experts de l'OIT, a rendu publiques ses observations sur le sujet le 12 décembre 2018<sup>835</sup>. Très intéressantes et utiles pour le sujet abordé, les experts considèrent, d'une part, que le droit irlandais d'avant 2017 violait l'article 6 § 2 de la Charte sociale européenne relatif au droit de négociation collective en fermant totalement la porte aux travailleurs indépendants, et, d'autre part, que le droit irlandais d'après 2017 y est désormais conforme. Mais à cette validation est associée une réserve d'interprétation importante. L'opinion majoritaire note en effet « qu'une interprétation trop restrictive de l'article 15F risquerait de constituer une violation de l'article 6§2 de la Charte »<sup>836</sup>. De plus, il faut signaler l'opinion dissidente de Petros Stangos et Barbara Kresal pour lesquels l'amendement adopté en 2017 ne change rien à la situation de violation de l'article 6§2 de la Charte par le droit irlandais. Selon eux, le fait que le nouveau dispositif confie au pouvoir exécutif la tâche de décider quels travailleurs indépendants peuvent accéder au droit de négociation collective constitue une restriction disproportionnée et injustifiée à l'exercice de ce droit par des travailleurs indépendants. Cela n'est pas, non plus, conforme au texte européen selon lequel les gouvernements s'engagent à « promouvoir » la négociation collective. Le Comité des experts de l'OIT, lui, s'est dit rassuré par cette loi qui ouvre la possibilité aux travailleurs indépendants d'accéder au droit de négociation collective, comme l'exige la Convention n° 98<sup>837</sup>. Aucun élargissement de ces nouvelles catégories à de nouveaux travailleurs tels que les travailleurs de plateforme n'a encore eu lieu à notre connaissance<sup>838</sup>.

Comme le souligne Michael Doherty<sup>26</sup>, « la législation représente une tentative novatrice d'étendre le droit à la négociation collective aux travailleurs vulnérables qui ne rentrent pas dans la définition classique du "salarié" » et énonce « le principe selon lequel la représentation collective ne devrait pas être automatiquement refusée à ceux qui ne peuvent pas satisfaire aux critères traditionnels du statut de salarié <sup>839</sup> ».

---

<sup>833</sup> Kountouris N., De Stefano V., *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019, à la page 51.

<sup>834</sup> Doherty M., Franca V., « Solving the "gig-saw" ? Collective rights and platform work », *Industrial Law Journal*, 2020, vol. 49, n° 3, p. 352.

<sup>835</sup> Comité européen des droits sociaux, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande, Réclamation n° 123/2016 : <https://rm.coe.int/cc-123-2016-dmerits-fr/1680902967>.

<sup>836</sup> *Idem*, par. 111.

<sup>837</sup> CEACR, Rapport annuel, 2017, p. 142 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_543644.pdf#page=1&zoom=auto,-274,848](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543644.pdf#page=1&zoom=auto,-274,848).

<sup>838</sup> Ni aucun refus. C'était d'ailleurs l'argument avancé par le gouvernement irlandais devant le Comité européen des droits sociaux au soutien de leur demande de rejet de la saisine de l'ITUC. Cet argument est repris par la majorité des experts du CEDS qui estiment que, en effet, rien ne prouve que le texte ne permet pas aux travailleurs indépendants d'accéder au droit de négociation collective puisqu'aucune demande n'a été rejetée. La recommandation du Comité est donc, *in fine*, tributaire de décisions à venir.

<sup>839</sup> Doherty M., « Le "travailleur", le droit de l'UE et la négociation collective », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021, n°2.

Quant à l'opinion minoritaire du Comité européen des droits sociaux, elle est emblématique de l'argument selon lequel la législation irlandaise se contente de faire avancer la situation de façon marginale, puisqu'elle propose une solution permettant à certains groupes, qui ne remplissent pas les critères « traditionnels » des salariés, de demander des exemptions aux règles de concurrence auprès des autorités compétentes, afin de pouvoir s'engager dans des négociations collectives. C'est donc un droit négatif qui consiste à ne pas être soumis strictement aux règles de concurrence, plutôt qu'un droit positif visant à conclure des conventions collectives. Néanmoins, cet argument est intéressant surtout en raison du fait que, plutôt que d'offrir simplement la possibilité de requalification du statut des travailleurs en matière d'emploi, ou même d'imposer un reclassement (avec les droits et responsabilités qui en découlent) à des individus (y compris, bien sûr, les travailleurs des plateformes), il confère le droit aux syndicats de négocier collectivement au nom de ceux qui recherchent — ou souhaitent — activement des protections du droit du travail »<sup>840</sup>.

***Encadré 38. Extrait du mémorandum explicatif de l'amendement à la loi sur la concurrence adopté en 2017***<sup>841</sup> :

Objectif du projet de loi

Si la loi sur la concurrence de 2002 s'appliquait pleinement aux syndicats et à leurs membres, les syndicats reviendraient à leur ancien statut de common law en tant que « combinaisons » illégales et les dirigeants syndicaux seraient poursuivis comme parties à une conspiration criminelle.

L'objectif de la loi sur la concurrence n'est pas seulement d'encourager la concurrence entre les entités, mais de rendre cette concurrence obligatoire.

Tout accord ou pratique concertée qui a pour objet ou pour effet de fausser la concurrence est nul et non avenu, constitue un délit civil et également un acte criminel. Il s'agit notamment de tout accord portant sur les conditions dans lesquelles le travail ou les services doivent être fournis.

Cependant, le droit statutaire (depuis 1871), la Constitution et les conventions internationales relatives aux droits de l'homme reconnaissent le droit de former des syndicats. Et la négociation collective par les syndicats au nom de leurs membres est activement encouragée en tant que fondement du partenariat social.

Pour les législateurs, le problème est que l'activité syndicale est, à la base, une activité anticoncurrentielle. Les travailleurs ne font pas de la sous-enchère pour se disputer les emplois. Au contraire, ils s'organisent et négocient collectivement afin d'obtenir le meilleur résultat pour tous leurs membres.

À l'heure actuelle, le test décisif pour l'exemption de la Loi sur la concurrence est de savoir si une personne est un salarié ou un travailleur indépendant. Mais l'emploi atypique, impliquant des personnes qui ne sont pas manifestement salariées ou indépendantes, est un phénomène croissant. Cela est dû en partie à une volonté des deux parties de reclasser les salariés en indépendants.

Il existe des différences dans l'imposition des dépenses, dans les cotisations PRSI et dans les obligations en matière de pension. La plupart des lois de protection de l'emploi ne s'appliquent qu'aux salariés. En outre, des règles différentes en matière de santé et de sécurité peuvent s'appliquer. La responsabilité du fait d'autrui de l'employeur (et, par conséquent, ses primes

<sup>840</sup> Ibid.

<sup>841</sup> <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2016/8/?tab=documents>.

d'assurance) sera également différente.

Divers tests sont appliqués afin de déterminer le statut d'emploi d'une personne. Mais la question fondamentale est de savoir si la personne engagée pour fournir des services les fournit en tant que personne « travaillant pour son propre compte ». Aux fins de la loi sur la concurrence, le critère est de savoir si un individu est ce que la loi appelle une entreprise «, définie comme une personne » engagée à des fins lucratives « dans la production, la fourniture ou la distribution de biens ou la prestation d'un service ». Si cette personne est engagée à des fins lucratives, par opposition à un salaire, la loi sur la concurrence s'applique et les conventions collectives sont interdites.

Le danger est double. D'une part, les travailleurs seront exposés aux demandes de plus en plus fréquentes des employeurs qui souhaitent que leur travail soit reclassé en tant qu'indépendant ou contractuel, afin d'échapper aux dispositions des lois de protection de l'emploi de l'État.

D'autre part, une fois que les travailleurs ont accepté les assurances de leurs employeurs, et tout programme d'incitation proposé, et qu'ils acceptent de se reclasser en tant qu'indépendants, toute action de leur part visant à obtenir l'application des conditions dans lesquelles ils ont changé de statut sera contestée en tant que conspiration anticoncurrentielle.

Cette question, et les changements associés dans les pratiques sur le lieu de travail qui donnent lieu à un plus grand nombre d'emplois atypiques auront un impact considérable sur les relations industrielles et le partenariat social.

Il semble clair que, dans l'état actuel des choses, les indépendants ont le droit d'adhérer à un syndicat. Toutefois, cela ne signifie pas que ces personnes ont le droit de négocier collectivement ou que le syndicat peut exercer une quelconque activité représentative en leur nom.

Cette question a été mise en évidence dans une affaire où l'Autorité de la concurrence a décidé que le droit de la concurrence s'appliquait à Equity, une section du SIPTU pour les acteurs et autres personnes travaillant dans l'industrie du divertissement.

Traditionnellement, les artistes, acteurs et autres indépendants ont agi collectivement pour conclure des accords avec des groupes organisés puissants tels que les diffuseurs et les annonceurs. Toutefois, du point de vue du droit de la concurrence, lorsque des syndicats du spectacle concluent des accords recommandant des prix minimums pour la location de services de leurs membres, il ne s'agit pas plus d'un accord de fixation des prix auquel la législation sur la concurrence s'applique.

C'est ce qui ressort de l'enquête menée par l'Autorité de la concurrence. L'Autorité a estimé que l'immunité des règles de concurrence dont jouissait un syndicat ne pouvait s'appliquer que lorsque le syndicat agissait au nom de salariés. En l'espèce, Equity agissait davantage comme une association professionnelle au nom d'entrepreneurs indépendants que de salariés. Par conséquent, ses accords avec les acheteurs commerciaux tombaient sous le coup de la Loi sur la concurrence.

Le résultat net est que, bien que les salariés puissent agir collectivement pour fixer les conditions d'emploi, un ensemble de travailleurs indépendants qui chercheraient à négocier collectivement se trouveraient parties à une entente illicite entre des entités économiques distinctes.

Les implications de cette affaire sont importantes pour tous ceux qui occupent un emploi atypique et qui se voient contraints de réorganiser leur travail en tant qu'entrepreneurs indépendants. Non seulement ils perdront le bénéfice d'une grande partie de la législation relative à la protection de l'emploi, mais ils risquent également d'être confrontés à des problèmes de sécurité.

Cet état de fait est anormal et injuste. Les mêmes motifs qui ont justifié la reconnaissance et l'immunité des syndicats pour les salariés il y a plus d'un siècle sont toujours pertinents et

disponibles pour justifier l'organisation et la négociation collective des travailleurs indépendants. Individuellement, ils sont faibles, alors qu'unis, il y a une certaine rectification de l'inégalité institutionnalisée du pouvoir de négociation entre les deux parties.

La réalité est que la négociation collective au nom d'associations professionnelles d'indépendants est un élément standard de la pratique des relations industrielles. C'est également une caractéristique normale de l'acquisition de services professionnels par le gouvernement, pour la santé et d'autres programmes de bien-être public.

L'objectif de ce projet de loi est double. Premièrement, il permettrait aux syndicats de s'organiser et de négocier collectivement au nom des personnes qui concluent ou travaillent dans le cadre de contrats personnellement pour faire ou fournir un travail ou des services, l'accent étant mis sur le mot « personnellement ».

Il s'ensuit que ces personnes ne devraient pas être classées comme des « entreprises » aux fins du droit de la concurrence. Toutefois, les travailleurs indépendants continueraient d'avoir l'interdiction de fixer les prix au détriment des intérêts des consommateurs.

Deuxièmement, le projet de loi permet la négociation collective des conditions d'un système dans lequel les services sont fournis au public par des membres d'un métier, d'une profession ou d'une vocation et payés par des fonds publics.

## §2. Le risque de la bipolarisation du droit conventionnel

Si un droit de négociation collective vient à être reconnu aux travailleurs indépendants des plateformes et à leurs organisations, les modalités techniques d'organisation de ce dialogue social auxquelles s'est attaché le législateur français sont loin d'être neutres. Soit l'objectif poursuivi est l'intégration dans le droit commun conventionnel (A) soit l'objectif est de s'appuyer sur les spécificités des activités des plateformes pour créer un régime conventionnel spécifique et le risque est alors de créer si ce n'est une bipolarisation du moins une fragmentation du droit conventionnel (B).

### A. Éviter le risque par l'intégration dans le droit conventionnel commun

Les expériences menées à l'étranger par les partenaires sociaux ont consisté à intégrer dans le droit commun des conventions collectives des travailleurs de plateforme.

#### 1. Espagne

La pratique qui semble être favorisée en Espagne et qui s'avère ingénieuse est la conclusion, par les partenaires sociaux, d'accords collectifs visant directement les travailleurs de plateformes. Cela a pris deux formes : soit ces accords identifient dans leur champ d'application ces travailleurs soit ils étendent des accords déjà existants.

Dans le premier cas, il faut citer l'activité du Conseil des relations de travail de Catalogne. Cet organe « *de participation institutionnelle, de dialogue et de concertation sociale en matière de relations de travail* » a été créé par le Parlement catalan en 2017<sup>842</sup>. Il est composé paritairement de huit représentants de la Communauté autonome, de huit représentants des organisations syndicales les plus représentatives de Catalogne, et de huit représentants des organisations patronales également les plus représentatives. Les fonctions qui lui sont attribuées sont les

---

<sup>842</sup> Loi 1/2007 du 5 juin 2007, n° 200-00001/08. Le passage en italiques est cité de l'article 2 de la loi relatif à la nature juridique du Conseil : <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/1/2007/06/05/1>.

suivantes<sup>843</sup> : promouvoir le dialogue entre les organisations syndicales et patronales et entre celles-ci et l'Administration ; garantir et rendre effective la participation institutionnelle au contrôle et au suivi des questions relatives aux relations de travail ; formuler des propositions d'action dans le domaine des relations de travail afin de promouvoir les accords entre les parties ; être consulté sur les programmes d'action d'inspection en Catalogne et recevoir des informations sur le suivi de ces programmes ; promouvoir et améliorer les différents éléments impliqués dans la négociation collective en Catalogne, dans le but de la promouvoir, de l'orienter et d'aborder les situations et circonstances générales ou spécifiques qui peuvent nécessiter une attention et des solutions. Le Conseil des relations de travail se présente donc comme un instrument d'institutionnalisation du dialogue social, se rapprochant par exemple de ce qui peut exister en Belgique tant au niveau national – « Conseil national du travail » - que sectoriel – « commissions paritaires ». Enfin, il peut être noté que la création de Conseil en 2007 correspond à l'adoption de la Recommandation n° 198 de l'OIT en 2006 qui suggère notamment l'établissement d'organes de ce type afin de veiller à l'évolution des relations de travail dans les secteurs et/ou les territoires. Le Conseil des relations de travail catalan est composé de plusieurs commissions parmi lesquelles celles relatives à la négociation collective ou à l'égalité.

C'est au sujet de ces commissions que l'action du Conseil se rapproche de notre sujet. En effet, par un accord interprofessionnel conclu le 24 juillet 2018 entre, côté patronal, les organisations *Fomento del Trabajo Nacional, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña* et *Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña*, et, côté syndical, *Comisión Obrera Nacional de Cataluña* et *Unión General de trabajadores de Cataluña*, a été proposé de créer, au sein de ce Conseil une commission propre à « l'économie des plateformes digitales »<sup>844</sup>. Toutefois, il n'apparaît pas, sur le site Internet du Conseil, que cette Commission ait encore vu le jour.

**Encadré 39. Extrait de l'accord interprofessionnel de Catalogne du 24 juillet 2018**

**Titre VI — L'économie des plateformes numériques**

Aujourd'hui, pour diverses raisons, telles que l'application des nouvelles technologies dans le domaine du travail et l'émergence de nouvelles demandes de la part des clients et des utilisateurs, le phénomène des plateformes s'est multiplié et, par conséquent, le nombre de personnes qui choisissent de travailler par le biais de plateformes a augmenté. Cependant, ce phénomène se répand à grande vitesse, ce qui nous oblige à réfléchir aux particularités du travail sous ce système et à son adéquation avec le système réglementaire actuel, étant donné que certaines plateformes évitent l'application des réglementations du travail et de la sécurité sociale.

Les signataires de l'AIC ont participé au rapport du CTESC sur l'économie collaborative, où nous considérons qu'il est nécessaire de renforcer la présence des partenaires économiques et sociaux pour augmenter leur capacité à représenter les travailleurs, les professionnels et les plateformes d'employeurs afin d'étendre la négociation collective et les accords d'intérêt professionnel, et de doter les nouveaux accords d'un contenu actualisé à la nouvelle réalité

<sup>843</sup> Article 3 de la loi 1/2007.

<sup>844</sup> Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (código de convenio núm. 79100065092016). Cette initiative est le prolongement d'échanges entre partenaires sociaux qui avaient débuté avec la mise en place, en 2017, d'une commission inter-départementale sur l'économie collaborative : v. Rodríguez-Piñero Royo M, «Platforms and platform work in spanish labour law : a new tool for economic policy », op.cit, p. 465.

économique.

Ne pas intervenir dans la réglementation de ce nouveau phénomène peut avoir des conséquences négatives sur la protection des travailleurs, difficiles à modifier ultérieurement. Lorsque les emplois développés par le biais d'une plateforme sont gérés de manière frauduleuse, ils ont un impact sur les niveaux de salaire et les revenus des travailleurs et des professionnels et sur les garanties de leurs conditions de travail, d'égalité et de santé et sécurité fixées par la négociation collective, ce qui a des conséquences sur les cotisations sociales, cela signifie une diminution de la protection et des fonds publics du système de sécurité sociale. Cela signifie une discrimination pour les travailleurs et une concurrence déloyale pour la grande majorité des entreprises qui respectent les conventions collectives et les cotisations sociales et fiscales.

#### Réglementation applicable

Les premières décisions judiciaires qui ont analysé cette question ont pour la plupart déclaré l'existence d'une relation de travail entre la plateforme et les prestataires de services, en se basant sur la présence d'indices de travail, tels que l'absence de prise en charge des risques, bénéfiques et coûts de l'activité productive et la subordination et la dépendance juridique du prestataire de services, ce qui implique que ce dernier est soumis à l'organisation, aux ordres et aux instructions de la société. D'après ces indications, il existe un déséquilibre dans la négociation entre les parties.

En ce qui concerne les indications d'emploi, il faut tenir compte du fait que la jurisprudence actualise l'interprétation. Par conséquent, outre les indices actuels d'emploi (dépendance et aliénation), les nouveaux indices ou notes possibles doivent également être analysés afin de pouvoir déterminer l'existence d'une relation de travail. En ce sens, la différence dans le pouvoir de négociation de chacune des parties ou le fait que l'activité de la plateforme va au-delà de l'intermédiation, affectant ainsi d'une manière ou d'une autre la prestation du service, peuvent être considérés comme une indication de l'emploi, une condition nécessaire, mais non suffisante.

L'absence d'un règlement européen spécifique sur les plateformes numériques crée une incertitude quant au droit applicable, notamment en ce qui concerne les relations de travail dans les cas où le siège social de l'entreprise et la prestation de services ont lieu dans différents pays. Nous considérons qu'il faut appliquer le droit du travail du pays où le service est fourni (c'est-à-dire où se trouve le travailleur) et non celui du siège social de la plateforme.

#### Droits collectifs des travailleurs

Nous, les signataires de l'AIC, soulignons que la dispersion des travailleurs dans le cadre du travail sur plateforme peut également affecter leurs droits collectifs, tels que le système d'indemnisation des accidents du travail, de représentation, la liberté d'association et la négociation collective. Elle peut également affecter la formation d'associations d'entreprises.

À titre de réflexion plus concrète, il faut garder à l'esprit les difficultés d'application du système actuel de représentation, qui est structuré sur la base du lieu de travail, dans les relations entre les prestataires de services et la plateforme électronique. Le choix des représentants est rendu plus difficile par le fait que les prestataires de services ne se connaissent pas entre eux.

Il est donc nécessaire d'étudier ou d'adapter les mécanismes de communication qui peuvent

favoriser le contact entre les travailleurs afin de pouvoir choisir la représentation légale des travailleurs.

Pour toutes ces raisons, nous, signataires de l'AIC, proposons la création d'une commission. Cette commission sera un comité technique au sein du Conseil des relations du travail, chargé d'analyser les cas spécifiques dans ce domaine, dans le cadre des marges légalement établies et des compétences des partenaires sociaux. Cette commission est régie par le Conseil des relations du travail.

Dans le second cas, c'est surtout l'adoption, le 29 mars 2019, d'un arrêté d'extension de l'accord national de l'hôtellerie par le Ministère du Travail qui mérite d'être citée. Son intérêt principal réside dans l'intégration des livreurs à son champ d'application fonctionnel. Les livreurs concernés sont définis largement comme les personnes livrant « à pied ou dans tout type de véhicule ne nécessitant pas d'autorisation administrative établie par la réglementation des transports, en tant que prestation du propre service de l'établissement ou commandée par une autre entreprise, y compris ou via des plateformes numériques ». L'accord était valable jusqu'au 30 décembre 2020. Il a été renouvelé jusqu'au 31 décembre 2021 par un nouvel accord en date du 11 novembre 2020<sup>845</sup>. En application de cet arrêté d'extension, l'ensemble des dispositions de l'accord national de l'hôtellerie est applicable aux livreurs. La doctrine relève néanmoins un certain nombre de limites à cette expérience<sup>846</sup>. D'abord, elle fait de ces livreurs des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration alors qu'il s'agit, en fait, d'une activité de transport. Ce faisant, elle exclut les personnes qui travaillent pour une plateforme, mais qui ne livrent pas des plats à emporter. Ensuite, l'application de l'accord national de l'hôtellerie aux livreurs est en contradiction avec la jurisprudence des tribunaux espagnols qui, lorsqu'ils requalifient ces travailleurs en salariés, exigent, par voie de conséquence, que leur soient appliqués les accords du secteur de la livraison. Il y aurait donc ici une divergence malheureuse.

En ce qui concerne le secteur des VTC, l'UGT a conclu en septembre 2018 un accord d'intention avec l'association des entreprises de location de voiture avec chauffeurs qui inclut notamment *Cabify* et *Vector*. L'objectif était de contribuer à l'amélioration des conditions de travail pour les VTC<sup>847</sup>.

Enfin, la pratique conventionnelle a surtout conduit à la conclusion, le 11 mars 2021, d'un accord entre les partenaires sociaux et le Ministère du Travail, qui introduit une présomption de salariat pour tous ces travailleurs entrant donc dans le champ d'application du Statut des travailleurs. En tant que salariés, ils pourront donc bénéficier de l'ensemble des dispositions de droit collectif. Cela étant, l'accord n'a pas précisé, sauf erreur de notre part, les modalités de leur représentation et de leur droit de négociation<sup>848</sup>. Un chapitre reste donc à écrire. La loi Rider, finalement approuvée par le décret-loi royal 9/2021 du 11 mai 2021<sup>849</sup>, modifiant le texte

<sup>845</sup> Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería : <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf>.

<sup>846</sup> Rodríguez-Piñero Royo M., «Platforms and platform work in spanish labour law : a new tool for economic policy », op.cit., p. 467.

<sup>847</sup> [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/19/companias/1537380143\\_693234.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/19/companias/1537380143_693234.html).

<sup>848</sup> *Supra*.

<sup>849</sup> Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, « BOE » n° 113 du 12 mai



révisé de la loi sur le statut des travailleurs approuvé par le décret-loi royal 2/2015 du 23 octobre 2015, exclut toutes ces questions de la réglementation des riders, en se concentrant sur la qualification de leur activité. Elle introduit toutefois une nouveauté importante, applicable à toutes les entreprises et à tous les secteurs, en reconnaissant des droits d'information aux représentants des travailleurs concernant les algorithmes utilisés pour prendre les décisions relatives au personnel.

## 2. Italie

Le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour promouvoir la négociation des travailleurs indépendants, et donc indirectement leur représentation.

D'abord, plusieurs accords sectoriels pour couvrir des travailleurs indépendants para-subordonnés ont été signés. C'est le cas, par exemple, des centres d'appel, des études de marché, des professeurs de langues étrangères ou bien encore des baby-sitters<sup>850</sup>. Les « co-co-co » peuvent donc être couverts par une convention collective. Toutefois, relevons que ces conventions sont signées par des organisations syndicales et patronales traditionnelles et non exclusivement par des associations d'indépendants<sup>851</sup>.

Ensuite, loi du 22 mai 2017 portant Statut du travail indépendant<sup>852</sup> envisage, à son article 17, la création d'un organe consultatif national, qui sera établi de manière permanente au ministère du Travail et des Politiques sociales. Il est prévu que cet organe ait pour tâche de formuler des propositions et des orientations sur les conditions de travail des indépendants. En ce qui concerne sa composition, le premier paragraphe de l'article 17 vise « des représentants désignés par le ministère du Travail et des Politiques sociales, ainsi que par les syndicats de travailleurs et d'employeurs et par les associations sectorielles les plus représentatives au niveau national ». Il devrait donc s'agir d'un organe quadripartite : État, organisations syndicales et patronales traditionnelles et associations ou confédérations d'associations de travailleurs indépendants. Cet organe peut formuler des propositions sur la législation et la politique en matière de travail indépendant ; par contre, il ne peut pas adopter d'accords collectifs. Toutefois, rien, si ce n'est le droit européen de la concurrence qui prohibe une entente sur les prix, n'empêche, *a priori*, qu'un accord collectif pour les travailleurs indépendants soit signé<sup>853</sup>. En tout état de cause, la loi du 22 mai 2017 ne consacre pas un droit de représentation et de négociation collectives des travailleurs indépendants de façon générale ni, en particulier, au niveau de l'entreprise<sup>854</sup>. L'activité de cet organe est encore, en juillet 2021, balbutiante. Elle n'a pour le moment rien apporté de concret au statut des travailleurs de plateformes.

Enfin, la loi n° 128 du 2 novembre 2019 renvoie à la négociation collective et, à défaut, aux

---

2021, p. 56733 : <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>.

<sup>850</sup> Donini A., Forlivesi M., Rota A., Tullini P., « Towards collective protections for crowdworkers : Italy, Spain and France in the EU context », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 2, p. 207, spé. p. 216 ; Fulton L., *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, 2018, ETUC, Bruxelles, p. 56.

<sup>851</sup> Voir *supra* les expérimentations collectives en la matière.

<sup>852</sup> Legge 22 maggio 2017, n. 81 : « Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato » : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

<sup>853</sup> Zucaro R., « Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo », *LLI*, 2018, Vol. 4, n° 2, p. 179.

<sup>854</sup> Forlivesi M., « Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali - organizzazione, rappresentanza, contrattazione », *LLI*, 2018, vol. 4, n° 1, p. 36.

accords collectifs déjà existants dans des secteurs similaires, les modalités de définition de l'indemnisation des travailleurs indépendants engagés dans la livraison de biens pour le compte d'autrui à travers des plateformes numériques et effectuée dans des zones urbaines à l'aide de vélocipèdes ou de véhicules à moteur<sup>855</sup>. La référence aux secteurs similaires ainsi qu'aux associations d'employeurs semble indiquer que le niveau visé est donc le secteur et non pas l'entreprise<sup>856</sup>. Comme on le voit, un tel droit de négociation est limité à plus d'un titre : zone urbaine, livraison de marchandises en véhicule et ne pouvant porter que sur la rémunération, ce que la doctrine déplore<sup>857</sup>. Par ailleurs, la loi ne précise pas qui est titulaire du droit de négociation du côté des travailleurs.

L'Italie se démarque par l'existence de multiples expérimentations collectives réalisées pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques en l'absence d'un cadre juridique général. La présence des organisations syndicales traditionnelles semble incontournable à cet effet. Plusieurs accords, qu'il s'agisse d'accords collectifs par définition ou d'accords *sui generis*, ont été signés. En ce qui concerne les accords collectifs au sens du droit du travail, il faut citer :

1. L'accord conclu en *juillet 2018* dans le secteur de la logistique entre les trois principaux syndicats italiens (Filt CGIL, Fit CISL et Uiltrasporti)<sup>858</sup>. L'accord inclut la catégorie de livreurs dans la liste des classifications professionnelles et les qualifie de travailleurs salariés. Mais cet accord ne s'applique que dans les entreprises signataires ou adhérentes à l'organisation patronale signataire. En novembre 2020, les mêmes organisations syndicales signataires ont adopté un protocole additionnel concernant les travailleurs indépendants des plateformes dans le secteur de la livraison de marchandises. Ce protocole étend aux indépendants les règles de salaire établies pour les salariés, ainsi que les prestations complémentaires prévues par l'organisme bilatéral créé par les partenaires sociaux du secteur des transports.

2. En *mai 2019*, Laconsegna (une entreprise de livraison de repas), la Filt CGIL, Fit CISL et Uiltrasporti ont signé le premier accord d'entreprise de l'économie de plateforme. Cet accord qualifie les livreurs de salariés et leur applique l'accord du secteur de la logistique signé en juillet 2018. De plus, les livreurs de la Laconsegna ont créé un comité d'entreprise, le premier du genre en Italie.

Dans le même esprit, l'accord signé par NIDIL-CGIL et Deliveriamo le *26 mai 2020* prévoit la création d'un comité d'entreprise COVID-19 sur la santé et la sécurité pour l'application et le suivi du protocole d'entreprise sur les mesures visant à prévenir et à limiter la contagion du COVID<sup>859</sup>.

3. En *septembre 2020*, l'association Assodelivery, qui regroupe les entreprises de plateformes Deliveroo, Glovo, JustEat, Uber Eats et Social Food, a conclu un accord avec un syndicat

---

<sup>855</sup> Legge 2 novembre 2019, n° 128, « Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali » : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg>.

<sup>856</sup> Vitaletti M., « Compenso negoziato e lavoro autonomo su piattaforma digitale », *LLI*, 2020, vol. 6, n° 1, p. 107.

<sup>857</sup> Borelli S., « Fitting The Panoply in a Binary Perspective. The Italian Platform Workers in the European Context », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 343, p. 365.

<sup>858</sup> Borelli S., Gualandi S., « Which social security for platform workers in Italy ? », *International Social Security Review*, n°3-4, 2021. Accord disponible en ligne : [http://www.filtcgil.it/documenti/mobi27lug18\\_1.pdf](http://www.filtcgil.it/documenti/mobi27lug18_1.pdf).

<sup>859</sup> Allamprese A., « La lutte contre la Covid-19 entre les impératifs de santé, de sécurité et de vie privée des salariés italiens », *Droit social*, n° 9, 2020, p. 720.

indépendant des centrales traditionnelles, qu'elle aurait elle-même contribué à créer<sup>860</sup>. L'accord établit des mesures visant à garantir la santé et la sécurité des livreurs, leur formation et leurs droits collectifs. Mais, en contrepartie, l'accord reconnaît explicitement la qualité d'indépendant des livreurs. Cet accord, conclu en pleine négociation parallèle avec le gouvernement, les organisations syndicales et les travailleurs, a suscité de très vives réactions, notamment au sein du gouvernement. Il s'appuie expressément sur l'article 2 de la loi de 2019 qui autorise la dérogation à ses propres dispositions par accord collectif. Après la signature de cet accord, les plateformes qui font partie de Assodelivery ont demandé aux travailleurs d'en accepter le contenu. Les plateformes ont résilié les contrats des travailleurs qui refusaient ces conditions. Le Tribunal de Palerme a déclaré que cette conduite ne respecte pas le principe de non-discrimination fondée sur l'orientation syndicale<sup>861</sup>. Le ministère est intervenu pour dire que la convention conclue ne peut pas déroger à la loi, car elle n'a pas été signée par un syndicat représentatif côté travailleurs.

4. Le 29 mars 2021, FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-trasporti, Riders X I Diritti et Just Eat Italie ont signé une convention collective d'entreprise qui engage cette dernière à engager des coursiers avec un contrat de travail et à leur appliquer la convention collective nationale de la logistique, du transport de marchandises et de l'expédition. L'accord prévoit en outre un salaire supplémentaire lié au nombre de livraisons, limite son versement à un maximum de quatre livraisons par heure afin de minimiser le risque pour la santé et la sécurité des livreurs.

En ce qui concerne les accords *sui generis*, il faut citer :

La « Charte des droits fondamentaux du travail digital en contexte urbain » (« *Carte dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* ») signée le 31 mai 2018 à Bologne par le syndicat Riders Union Bologna avec la municipalité de Bologne, les syndicats CGIL, CISL et UIL ainsi qu'avec les plateformes Mymenu, Sgnam puis Domino's pizza<sup>862</sup>. Le texte n'engage que les plateformes qui y adhèrent volontairement. Les syndicats et la mairie de Bologne cherchent à répliquer cette Charte dans les autres villes italiennes. La Charte contient quatre chapitres couvrant les dispositions générales, le droit d'être informé, le droit à la protection — y compris à un salaire équitable, la santé et la sécurité, la protection des données personnelles et le droit à la déconnexion, le droit à une rémunération horaire décente (non inférieure à la grille des conventions collectives de travail), une prime pour travail de nuit, de jour férié et en cas de conditions météorologiques défavorables ; non-discrimination pour des raisons politiques ou syndicales ; droit à une assurance en cas d'accidents du travail, droit de se réunir en assemblée syndicale sur le temps de travail, le droit à l'action collective.

Enfin, le protocole sur la santé et la sécurité adopté unilatéralement par Uber Eats en février 2021, qui oblige l'entreprise à fournir à ses travailleurs des informations sur l'utilisation des EPI et à souscrire une assurance privée pour garantir des prestations complémentaires en cas de maladie, d'invalidité et d'accident du travail. Uber Eats s'engage également à introduire dans son application une fonction permettant de contacter le numéro d'urgence 112 et à informer ses travailleurs sur l'utilisation correcte des EPI dont l'utilisation appropriée sera contrôlée.

---

<sup>860</sup> Nizzoli Cr., « Le rôle des collectifs auto-organisés dans la représentation des livreurs à vélo », *Chronique internationale de l'IREs*, mars 2021, n° 173, p. 63.

<sup>861</sup> Tribunal de Palerme, ordonnance du 12 avril 2021 : <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2021/04/22/rifiuto-del-rider-di-sottoscrivere-un-contratto-previsto-da-unorganizzazione-non-rappresentativa-discriminazione-sindacale-tribunale-palermo-ordinanza-del-12-aprile-2021/>.

<sup>862</sup> [http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf).

Les exercices d'« innovation sociale » sont ainsi très riches en Italie. Ils confirment la nécessité de recourir aux organisations syndicales traditionnelles en dépit de nouvelles formes d'organisations économiques ainsi que la capacité des travailleurs à s'auto-organiser en recourant aux nouvelles techniques de l'information et de la communication.

### 3. Suisse

En Suisse, la première et seule expérience de négociation collective pour les travailleurs de plateformes a été le fait d'organisations syndicales traditionnelles. En février 2019, un accord collectif a été signé entre Syndicom, le syndicat suisse des médias et des communications, d'une part, et l'association d'employeurs Swissmessengerlogistic (SML)<sup>863</sup>. Cet accord, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019, prévoit un salaire minimum, une majoration pour les heures de nuit et le travail du dimanche, un agenda prévisionnel et des prestations sociales en cas d'accident ou d'arrêt maladie ainsi qu'un congé de paternité. Toutefois, cet accord ne couvre actuellement que 600 coursiers, car les plateformes les plus implantées en Suisse telles que Notime ou Uber Eats n'en sont pas parties. On notera, par ailleurs, la diversité et la complexité du choix de la branche professionnelle dans laquelle intégrer les livreurs à vélo dans une branche professionnelle. Tandis qu'ici c'est le syndicat des médias qui a conclu une convention à leur profit, c'était en Espagne la convention de la restauration collective qui avait été étendue alors que les tribunaux espagnols et les partenaires sociaux en Italie leur ont appliqué la convention collective du transport.

### 4. Pays-Bas

Deux expériences de négociation collective ont eu lieu jusqu'ici. La première est le fait du syndicat FNV Horeca, dans le secteur de l'hôtellerie, qui a obtenu de la plateforme *Temper*<sup>864</sup> la suppression de certains frais pour les travailleurs indépendants utilisant son application<sup>865</sup>. Mais il ne s'agit pas à proprement parler d'un accord collectif. Les termes utilisés par les parties ne renvoient en effet jamais à cette catégorie. Cette « coopération » a été dénoncée par le syndicat de précaires FNV Flex pour qui la plateforme *Temper* devrait être considérée comme une agence d'intérim et, à ce titre, se voir imposée la convention collective de secteur applicable<sup>866</sup>. Ici encore se pose la délicate question du choix du secteur. La seconde expérience est l'action en justice intentée par la confédération FNV contre la plateforme *Deliveroo* pour contraindre cette dernière à appliquer la convention collective du transport routier de marchandises professionnelles et de la location de grues mobiles. Dans une décision rendue le 15 janvier 2019<sup>867</sup>, le même jour qu'une autre décision requalifiant, dans la même affaire, des coursiers *Deliveroo* en salariés<sup>868</sup>, le tribunal d'Amsterdam donne raison au syndicat

---

<sup>863</sup> Gesamtarbeitsvertrag Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen : [https://syndicom.ch/fileadmin/user\\_upload/Web/Website/Branchen/Logistik/Velokurier/190204\\_Rede\\_HUKoehli\\_d.pdf](https://syndicom.ch/fileadmin/user_upload/Web/Website/Branchen/Logistik/Velokurier/190204_Rede_HUKoehli_d.pdf).

<sup>864</sup> *Temper* est une plateforme qui met en relation des entreprises de plusieurs secteurs tels que l'hôtellerie, la restauration, les loisirs ou bien encore le nettoyage avec des travailleurs indépendants : <https://temper.works/>.

<sup>865</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/platform-economy/initiatives/agreement-to-collaborate-between-fnv-and-temper>.

<sup>866</sup> Gundt N., « The Netherlands : trying to solve 21st century challenges by using 20th century concepts », *Comp. Labor Law & Pol'Y Journal*, 2021, vol. 41, n° 2, p. 473.

<sup>867</sup> ECLI:NL:RBAMS:2019:210 : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:210>.

<sup>868</sup> ECLI:NL:RBAMS:2019:198 : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>.

néerlandais. *Deliveroo* doit être considéré comme un employeur au sens de ladite convention et donc appliquer ces dispositions à ses salariés. L'article 2 de la convention du transport routier indique que « [c] et accord s'applique à : a) Tous les employeurs et salariés des entreprises établies aux Pays-Bas qui assurent des transports routiers pour compte d'autrui au sens de la loi sur le transport routier de marchandises et/ou qui, contre rémunération, assurent des transports entièrement ou partiellement routiers ou sur d'autres voies non ouvertes à la circulation publique ». À l'inverse, le même article dispose que la convention ne s'applique pas aux entreprises dont l'activité principale « est autre que le transport professionnel de marchandises par route, les services logistiques ou la location de grues mobiles, si en général pas plus de 20 % du chiffre d'affaires est généré par les activités susmentionnées ». *Deliveroo* avançait plusieurs arguments afin de convaincre les juges de l'inapplicabilité de la convention collective des transports routiers en l'espèce. D'une part, son activité principale ne relève pas du secteur du transport commercial de marchandises. D'autre part, l'application intégrale des dispositions conventionnelles invoquées remettrait en cause son modèle économique.

Le tribunal d'Amsterdam ne retient pas ces deux principaux arguments. Il note que le champ d'application de la convention est rédigé de façon suffisamment large pour englober l'activité de livraison de repas à vélo. De plus, les coursiers transportent bien de la marchandise « pour compte d'autrui », car ils n'en sont pas les propriétaires<sup>869</sup>. Enfin, rien n'indique dans la convention, contrairement à ce qu'invoquait *Deliveroo*, que seuls les transports motorisés sont visés. La plateforme est donc condamnée au paiement de dommages et intérêts au profit du syndicat FNV et à justifier de l'application des dispositions conventionnelles pertinentes aux coursiers salariés. Dans la mesure où, précisément, le tribunal admet qu'une convention collective est applicable aux coursiers dès lors qu'ils sont salariés, la portée de cette décision doit être relativisée. Elle ne porte nullement sur l'application d'une convention collective à des travailleurs indépendants.

De ce point de vue, la doctrine estime que la loi néerlandaise, qui autorise la conclusion de conventions collectives au profit de travailleurs indépendants<sup>870</sup>, est en contradiction avec le droit de l'Union européenne. Il faut en effet rappeler la décision KNV Kunsten rendue en 2014 par la Cour de justice de l'Union européenne<sup>871</sup>. La Cour avait refusé de réserver un régime dérogatoire du droit des ententes à l'accord signé entre une association de musiciens indépendants et une association d'employeurs néerlandaises. La loi autorisant une telle négociation était explicitement citée par les juges. Par conséquent, en l'état actuel du droit, la capacité des travailleurs de plateformes aux Pays-Bas de s'organiser en syndicat et de participer à une négociation collective est tout sauf évidente.

## B. Le risque de bipolarité et de fragmentation dans le scénario français

La question des droits collectifs des travailleurs des plateformes est le vecteur retenu par le

---

<sup>869</sup> Cela rappelle l'argumentation employée par la Commission de la relation de travail de Bruxelles dans l'affaire *Deliveroo*. La Commission, qui devait déterminer s'il fallait analyser les faits de l'espèce au regard de l'arrêté royal de 2013 qui mettait en œuvre la loi-programme de 2006, parvenait à la même conclusion que le tribunal d'Amsterdam, en notant que ces coursiers transportent bien des marchandises pour le compte d'autrui. Cela justifiait que leur soit appliqué ledit arrêté royal.

<sup>870</sup> Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (WCAO), article 1(2) : « [e]lle [la convention collective] peut également concerner les contrats d'entreprise et les contrats de services. Les dispositions de la présente loi relatives aux contrats de travail, aux employeurs et aux employés s'appliquent alors mutatis mutandis ».

<sup>871</sup> CJUE, 4 décembre 2014, *FNV Kunsten*, aff. C-413/13.

législateur français depuis la loi El Khomri de 2016 reprise par la loi sur les mobilités de 2020 (article 48). Dans ce contexte légal et pour amortir l'onde de choc créée par la jurisprudence de la Cour de cassation, des plateformes (Stuart, Uber, Uber eat, Deliveroo) ont fini par prendre des initiatives de dialogue avec leurs travailleurs anticipant ainsi l'intervention du législateur. Ces initiatives ont pris des formes variées (table ronde, forum, sondage, questionnaires, focus groupe...). D'autres ont pris l'initiative d'un dialogue plus structuré avec des représentants élus au terme d'un scrutin direct qui se réunit une fois par trimestre sur des sujets d'intérêt commun, néanmoins très contrôlés puisque l'ordre du jour est fixé par la plateforme qui donne surtout la parole à des invités extérieurs (voir *supra* chapitre 1).

Petit pas par petit pas, s'installe donc et se juridicise l'idée selon laquelle l'instauration de droits collectifs et plus précisément d'un dialogue social viendrait en compensation du maintien du statut de travailleur indépendant et permettrait de résoudre ou de limiter la conflictualité juridique sur la qualification de la relation de travail et de tempérer ainsi le déséquilibre des relations contractuelles entre plateformes et travailleurs. C'était l'objet initial du rapport de Jean Yves Frouin (1) pour devenir celui de la mission Bruno Mettling à l'origine de l'ordonnance du 21 avril 2021 (2). Bien que s'agissant des droits collectifs, en lieu et place d'une concertation sociale des partenaires sociaux qui auraient pu être saisis pour négocier et conclure un accord-cadre dans la perspective d'adopter une loi négociée comme ce fut le cas en Espagne, les actes préparatoires du projet de texte d'ordonnance ont été confiés à des experts (ayant exercé soit dans des institutions publiques comme Jean Yves Frouin ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, soit dans des entreprises multinationales comme Bruno Mettling, président chez Orange) qui ont procédé à des consultations bilatérales des acteurs sociaux. Le texte adopté étant une ordonnance, le sujet n'a pas davantage fait l'objet d'un débat politique préalable. Démocratie sociale et démocratie politique ont été écartées d'un revers de main sur un sujet qui relève du domaine des principes fondamentaux du droit du travail selon l'article 34 de la Constitution.

### **1. De la loi El khomri au rapport Frouin**

Étrangement, la partie 3 du rapport Frouin intitulée « Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs » n'a fait l'objet, à une exception près, d'aucun commentaire de la part de la doctrine<sup>872</sup>. C'était l'objet initial de la mission qui, au fur et à mesure, est devenu un objet parmi d'autres. Le rapport Frouin exclut du champ du dialogue social la protection sociale considérant qu'elle doit être traitée dans le cadre d'une refonte plus large de la protection sociale des indépendants, ce qui nous paraît justifié s'agissant des principes généraux, mais qui ne l'est pas en revanche du point de vue de la structure de la protection sociale dotée d'un pilier complémentaire d'origine conventionnelle et du point de vue de la gestion de caisses qui repose sur le paritarisme<sup>873</sup>. Ces deux derniers points pourraient être à l'ordre du jour d'une concertation sociale au niveau interprofessionnel que le rapport Frouin a rapidement et globalement écartée.

Le point de discussion central se situe avec le droit de la concurrence qui prohibe les ententes entre entreprises, les cartels et pour lequel le travailleur indépendant est une entreprise. Ceci

---

<sup>872</sup> Van den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en exergue le particularisme français », *Revue de droit du travail*, 2021, n°2.

<sup>873</sup> Rapport Frouin J.Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, op.cit, p ; 67. Dans le même sens rapport CNum de juillet 2020, p.161. Pour une critique de cette exclusion voir Diringier J., Del Sol M., « Un rapport sur les enjeux de protection sociale », *Droit social*, 2021, p.223.

étant, en France, des textes prévoient la possibilité de négocier des accords collectifs à des catégories de travailleurs indépendants. C'est le cas des gérants non-salariés (article L. 7322-3 du Code du travail) ou des artistes interprètes (article L. 212-14 du Code de la propriété intellectuelle) ou encore des agents généraux d'assurance (décret n° 96-902 du 15 octobre 1996) dont la loi du 16 avril 1996 fixant leur statut<sup>874</sup>, leur reconnaît la possibilité de négocier collectivement les conditions de travail, de rémunération, d'emploi et leurs garanties sociales. La loi du 8 août 1994, tout en plaçant les accords collectifs de protection sociale complémentaire dans le champ du Code du travail, en étendait néanmoins le bénéfice aux mandataires sociaux qui ne sont pas des salariés<sup>875</sup>. L'exemption peut donc être établie par le législateur national et/ou européen.

Le rapport Frouin a examiné trois points en relation avec le dialogue social des travailleurs des plateformes : 1. L'alternative entre le dialogue direct ou par des représentants. 2. L'alternative entre accords collectifs et contrats collectifs. 3. Les questions de représentation des acteurs.

Partant du droit positif du travail (articles L. 2221-1 et L.2231-1 du Code du travail), le rapport considère qu'il apparaît difficile de ranger *de jure* et sans modification de la loi des accords conclus avec des organisations de travailleurs indépendants. C'est pourquoi bien que favorable à l'accord ou la convention collective de travail, il suggère la possibilité de faire appel pour une période transitoire à la figure juridique du contrat collectif qui est un contrat de droit commun<sup>876</sup> conclu avec une organisation ayant vocation par le biais du mandat à engager une collectivité d'adhérents. Cela permettrait de se dispenser des questions de représentativité requises pour la négociation collective et laisserait alors totalement libres les plateformes de choisir leur interlocuteur.

Le rapport s'est particulièrement attardé sur la question de la représentativité et sur le niveau du dialogue. D'emblée, il est considéré que le niveau interprofessionnel ne serait pas pertinent en raison « de la très grande diversité de modèles de plateforme ». C'est là l'affirmation d'une évidence qu'il conviendrait d'analyser de manière critique pour deux raisons. D'une part, les plateformes se déploient dans tous les secteurs d'activité et, d'autre part, la plateformes du travail est bien autre chose que la précarisation ou la flexibilisation du travail. Bien au-delà de la balkanisation des statuts d'emploi, il s'agit d'une opération de mitage du droit du travail qui consiste à dé-salarialiser le travail par une poussée de la figure du travailleur indépendant dans les droits du travail, le cas échéant dotés de droits collectifs *ad hoc* et en déclassifiant le travail en une activité, un loisir voire un jeu. Le rapport Frouin estime qu'il n'y aurait guère que pour la construction d'un socle commun de protection sociale que ce niveau serait adapté tout en affirmant que la protection sociale devrait être exclue du champ des négociations, car elle devrait être traitée dans le cadre d'une refonte plus large de la protection sociale des indépendants ce qui est contesté par la doctrine la plus avisée dans le domaine<sup>877</sup> au moins pour deux raisons essentielles : le paritarisme qui caractérise la gestion du système de sécurité sociale en France et la place occupée par la protection sociale complémentaire (le fameux 3<sup>e</sup> pilier). Il nous semble, dans le prolongement de cette opinion doctrinale, que c'est l'ubérisation dans ses

---

<sup>874</sup> Voir Barthélémy J., « Une convention collective de travailleurs indépendants ? », *Droit social*, 1997, p.40

<sup>875</sup> *Ibid.*

<sup>876</sup> Voir Gaudu F., Vatinet R., *Traité des contrats*, Les contrats de travail, n°170 et s. LGDJ, 2001. Précisons que cette figure du droit commun connaît la limite de l'application du principe de l'effet relatif des contrats aux seuls travailleurs adhérents de l'organisation signataire et par le principe de l'autonomie contractuelle quant à son contenu.

<sup>877</sup> Diringier J., del Sol M., « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Droit social*, 2021, p.223.

deux versants c'est-à-dire du point de vue du travail et de la protection sociale qui devrait faire l'objet d'une concertation sociale au plus haut niveau, ce qui est du reste expressément préconisé dans la Recommandation 198 de l'OIT lorsque la qualification de la relation contractuelle est problématique.

Concernant le niveau du dialogue, le rapport ne favorise pas l'inclusion des travailleurs des plateformes dans des branches existantes « car ce serait compliqué » et partage les inquiétudes et propositions faites par les organisations syndicales : les travailleurs des plateformes travaillent pour plusieurs plateformes, le risque d'un dialogue déséquilibré s'il se tient uniquement au niveau de la plateforme, risque de mesures de rétorsion en cas de dialogue au niveau de la plateforme (ce qui est confirmé par les travailleurs interrogés qui ont expérimenté la fonction de représentant dans la plateforme). Le niveau du secteur permet de réguler l'activité des plateformes du point de vue de la concurrence et d'avoir une unification minimale des droits et des protections des travailleurs. Le rapport s'est exprimé en faveur de ce niveau de dialogue sous réserve de prévoir une procédure d'extension de manière à inciter les plateformes à participer aux négociations.

***Encadré 40. Préconisations de la CFDT lors de la mission Frouin***

**Pour la CFDT** les niveaux de représentation préconisés sont les suivants :

Trois niveaux possibles de représentation ont été identifiés par la CFDT. Le niveau du dialogue social territorial n'a pas été retenu comme un niveau pertinent, car les différences d'exercice de l'activité ne relèvent pas de ce critère : les plateformes construisent leur modèle souvent à l'échelle internationale et les conditions générales d'utilisation sont identiques sur l'ensemble du territoire.

• **Niveau 1 : les plateformes elles-mêmes ou le donneur d'ordre identifiable**

Ce niveau peut donner lieu à des négociations spécifiques, mais il ne justifie pas de construire une représentativité et une représentation spécifiques. Plusieurs raisons à cela :

- ces travailleurs ont recours à différentes plateformes (3 en moyenne chez les VTC). Construire une représentativité/représentation par plateforme risquerait d'enfermer ces travailleurs dans une relation monopolistique ;
- associer un travailleur à une plateforme renforcerait le soupçon de salariat déguisé ;
- cela nécessiterait de partir des données que seules les plateformes possèdent, au risque d'exposer ces travailleurs à des mesures de rétorsion.

En outre, le risque serait de construire une « branche des travailleurs des plateformes », alors qu'il s'agit davantage d'un modèle économique que d'un secteur. Par ailleurs, si l'on inclut tous les indépendants dans la réflexion, l'interlocuteur patronal avec lequel négocier n'est pas toujours identifiable à ce niveau.

• **Niveau 2 : le secteur**

C'est un niveau qui permet à la fois de tenir compte de réalités professionnelles très diverses selon les champs, mais aussi d'éviter les écueils précédemment cités. De plus, le secteur constitue une référence pour l'identité professionnelle de ces travailleurs.

L'approche économique (code NAF) ne correspondant à aucune réalité sociale, **la CFDT propose de s'appuyer sur les branches professionnelles**. Une telle approche a le mérite de réintégrer les travailleurs indépendants dans un socle conventionnel qui peut être adapté à leur réalité et d'inscrire les plateformes dans un **ensemble économique et social cohérent en vue d'une régulation de la concurrence par les acteurs eux-mêmes** – c'est l'une des missions principales des branches. Cela a l'avantage de ne pas devoir créer un cadre supplémentaire.



**Le secteur est également un niveau pertinent en ce qu'il est pris en compte par le droit européen de la concurrence.** Uber est considérée comme une entreprise de service de transports par les juges européens (et non un simple intermédiaire)<sup>878</sup>.

- **Niveau 3 : le national interprofessionnel**

Ce niveau doit être opérant pour d'éventuelles concertations avec les pouvoirs publics ou la construction d'un socle commun de protection sociale des indépendants. Ceux-ci ne bénéficient actuellement d'aucune représentation propre et sont noyés dans les organisations patronales, alors qu'ils ont des intérêts spécifiques.

**En définitive, la CFDT retient deux niveaux pour la mesure de la représentativité, sectoriel et interprofessionnel.**

***Encadré 41. Préconisations de la CGT lors de la mission Frouin***

**Pour la CGT**, les niveaux pertinents et modalités de représentation des travailleurs de manière pérenne sont celui de la plateforme ou celui du secteur d'activité sur le modèle, par exemple, des branches professionnelles

— ***au niveau des entreprises, et donc des plateformes :***

En premier lieu, les requalifications des travailleurs des plateformes en salariés prononcées par les tribunaux vont dans le sens d'une transposition totale du droit de la représentation du personnel salarié aux travailleurs des plateformes. Leurs conditions d'exercice de leur activité les placent de fait dans le salariat, ce qui impose de les intégrer à la représentation du personnel existante.

En deuxième lieu, ce sont les conditions d'exercice de l'activité et non le statut du travailleur (indépendant / salarié) qui doivent définir les protections dont il bénéficie. Partant de cette exigence et de la nouvelle définition du travailleur couvert par le Code du travail que nous proposons, les travailleurs des plateformes devraient bénéficier des protections offertes par le Code du travail, notamment en termes de représentation du personnel.

En troisième lieu, la création d'une représentation collective des travailleurs des plateformes au sein de ces plateformes se justifie également par leur mode de fonctionnement. Les plateformes gèrent les travailleurs de manière collective, c'est-à-dire qu'elle les traite comme un groupe uniforme de travailleur, ce qui n'est pas le cas des autres types de travailleurs indépendants auxquels elle peut faire appel. Par exemple, les plateformes prennent unilatéralement des décisions qui impactent collectivement les travailleurs des plateformes, sur leur condition d'emploi ou la tarification par exemple. Le passage en freeshift chez Deliveroo en est un exemple récent. Par ailleurs, même si toutes les plateformes sont construites sur un modèle économique commun, leur mode de fonctionnement n'est pas totalement identique, les travailleurs de chaque plateforme ont donc des revendications spécifiques ce qui nécessite une représentation au niveau de l'entreprise.

— ***au niveau national de la branche :***

Une représentation au niveau national est importante pour que le gouvernement ait un interlocuteur représentant les travailleurs des plateformes.

<sup>878</sup> CJUE, Uber c/Espagne 20.12.2017, C/434-15.

Les travailleurs des plateformes ne relèvent pas d'un secteur d'activité à part. La création d'une « branche » travailleur des plateformes alimenterait l'idée selon laquelle ces travailleurs doivent être traités à part, ce qui irait dans le sens d'un sous-statut avec de sous droits, ce à quoi nous nous opposons.

Les travailleurs des plateformes devraient donc être représentés au niveau national au sein des branches d'activité auxquelles ils appartiennent. Par exemple, les livreurs (Deliveroo, Uber Eats ...) relèvent du secteur d'activité du transport, et doivent donc bénéficier de la CCN transport.

Le rapport Frouin a également envisagé divers scénarios pour ce qui est du mode de représentation pour préconiser le système de l'élection de préférence à celui de l'adhésion (risqué en raison du très faible taux de syndicalisation des travailleurs des plateformes, problème de méthode d'identification des travailleurs adhérents, etc.) qui permettrait de mesurer l'audience auprès de la population concernée et pas seulement la part de la population adhérant à une organisation. Quant au type de scrutin, soit au niveau de chaque plateforme soit au niveau national, bien que ce dernier soit le plus simple à organiser, le rapport renvoie à une négociation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics. Pour ce qui est de la mesure de la représentativité syndicale (et patronale), vue la volatilité des travailleurs des plateformes, le rapport estime qu'elle pourrait être établie plus fréquemment que dans le droit commun (comme le suggèrent aussi les syndicats), tous les 2 ou 3 ans au lieu de tous les 4 ans.

Reste à voir les conditions d'électorat et d'éligibilité relativement complexes vue la très grande mobilité professionnelle des travailleurs des plateformes. Dans les entreprises de travail temporaire (article L. 2314-20 du Code du travail) ou de portage salarial (article L. 2314-21 du même Code), les conditions d'ancienneté sont de 3 mois pour être électeur et de 6 mois pour être éligible. Le rapport Frouin estime qu'il faudrait ajouter à cela un seuil minimal d'activité pour que ne soient pas élus des travailleurs travaillant de manière accessoire, ce qui nous paraît non seulement difficile, mais difficilement soutenable vu la caractéristique de l'activité qui est justement d'être très occasionnelle comme nous avons pu le constater (voir supra, Ière Partie, titre I, chapitre 2, section 2). Pour accéder à la représentativité, le rapport mobilise les seuils visés par le droit du travail (au moins 10 % des suffrages au premier tour dans l'entreprise/au moins 8 % pour la branche). Prenant acte de la création d'organisations collectives par des travailleurs indépendants et des plateformes, le rapport envisage de reconnaître cette capacité de représentation aux syndicats de salariés si leurs statuts le permettent ou à des entités distinctes de ces syndicats créés par eux-mêmes comme c'est le cas de la CFDT avec Union ou encore à des organisations *ad hoc* sous forme de collectifs ou d'associations ou de syndicats.

Le rapport préconise un dialogue sur le dialogue pour préparer les acteurs et créer les conditions du dialogue ; il s'agirait d'une phase d'expérimentation d'un an de concertation sur la préparation et l'organisation du dialogue. Le rapport indique les difficultés à considérer que la charte puisse être regardée comme un outil ou un résultat de dialogue ou un résultat de dialogue.

Mais encore faut-il savoir quel serait l'objet du dialogue. Tous les sujets ou seuls ceux ne relevant pas de l'ordre public (transparence sur la prestation, temps de conduite, rémunération horaire minimale, conditions de rupture de la relation, déconnexion). Toutes les autres questions pourraient donc être un sujet de dialogue. Toutes les formes du dialogue sont envisageables (information, consultation, négociation). La négociation peut être facultative et/ou obligatoire. Face à l'absence de pratiques de négociation, le rapport propose de la rendre obligatoire – pour la stimuler — de manière périodique (tous les 2 ans) au niveau du secteur, mais sans en fixer

les sujets ; elle demeurerait facultative au niveau de la plateforme. Le rapport préconise une articulation des niveaux en donnant la prééminence au secteur, car « tout est à construire ». Pour ce qui est de la validité de l'accord, le rapport ne vise pas un effet *erga omnes*, car il s'agit de travailleurs indépendants. Par conséquent, l'applicabilité serait soumise à la double condition que la plateforme soit signataire de l'accord ou membre de l'organisation signataire et que le travailleur indépendant lui-même soit membre d'une organisation signataire ou qu'il ait personnellement adhéré à l'accord. Quant à l'accompagnement du dialogue, il pose deux questions : son financement, la protection des représentants (légaliser le déplacement de la charge de la preuve en cas de baisse d'activité dans une certaine proportion et soumettre à un régime d'autorisation préalable la déconnexion d'un représentant élu). Le rapport estime que les droits collectifs des travailleurs qui seraient salariés d'une société de portage salarial ou d'une CAE seraient exercés de la même façon que s'ils étaient des travailleurs indépendants travaillant directement pour la plateforme, ce qui réduit considérablement l'intérêt de la structure intermédiaire, mais surtout poserait une question de cohérence puisqu'en l'occurrence le travailleur aurait deux statuts pour une prestation de travail, celui de salarié pour les droits individuels du travail et la protection sociale et celui d'indépendant du point de vue des droits collectifs.

Les auteurs du rapport Frouin regrettaient de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour approfondir le volet droits collectifs des travailleurs. Il a néanmoins envisagé toutes les facettes du dialogue social, ce qui sera aussi le cas de la mission Mettling à l'origine de l'ordonnance du 21 avril 2021 qui, elle, ne comprend que des dispositions sur les modalités de représentation des travailleurs indépendants et reste muette sur tout le reste.

## **2. De la mission Mettling à l'ordonnance du 21 avril 2021 instituant des représentants sans fonction**

En vertu de la loi sur les mobilités de 2019 et dans la foulée du rapport Frouin, une nouvelle mission a été confiée à Bruno Mettling. Dans la foulée a été adoptée l'ordonnance 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<sup>879</sup>. Cette ordonnance vient grossir le titre IV du livre III de la partie VII du code du travail consacré aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. Ces règles concernent les travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mobilité ; elles portent sur la représentation de ces travailleurs et ses conditions d'exercice, notamment en prévoyant la création d'une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

L'ordonnance met donc en place des règles pour établir les acteurs du dialogue social uniquement pour les travailleurs des plateformes de mobilité au niveau sectoriel et de la plateforme. Mais elle ne définit pas le dialogue social, ne prescrit pas ses finalités, ses sujets ou les formes de ce dialogue. Il n'existe pas d'équivalent des articles L. 2221-1 (objet des accords ou conventions), L. 2281-1 (le droit d'expression directe) et L. 2312-1 du Code du travail (dispositions générales sur les attributions du CSE). C'est donc un texte volontairement et étonnamment incomplet. Il devrait donc être complété pour que soit écrit le chapitre IV intitulé « Dialogue social des plateformes » qui pour l'heure est vide ! On peut juste déduire de l'article L. 7343-2-20 nouveau du Code du travail que ce dialogue prendra au moins la forme

---

<sup>879</sup> Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, JO du 22 avril 2021.

d'une « négociation de conventions et d'accords ». Sans s'expliquer, le législateur tranche dans le sens préconisé par le rapport J.Y Frouin en faveur de l'accord collectif de travail et laisse tomber l'option du contrat collectif alors évoqué. Pareille déduction ne peut être faite à propos des autres formes de dialogue reconnues pour les travailleurs salariés au travers du droit d'information et de consultation de leurs représentants alors que les expérimentations dans quelques plateformes en France relèveraient plutôt de ce répertoire. Encore moins pourrait-on spéculer sur le périmètre de ce dialogue social, si ce n'est que, pour l'instant, il n'est nullement borné par l'ordonnance elle-même ou par l'existence préalable d'un droit légal. Ici encore le rapport Frouin avait préconisé quelques lignes. Est-ce que cela signifierait que le législateur entend laisser la régulation – toute la régulation — des relations de travail avec les plateformes uniquement par le dialogue social ou le droit conventionnel ? Le tout négociable ne serait sans doute pas conforme à la Constitution. Par ailleurs, cela ne correspond ni à la structure du droit social français ni à la culture des partenaires sociaux en France. Une telle orientation romprait en outre avec l'idée d'un droit commun plancher pour tous les travailleurs des plateformes couverts ou non par des accords collectifs de travail et qui prévalait aussi dans le rapport Frouin. Le risque de fragmentation sociale et normative, d'inégalités entre travailleurs selon la plateforme et selon les secteurs est en germe dans l'ordonnance, laissant craindre l'émergence d'une forme de corporatisme rampant. Le texte enfin ne dit mot d'une possible articulation entre les niveaux de dialogue (plateforme/secteur), tandis que sur ce point encore le rapport Frouin avait très justement appuyé en faveur de la prévalence du secteur sur celui de la plateforme allant même jusqu'à imaginer une obligation de négocier au niveau du secteur ?

Si le texte prévoit donc sans surprise deux niveaux de dialogue, le secteur et la plateforme, il établit et crée cependant deux secteurs d'activité : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et celui des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à 2 ou 3 roues, motorisé ou non, suivant en cela la suggestion en creux du rapport Frouin. Le législateur a donc décidé sans concertation sociale (alors que la Recommandation 198 de l'OIT en fait une ligne de conduite) et sans débat politique (puisqu'il s'agit d'une ordonnance) d'ignorer la branche – des transports — qui dispose d'une CCT étendue depuis 1955<sup>880</sup> et qui comprend dans son champ d'application la course urbaine – livraison de marchandises —. La course urbaine a en effet été intégrée par un avenant dans la CCN des transports en 1998<sup>881</sup>. Après un long processus de négociation de 5 ans, traduisant une forme de maturité des acteurs sociaux de la course urbaine à élaborer les règles conventionnelles d'une profession qui ne dépendait jusque-là que du Code du travail. Pour les observateurs de cet événement, il s'agissait là d'une étape remarquable alors que rien « ne paraissait favorable à l'élaboration d'une régulation collective »<sup>882</sup> dans un secteur dominé par des politiques d'externalisation, de flexibilité, de travail illégal et de dumping social, un monde très proche du monde des travailleurs indépendants. Ces mêmes observateurs estiment que la création de cette nouvelle branche est grandement due à l'action publique et sans doute au fait qu'il s'agit du secteur des transports sur lequel les autorités publiques nationales et locales ont un pouvoir de régulation spécifique historique du fait d'enjeux de sécurité publique et aujourd'hui de santé publique pour des raisons environnementales. C'est ce qui nous conduira à souligner à de nombreuses reprises dans ce rapport que s'agissant de la livraison de marchandises /versus livraison de repas à domicile, les collectivités territoriales disposent de divers moyens d'intervention dans la régulation de ces activités pour soutenir des expérimentations

---

<sup>880</sup> Arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955, JO 26 février 1955

<sup>881</sup> Les coursiers urbains intègrent la CCN des transports routiers en 1998 (avenant n° 19 du 34 mars 1998).

<sup>882</sup> Dressen M., Mias A., « Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine », *Travail et emploi*, n°114, 2008, p.7.

d'organisation du travail associant justice sociale et environnementale.

L'avenant « coursiers » à la CCN des transports routiers et activités auxiliaires de transport n° 94 du 13 décembre 2005 intègre dans la CCN six dispositions substantielles applicables à la catégorie de coursiers (désormais article 26 des clauses générales de l'annexe n° 1 relative aux ouvriers : durée du travail, rémunération, frais de déplacement et formation). L'article 1<sup>er</sup> donne la définition du champ d'application et met en place un système de calcul du temps de travail avec un carnet de route qui comporte le début et la fin de la journée de travail. La rémunération fait l'objet de dispositions et reconnaît le « paiement au bon » c'est-à-dire à la course, mais la convention prévoit une part fixe calculée au temps et à l'ancienneté et une part variable dont les minima sont fixés par la convention et selon le niveau du coursier (1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie). L'avenant comprend également des clauses sur la formation (formation initiale de 3 jours avant d'occuper le poste, et des jours de formation complémentaire). Deux catégories de coursiers sont établies selon l'ancienneté et l'autonomie dans l'activité. Il y a dans cet avenant l'esquisse d'une représentation de métier avec ce que cela suppose en termes de qualification et classification.

Le choix qui a été fait par le législateur de 2021 de créer un secteur pour les plateformes ayant des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non pose dès lors de nombreuses questions d'articulation ou de désarticulation avec cet avenant à la CCT des transports sachant que les coopératives de livraison de repas ou de marchandises appliquent toutes cet avenant et s'en inspirent pour établir des critères de rémunération en fonction de la séniorité dans l'activité, des conditions de distance, du poids transporté, etc. Les coopératives s'en inspirent également pour ce qui de l'élaboration de politiques en matière de carrière, de formation ou encore de protection sociale. Comment ne pas imaginer les effets en termes de concurrence sur des entreprises « classiques » — SCOP par exemple — agissant dans un même secteur d'activité régi par des règles conventionnelles distinctes selon que l'entreprise est une plateforme ou non ? Par ailleurs, même si la création de branches conventionnelles reste un processus complexe et relativement opaque, il n'en reste pas moins que l'initiative par ordonnance de créer un niveau de négociation sans concertation sociale préalable entre partenaires sociaux est pour le moins totalement hors sol et inédite à notre connaissance<sup>883</sup>.

Pour ce qui est de la représentation des travailleurs indépendants des plateformes, le principe retenu est celui d'une élection nationale organisée tous les 4 ans (comme pour les salariés) avec un scrutin à tour unique par vote électronique comme le préconisait le rapport Frouin. Cette élection est organisée par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. Chaque travailleur dispose d'une voix unique par secteur, quel que soit le nombre de plateformes auprès desquelles il est actif. Le scrutin est organisé par sigle, c'est-à-dire que le vote se fait pour des organisations syndicales qui ensuite désigneront leurs représentants.

Peuvent se présenter les syndicats professionnels et les associations constituées en vertu de la loi de 1901 « à condition que la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social ». On remarquera que les syndicats en France peuvent prévoir dans leur statut de syndiquer tout travailleur. Un même syndicat pourra donc négocier des conditions de travail pour les travailleurs salariés coursiers y compris de plateformes ou de coopératives de livraison dans le cadre de la

---

<sup>883</sup> Voir Porta J., « La branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Droit ouvrier*, 2018, p.570.

convention collective nationale des transports et d'un autre côté pour les travailleurs indépendants exerçant l'activité de livraison pour des plateformes dans le cadre d'une convention collective de secteur ad hoc ! La schizophrénie guette les organisations syndicales qui organisent les coursiers salariés et les coursiers indépendants ! Le législateur a par ailleurs tenu compte de la spécificité du champ considéré et de la création d'organisations *ad hoc* comme le CLAP, l'API ou la fédération nationale des autoentrepreneurs. Comme les syndicats de salariés, elles doivent remplir les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale d'un an dans le champ professionnel des travailleurs recourant aux plateformes au niveau national, d'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience et d'effectifs d'adhérents et de cotisants suffisants. Le critère d'audience est celui du droit commun, soit 8 % des suffrages exprimés lors du scrutin. Cependant, la reconnaissance du droit de négocier des accords collectifs de travail à des organisations *ad hoc* est une première dans notre droit dont les syndicats avaient jusque-là l'exclusivité. Preuve d'une grande ouverture du législateur français sans doute, cette innovation ne va pas sans emporter des conséquences sur les relations à construire entre des acteurs dira-t-on traditionnels et rompus à l'exercice de la négociation collective et ces nouveaux acteurs qui ont un périmètre d'intervention et par là même un horizon parfois très catégoriel, voire très local, ce qui conduira sans doute à des postures corporatistes. C'est tout l'inverse du monde du travail salarié dont les organisations se construisent et consolident grâce à des solidarités élargies, interprofessionnelles et/ou intersectorielles. En toute hypothèse, l'arrivée des associations dans le champ de la négociation collective va en changer le sens et la portée.

L'ordonnance prévoit en revanche des conditions d'électorat qui paraissent compatibles (se démarquant très nettement du rapport Frouin sur ce point) avec le caractère occasionnel de l'activité : avoir réalisé au moins 5 prestations par mois sur une plateforme pendant au moins 3 mois au cours des 6 mois précédant l'élection. Les représentants font l'objet d'une protection pendant le mandat et pour une durée de 6 mois après la fin du mandat. En termes de protection des représentants des travailleurs en cas de rupture du contrat, une autorisation doit être demandée à l'Autorité des relations sociales ; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif. En cas d'une baisse de l'activité du fait de la plateforme le travailleur peut saisir le tribunal judiciaire pour faire cesser la situation et demander réparation du préjudice subi, la charge de la preuve étant déplacée. Ils bénéficient d'une indemnité forfaitaire destinée à compenser la perte de rémunération due aux jours de formation et aux heures de délégation.

L'ordonnance crée, sur la suggestion du rapport Frouin, une Autorité des relations sociales des plateformes, qui sera un établissement public administratif (EPA) placé sous la tutelle du ministère du Travail et du ministère des Transports. C'est une instance d'information et de concertation et de régulation. Elle fixe la liste des organisations représentatives des travailleurs en organisant le scrutin ; elle assure le financement des formations et l'indemnisation des jours de formation et des heures de délégation ; elle promeut le dialogue social et accompagne les représentants des plateformes et des travailleurs dans l'organisation des cycles électoraux ; elle autorise la rupture des relations commerciales entre plateformes et travailleurs titulaires d'un mandat ; de collecter les statistiques transmises par les plateformes.

L'histoire des droits collectifs des travailleurs indépendants reste donc encore à écrire ! On peut y voir une prudence de la part du législateur français en attente des résultats de la consultation organisée par la Commission européenne sur le sujet. Il n'en demeure pas moins que l'on est en droit de s'interroger sur la posture des pouvoirs publics français qui, en s'emparant du

pouvoir de légiférer par ordonnance, confisque le texte d'un exposé des motifs qui éclairerait sur l'esprit du législateur et sur ses intentions. En l'espèce s'agit-il d'un législateur sans boussole, sans dessein global ou bien est-ce un législateur masqué ou pire un apprenti sorcier expérimentant sur deux activités ce qui pourrait constituer un des volets d'un futur statut du travailleur indépendant. Au mitage du droit du travail entrepris par les lois de 2016 et 2020 sur les travailleurs indépendants des plateformes numériques s'ajoute avec l'ordonnance de 2021, un risque de mitage du droit conventionnel si se confirme la mise en place d'un dialogue social dans les secteurs d'activité annoncés indépendamment de ce qui existe dans la branche des transports. Un autre choix aurait pu être fait d'intégration dans la branche du transport, nonobstant le statut de travailleur indépendant comme cela peut être observé dans le secteur des garages automobiles.

Reste en toute hypothèse l'inconnue de l'évolution du droit européen de la concurrence sur l'exemption d'un éventuel droit de négociation collective des travailleurs indépendants des plateformes. Une autre option, moins probable parce qu'elle serait source d'insécurité juridique pour les acteurs sociaux et parce que les consultations en cours de la Commission semblent écarter l'option d'un tiers statut, pourrait résider dans la reconnaissance du droit de négociation collective aux travailleurs indépendants dépendants économiquement à condition que ne soit pas faussée la libre concurrence. Une issue probable serait de reconnaître ce droit aux faux indépendants, les États ayant la charge de définir au cas par cas (avec ou sans l'aide des partenaires sociaux) lesdits faux indépendants suivant en cela le scénario irlandais.

## **Conclusion**

La négociation collective d'accords collectifs de travail permet d'assurer un équilibre des pouvoirs qui n'existe pas dans le contrat individuel de travail, qui n'existe pas davantage dans le contrat de prestation de service conclu entre le travailleur et la plateforme. Plusieurs documents et spécialement les récits sur les conditions d'exécution du travail dans le cadre de contentieux engagés par les travailleurs des plateformes ainsi que dans les entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche montrent une très forte inégalité ou dépendance aux directives données au point qu'il ne serait pas faux d'estimer que le degré de contrainte dans les conditions d'exécution du travail est bien supérieur à celui existant dans le cadre de relation de travail subordonné si bien que la seule façon de rééquilibrer la relation y compris, ou *a fortiori*, s'il s'agit d'une relation commerciale, serait de pouvoir négocier collectivement les conditions de travail. Mais ce pouvoir sera à conjuguer avec le droit de la concurrence. Son étendue dépendra sans doute du prisme de rattachement des travailleurs des plateformes, soit de faux indépendants, soit des indépendants dépendants économiquement.

## **Titre 2. Du désenchantement à la recherche d’alternatives coopérativistes au capitalisme de plateformes**

Aux côtés des travailleurs des plateformes qui tout en continuant à exercer leur activité dans ce cadre cherchent à améliorer leur condition en se mobilisant, en s’organisant et en revendiquant des droits d’information, de consultation et de négociation avec les plateformes, d’autres, s’ils ne sont pas systématiquement issus de ces mouvements, partagent cependant avec les premiers le même désenchantement vis-à-vis de l’économie dite collaborative qu’ils décident de dépasser en faisant un pas de côté, à savoir en créant leur propre structure pour exercer l’activité de livraison ou de graphisme. Ces travailleurs optent pour des structures qui ont leur assise juridique dans la gamme des formes légales de l’économie sociale et solidaire et cherchent ainsi la protection du salariat ainsi que la possibilité de participer aux décisions de l’entreprise. Le recours aux formes coopératives n’est pas un hasard ni du point de vue sociologique ni d’un point de vue juridique (Chapitre I). Cependant la question qui se pose est de savoir si ces entreprises coopératives peuvent non seulement résister sur des marchés dominés par les plateformes numériques d’emploi, mais aussi dans quelle mesure peuvent-elles être considérées comme une alternative au capitalisme de plateformes (Chapitre II).

### **Chapitre 1. Les conditions socio-juridiques d’émergence et de pérennité des coopératives**

*Co-operare*, travailler ensemble. Le terme a été créé par le théoricien socialiste britannique Robert Owen pour désigner une forme d’organisation des activités humaines dans le domaine économique. Ce terme est un projet à l’origine d’une utopie, d’une philosophie et de la devise de la coopération « Tous pour un, un pour tous », s’opposant au système capitaliste. Dans un contexte de crise financière et économique et face à l’apparition d’une nouvelle forme et/ou étape du capitalisme qu’est l’ubérisation du travail, rien d’étonnant à ce que des travailleurs subissant l’organisation des plateformes numériques de travail cherchent dans la coopération une voie de résistance et d’émancipation comme l’ont fait les travailleurs au cours du XIX<sup>ème</sup> siècle. Alors que les conditions de réalisation du travail par l’intermédiaire des plateformes numériques rappellent les pratiques de tâcheronnage pratiquées au XIX<sup>ème</sup>, la voie recherchée par ces travailleurs pour y échapper est aussi celle qui a vu le jour au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle. Aux mêmes maux, les mêmes remèdes ? Comme au XIX<sup>ème</sup>, l’organisation collective via le syndicalisme ou la coopération au travers des coopératives ouvrières sont les deux éléments mobilisés pour une alternative au capitalisme de plateformes. Bien que les dispositifs juridiques relatifs à la coopération aient beaucoup évolué en France et à l’étranger au nom de la modernisation (Section 1), il est assez paradoxal que les observations de terrain montrent une tendance dominante aux formes les plus classiques, les plus anciennes de la coopération et montrent, comme cela est déjà connu, des risques possibles d’instrumentalisation qui ne soient pas à l’avantage des travailleurs (Section 2).

#### **Section 1. La modernisation du droit coopératif dans les systèmes juridiques nationaux**

La décade des années 2010 connaît un contexte européen et international portant un regain d’intérêt pour les organisations de ce secteur de l’économie. On peut du reste souligner que l’OIT vient de mettre l’économie sociale et solidaire (ESS) à l’ordre du jour de la prochaine conférence internationale du travail de juin 2022 dont les objectifs seront notamment d’élaborer une définition universelle de l’expression ESS ainsi que des principes et valeurs qui y sont



associés. Les ressources normatives de l'OIT se rapportant aux coopératives sont peu nombreuses (alors que le département sur les coopératives existe depuis 1920) : la Recommandation 193 sur les coopératives, la Recommandation 198 sur les relations de travail, la recommandation sur la transition de l'économie informelle sur l'économie formelle de 2015 et enfin la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 dans laquelle les coopératives font partie des entreprises *a priori* en mesure de concourir à relever le défi de l'avenir du travail. La loi française de 2014 sur l'économie sociale et solidaire se situe dans ce mouvement de soutien renouvelé des pouvoirs publics et de flexibilisation du droit historique de la coopération (§1). À des degrés plus ou moins variables, ce constat peut être fait dans la plupart des pays étrangers observés (§2).

## §1. Les apports de la loi sur l'économie sociale et solidaire en France<sup>884</sup>

La loi française de 2014 portant sur l'économie sociale et solidaire est prolixe. Grosse de 98 articles, elle se distingue de ses équivalents à l'étranger, par exemple espagnol plus sobre dont l'intitulé plus modeste et plus classiquement axé sur l'économie sociale. Elle transforme en profondeur le droit coopératif français dont la base était la loi du 10 septembre 1947 portant statut général de la coopération, une loi générale non codifiée, mais faisant office de « petit code ». La loi de 2014 définit l'économie sociale et solidaire, détermine un cadre d'élaboration des politiques publiques et d'expression du secteur, le tout étant complété par des dispositions portant sur toutes les branches de l'ESS. La structure de la loi témoigne de cette envergure, voire de cet élan nouveau. Elle est composée de 9 titres portant successivement sur les dispositions communes, la transmission d'entreprises aux salariés, le droit des coopératives, les sociétés d'assurance, les mutuelles et les institutions de prévoyance, les dispositifs de soutien et d'accompagnement (subventions), les associations, les fondations, les éco-organismes pour terminer par des dispositions diverses.

Elle rapatrie en son sein toutes les composantes historiques et toutes les structures satellites œuvrant pour la solidarité ainsi que les entreprises à but social. Loi de rassemblement et d'ouverture, la loi dite Hamon a été l'expression d'un soutien fort des pouvoirs publics aux organisations de l'économie sociale et solidaire après une décennie de désengagement en France. L'inspiration de la loi française est double. Elle est d'une part anglo-saxonne<sup>885</sup>, ce qui se traduit par l'emprunt de concepts tels que celui de partie prenante aux théories économiques nord – américaines<sup>886</sup>, par l'intégration des fondations dans le secteur de l'ESS et par la flexibilisation des principes coopératifs. Elle est d'autre part européenne dans le sens où sans

---

<sup>884</sup> Hiez D., « La loi sur l'économie sociale et solidaire : un regard juridique bienveillant » *Revue internationale de l'économie sociale, Recma*, 2014, n°334, p. Du même auteur, « La richesse de la loi Economie sociale et solidaire », *Revue des sociétés*, 2015, p.147.

<sup>885</sup> Voir notamment Draperi J.F., « L'entrepreneuriat social », *RECMA*, 2010, n°316, p.18, Defourny J., Niessens M., « Approches européennes et américaines de l'entreprise sociale : une perspective comparative », *RECMA*, 2011, n°319, p.18. Voir en France pour le même courant de pensée, Ségrestin B., Hatchuel B., *Refonder l'entreprise*, ed. du Seuil, 2012. Rodet D., « L'économie sociale et solidaire : une réalité composite issue d'histoires plurielles », *Informations sociales*, 2019, n°1, p.14 ; Grandvullemin S., « Etre ou ne pas être une entreprise de l'économie sociale et solidaire ? Une qualification entre unité et diversité », *JCP Entreprise et affaires*, n°46, 12 novembre 2015, 1542. Voir Com. UE, Communication, Initiative pour l'entrepreneuriat social, COM (2011), 682 final, 25 octobre 2011.

<sup>886</sup> Concept par ailleurs très en vogue dans les textes de droit international de responsabilité sociale des entreprises et intégrée en droit français dans le Code du commerce avec la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneurs d'ordre de 2017.

renoncer à son approche historique par les statuts, elle affiche en caractéristique première la finalité poursuivie, à savoir la finalité sociale à l'instar de la démarche des institutions de l'UE qui, à la suite du règlement n° 1435/2003 du 22 juillet 2003 portant statut de la société coopérative européenne, ont adopté en 2011 la Communication intitulée « Initiative pour l'entrepreneuriat social » qui définit les entreprises sociales et solidaires comme des entreprises qui poursuivent un objectif d'intérêt général »<sup>887</sup> et non un objectif de maximalisation du profit.

Le but affiché du législateur français est de moderniser un droit resté jusque-là hermétique aux mécanismes capitalistes appelés à la rescousse pour stimuler le développement de cette économie et créer ainsi un contexte juridique favorable à la création d'un secteur économique à part entière en mesure de faire face à l'économie capitaliste classique. Le mouvement coopératif, comme le syndicalisme, avait déjà historiquement renoncé à des visées révolutionnaires, ce qui fait que les sociétés coopératives d'un point de vue juridique s'appuient sur les statuts juridiques des sociétés commerciales (SA, SARL, SAS) tout en intégrant les principes coopératifs ; de ce seul fait, le droit coopératif ne constitue pas une branche autonome du droit, mais relève du droit commun complété par des dispositions spéciales.

Les inflexions apportées par la loi Hamon aux principes coopératifs, en particulier au principe sacro-saint un homme — une voix, afin de retenir l'intérêt d'investisseurs en capitaux même si c'est limité par des plafonnements en parts sociales et en voix et même si cela reste à la discrétion des statuts<sup>888</sup>, n'en constitue pas moins une entorse de taille au fondement et au but originel poursuivi par la coopération. Les objectifs poursuivis par le législateur sont l'ouverture accrue vers l'extérieur spécialement à des nouveaux entrepreneurs ne trouvant pas dans les statuts spéciaux une réponse satisfaisante à leurs besoins, une meilleure visibilité de la coopérative à travers sa définition et un fonctionnement amélioré de l'entreprise. Plusieurs remarques peuvent être faites sur ce texte de 2014 pour en révéler les tournants ou les inflexions ainsi que les inchangés (A). La loi entérine la diversification des formes de coopération qui retiennent en effet l'attention des travailleurs des plateformes à la recherche d'alternatives à l'ubérisation du travail (B).

#### A. Le souffle général de l'économie sociale et solidaire

Le législateur de 2014 est mû par une double volonté, celle de créer un véritable secteur économique autonome d'une part et d'autre part de réformer pour le moderniser le droit coopératif qui reste, quoi qu'il en soit, le bras armé de ce nouveau secteur économique.

Le législateur définit l'ESS comme « un mode d'entreprendre et de développement économique » adapté à tous les domaines de l'activité humaine. Ainsi est repris le caractère universel de la coopération qui peut porter sur des activités de production, de distribution, d'échange et de consommation de biens ou de services. En revanche, la loi vise toute personne morale de droit privé qui obéit aux quatre principes de l'ESS énoncés de manière relativement vague qui sont les suivants :

- un but autre que le partage de bénéfices<sup>889</sup>,

---

<sup>887</sup> Commission européenne, « Initiative pour l'entrepreneuriat social. Construire un éco système pour promouvoir les entreprises sociales au cœur de l'économie et de l'innovation sociales » ; Communication de la Commission, COM (2011) 682 final.

<sup>888</sup> Article 9 alinéa 2 de la loi du 10 septembre 1947 relative au statut général de la coopération.

<sup>889</sup> L'inspiration sur ce point est d'origine européenne. Voir Com. UE, Communication, Initiative pour l'entrepreneuriat social, COM (2011), 682 final, 25 octobre 2011, p.2.

- une gouvernance démocratique,
- une gestion reposant sur l'affectation majoritaire des bénéfices à l'activité de maintien et de développement de l'entreprise,
- l'impartageabilité des réserves obligatoires<sup>890</sup>.

La loi crée une ouverture en même temps qu'une rupture avec l'histoire<sup>891</sup> et se démarque sur ce point de ses équivalents à l'étranger, en acceptant des organisations autres que celles à l'origine de l'économie sociale et statutaire (coopératives, mutuelles, sociétés d'assurance mutuelles régies par le Code des mutuelles, fondations ou associations régies par la loi de 1901) à savoir des sociétés commerciales qui remplissent les conditions suivantes :

- les conditions relatives au but autre que le partage des bénéfices, à la gouvernance, et à la gestion des bénéfices et des réserves,
- une utilité sociale définie par la loi.

La notion d'utilité sociale introduite en droit par la loi de 2001 comme élément de définition de la société coopérative d'intérêt collectif n'est pas définie,<sup>892</sup> mais caractérisée par la loi (article 2) et est sans doute ce qui a motivé l'adjonction du qualificatif solidaire à l'économie sociale. Le législateur identifie trois types d'objectifs<sup>893</sup> pouvant correspondre à cette finalité à remplir de manière alternative :

-Apporter un soutien à travers leur activité à des personnes en situation de fragilité soit du fait de leur situation économique ou sociale, soit du fait de leur situation personnelle et particulièrement de leur état de santé ou de leurs besoins en matière d'accompagnement social ou médico-social. La loi a une approche très ouverte des personnes ainsi visées de leur statut vis-à-vis de l'entreprise considérée puisqu'en effet il peut s'agir de salarié, d'usager, de clients, de membres ou de bénéficiaire.

-Contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, notamment par l'éducation populaire, à la préservation et au développement du lien social ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale.

-Contribuer au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale.

- une gestion comprenant un prélèvement d'au moins 20 % des bénéfices de l'exercice affecté à une réserve statutaire obligatoire dite fond de développement, affectation d'au moins 50 % des bénéfices au report bénéficiaire, l'interdiction d'amortir le capital et de procéder à une réduction de celui-ci non motivé par des pertes sauf si cette opération permet d'assurer la continuité de l'activité.

L'intérêt de cette ouverture législative qui a été très controversée est de ramener dans le giron

---

<sup>890</sup> Ce principe de l'économie sociale a été conservé dans toute sa rigueur. Il permet de collectiviser les bénéfices et d'empêcher leur appropriation personnelle par quelques-uns et il permet surtout d'assurer l'autonomie financière de l'entreprise qui par ailleurs en raison de statut de coopérative peut avoir des difficultés à trouver des financements.

<sup>891</sup> Voir Grandvullemin S., « Etre ou ne pas être une entreprise de l'économie sociale et solidaire ? Une qualification entre unité et diversité », *JCP Entreprise et affaires*, n°46, 12 novembre 2015, 1542.

<sup>892</sup> Voir Parodi L., « L'utilité sociale pour éclairer la face cachée de la valeur de l'économie sociale », *Recma*, 2010, n°315 ; Nogues H., « Economie sociale et solidaire, quelques réflexions à propos de l'utilité sociale », *Recma*, 2003, n°290, p.27.

<sup>893</sup> Les deux premiers objectifs ne sont pas sans rappeler la loi italienne n°381/1991 sur les coopératives sociales.

de l'ESS les entreprises sociales, ce qui est moins certain c'est l'intérêt que présente une telle ouverture pour les sociétés commerciales. Pour faire état devant les tiers de la qualité d'entreprise de l'ESS et bénéficier des droits qui s'y attachent, les personnes morales de droit privé répondant aux conditions légales constituées sous forme de société commerciale sont immatriculées au registre du commerce et des sociétés avec la mention de la qualité d'entreprise de l'ESS. Il y a sans doute dans l'esprit du législateur de 2014 la volonté de favoriser la constitution d'un secteur unifié et autonome, consolidé, diversifié et moderne dans ses finalités sociales et solidaires. La loi amplifie et facilite le passage entre personnes morales du secteur de l'ESS expérimenté avec la loi de 2001 permettant à une association de devenir une coopérative et à une société coopérative ouvrière de production de se transformer en société coopérative d'intérêt collectif.

La loi de 2014 organise institutionnellement l'économie sociale et solidaire avec la mise en place d'un conseil supérieur de l'ESS, une chambre française de l'ESS, de chambres régionales. Elle donne compétence à la Région qu'elle place au cœur du secteur pour établir une stratégie en matière d'ESS et réaliser sa promotion. Elle traite des dispositifs publics soutenant le développement d'entreprises de l'ESS par l'agrément, la subvention, la commande publique via des clauses sociales dans les marchés publics ou le soutien public à l'innovation sociale.

La loi de 2014 a réformé la loi générale de 1947<sup>894</sup> sur les principes coopératifs qui ont été assemblés dans l'article 1<sup>er</sup> alinéa 2 et réduits à 5 au lieu de 7. Les principes restants sont : une adhésion volontaire et ouverte à tous (principe dit de la porte ouverte) ; une gouvernance démocratique ; la participation économique de ses membres (principe de la double qualité), la formation desdits membres et la coopération avec les autres coopératives. Ces principes sont complétés par deux règles, celle d'une personne, une voix et celle de la mise en réserve prioritaire.

Le principe de l'exclusivisme qui interdit à la coopérative de réaliser des transactions coopératives avec des non-membres a été abandonné dans sa rigueur. Désormais, sauf disposition spéciale, les coopératives peuvent se prévaloir dans leurs statuts d'admettre des tiers non-sociétaires qui bénéficient de leurs activités dans la limite de 20 % du chiffre d'affaires d'une part. D'autre part, la coopérative peut admettre comme associés non coopérateurs dans des conditions fixées par les statuts des personnes physiques, notamment les salariés, ou des personnes morales qui n'ont pas vocation à recourir à leurs services ou dont elles n'utilisent pas le travail, mais souhaitent contribuer, notamment par l'apport de capitaux, à la réalisation des objectifs de la coopérative. Cette nouvelle faculté a pour objectif de recruter et/ou de conserver des salariés qui ne souhaitent pas devenir sociétaires et de jouir d'apports en capitaux extérieurs. La loi de 2014 ouvre jusqu'à la limite de « transgresser » la finalité historique de la coopérative de se préserver de l'emprise de démarches capitalistes – tiques — puisqu'elle autorise ces associés non coopérateurs à disposer jusqu'à 49 % du total des droits de vote. Les statuts peuvent y compris prévoir que des associés non coopérateurs ou certaines catégories d'entre eux disposent ensemble d'un nombre de voix proportionnel au capital détenu. Ne figure plus enfin parmi les principes celui de l'attention à la communauté.

Une autre innovation de la loi de 2014 élargit les cas de transformation d'une coopérative en société capitaliste (dite sortie du statut coopératif), en cas de survie de l'entreprise ou de

---

<sup>894</sup> Voir Grandvuillemin S., « La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire et le droit coopératif », *JCP Entreprise et Affaires*, n°39, 25 septembre 2014, 1478.

sanction suite à la révision. Prenant acte des critiques sur les difficultés de développement des coopératives en raison des principes qui les fondent, la loi a créé la possibilité pour les coopératives de créer elles-mêmes un fonds de développement aux fins de soutenir la création de coopératives, de prendre des participations dans des sociétés coopératives et de financer des programmes de développement et d'actions de formation.

La loi de 2014 a apporté des modifications sur bien d'autres aspects, dont celui de la généralisation du mécanisme de révision coopérative (loi de 1947, article 25) avec pour objectif de vérifier la conformité de l'organisation et du fonctionnement des coopératives conformément aux principes et aux règles de la coopération et à l'intérêt des adhérents ainsi qu'aux règles coopératives spécifiques applicables et, le cas échéant, propose des mesures correctives, disposition qui existait déjà pour les coopératives agricoles. Cette révision coopérative a lieu tous les 5 ans. Cette modification du droit coopératif se justifie notamment par le fait que la loi a consacré et amplifié la diversification des coopératives de travail dont certaines résultent d'un assouplissement des principes coopératifs.

#### B. Le recours à l'ESS par les travailleurs à la recherche d'alternatives à l'économie de plateformes

L'idée d'un coopérativisme de plateforme est née aux États-Unis en 2014. Ses pères fondateurs<sup>895</sup> se sont inspirés d'une coopérative de taxis en Italie créée dans les années 60. Les objectifs recherchés par les auteurs américains sont très proches des finalités de l'ESS qui figurent dans la loi de 2014, spécialement pour ce qui concerne la définition de l'utilité sociale. Alors que le coopérativisme de plateforme en France comme en Espagne a été reçu et développé par les défenseurs d'un autre courant de pensée, celui des communs<sup>896</sup>, les observations de terrain montrent que les membres adhérents aux plateformes coopérativistes comme Coop cycle se situent plus classiquement dans la lignée historique du coopérativisme. Par ailleurs, il nous a été donné d'observer que la fluidité introduite par la loi de 2014 permettant de changer de personne morale au sein même de l'ESS est pleinement utilisée par les groupements de travailleurs interviewés. Ainsi, comme il a déjà été mentionné (section I de ce chapitre), pratiquement toutes les SCOP de livreurs ont d'abord été organisées en associations type loi 1901 dites de préfiguration, il en est de même pour l'une des deux SCIC du panel ainsi que des travailleurs en CAE ultérieurement organisés en SCOP. On peut donc avancer l'idée que les quatre statuts juridiques mobilisés, association, CAE, SCOP, SCIC permettent de répondre à des besoins qui évoluent dans le temps et traduisent des niveaux de maturation progressifs du projet sur le plan économique en particulier ; enfin la SCIC semble être un support juridique adapté pour des projets d'expansion plus complexes et plus larges.

Ainsi la loi de 2014 consacre et amplifie la diversification des statuts puisqu'elle crée à cette occasion la CAE (1), modifie la réglementation des SCOP (2) et des SCIC (3.). Cet apport de la loi est une opportunité particulièrement adaptée aux situations des travailleurs cherchant des alternatives aux plateformes. Par ailleurs, chacune des formes de coopératives répond à des attentes et des pratiques professionnelles très différentes que l'on a pu observer tandis que la

---

<sup>895</sup> Scholz T., « Platform cooperativism: challenging the corporate sharing economy », Rosa Luxemburg Stiftung, 2016. Scholz T., Schneider N., *Ours to Hack and to Own*, OR Books, 2017.

<sup>896</sup> Voir Compain G., *Le coopérativisme de plateformes : le projet et l'expérimentation d'alternatives démocratiques au capitalisme numérique*, Thèse de doctorat, Université Paris Dauphine, 2021. Voir Coriat B., *Le retour des communs : la crise de l'idéologie propriétaire*. Les liens qui libèrent, 2015.

forme SCIC répond à un niveau de maturation, de structuration et de positionnement à la frontière de l'espace économique public/privé.

### 1. Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE)

Les CAE ont vu le jour bien avant d'être légalisées par la loi de 2014 sur l'ESS<sup>897</sup>. De taille bien supérieure<sup>898</sup> à celle des coopératives ouvrières de production, les CAE ont pour ambition d'échapper à l'alternative entre travail indépendant précarisé et travail salarié subordonné ; les travailleurs sont plus exactement autonomes. La CAE porterait les germes d'un « salariat au-delà du salariat »<sup>899</sup>, la loi créant à cet effet une figure paradoxale, celle d'entrepreneur salarié. Certains y voient une forme de néo-compagnonnage<sup>900</sup> quand d'autres y décèlent les prémices d'un travailleur autonome<sup>901</sup>. L'expression traduit une réalité : celle d'être un professionnel indépendant qui a la maîtrise de son temps de travail, qui cherche et choisit ses clients, qui décide de son niveau d'activité, des modalités de son travail et des tarifs pratiqués. Elle reflète en même temps la volonté de bénéficier des protections engendrées par le salariat, celle du droit du travail et de la sécurité sociale. Pour cela est créée une fiction par la conclusion d'un contrat entre la CAE et l'entrepreneur salarié qui n'établit dans la réalité aucun lien de subordination juridique puisque le travailleur est autonome, décide de conclure ou non un contrat de prestation, choisit ses clients, réalise le projet selon les conditions qu'il a librement déterminées avec le client, détermine le prix de sa prestation, etc.

La grande majorité des CAE sont pluriactivités et sont principalement constituées de travailleurs exerçant des métiers d'art ou apparentés (artisans) pour lesquels le statut de travailleur indépendant domine. Celles, rares, qui sont spécialisées dans un secteur d'activité comme le bâtiment ou les activités artistiques pourraient être rattachées à une pratique de compagnonnage. C'est assez naturellement que dans le cadre de notre recherche elles soient plutôt recherchées par les graphistes que par les livreurs à vélo. La CAE est un support créé pour aider, stimuler et accompagner les incubateurs de projets d'entreprise ; elle met en commun et au bénéfice de ses membres un ensemble de services nécessaires à l'incubation (comptabilité, juridiques, affaires sociales, accompagnement, outils informatiques, formation, etc.). Ce sont en effet des lieux d'apprentissage, de formation et d'échanges. Par-delà les accompagnements proposés par la coopérative, c'est un ensemble d'initiatives non programmées, indépendamment de la coopérative qui sont induites par l'appartenance à un collectif. La CAE réintroduit du collectif là où il ne devrait y avoir que de l'individuel. Plus qu'une nouvelle forme de salariat, cela paraît être plutôt une nouvelle forme d'entrepreneuriat, un entrepreneuriat de soi socialisé<sup>902</sup>. Le recours à la CAE répond manifestement au besoin d'un collectif, nonobstant des pratiques professionnelles ou un statut professionnel d'indépendant.

---

<sup>897</sup> La première CAE – Cap Services- est née à Lyon, en 1995, voir D.A. Michel, « Coopératives d'activités et d'emploi : entrepreneurs, autonomes et solidaires », *Juris Associations*, 2018, n°572, p.27.

<sup>898</sup> L'une des plus importantes, Coopaname, réunit près de 850 personnes dont 250 sociétaires.

<sup>899</sup> Selon l'expression de Bureau M.C. et Corsini A. (dir.), *Un salariat au-delà du salariat ?* Presses universitaires de Lorraine, 2°12.

<sup>900</sup> Selon l'expression de Noël C., Stervinou S., « Les coopératives d'activité et d'emploi : un outil au service d'un entrepreneuriat responsable », *Management et avenir*, 2008/6, n°20, p.65 cité par Grandvullemin G., « La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire et le droit coopératif », *JCP Entreprise et affaires*, n°39, 25 septembre 2014, 1478.

<sup>901</sup> Michel D.A., « Coopératives d'activités et d'emploi : entrepreneurs, autonomes et solidaires », *Juris associations*, 2018, n°572, p.27.

<sup>902</sup> *Ibid.*

Sur le plan juridique, une CAE peut être une SA, une SARL ou une SAS dotée d'un statut coopératif, SCOP ou SCIC. C'est donc une société de personnes fonctionnant selon les principes de la coopération ci-dessus énoncés. L'entrepreneur salarié doit devenir sociétaire de la CAE dans un délai de 3 ans après son entrée dans l'entreprise s'il souhaite conserver ce statut d'entrepreneur salarié. L'entrepreneur est déchargé des obligations administratives et comptables ainsi que des déclarations fiscales et sociales totalement prises en charge par l'équipe de la CAE. Typiquement, la CAE transforme des factures des entrepreneurs salariés, et leur chiffre d'affaires respectif n'en fait pas pour autant une société de portage salarial. Du reste, ces deux formes d'organisation très proches par la finalité de protection sociale recherchée et par l'autonomie garantie (liberté) de la relation avec le client se distinguent d'abord du point de vue du travail par leur insertion dans deux parties distinctes du Code du travail, ce qui traduit implicitement d'autres intentions du législateur.

Les dispositions relatives au travailleur de la CAE sont insérées dans la partie VII, titre III du Code du travail tandis que la société de portage est accolée aux entreprises de travail temporaire et autres formes de mise à disposition (Partie I, Titre V, chapitre IV du Code du travail). Le portage est une forme d'intermédiation d'emploi pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. C'est pourquoi le contrat de travail porté est conclu pour une durée déterminée. Il peut être conclu pour une durée indéterminée pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes. Le portage est soumis aux mêmes interdictions que le travail temporaire auquel il est apparenté et dont il se distingue par le profil du travailleur qui « doit justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix (article L. 1254-2 du Code du travail) ». C'est ce profilage du travailleur qui est également incompatible avec celui des travailleurs des plateformes du secteur de la livraison et de secteurs d'acteurs recourant au *crowdworking*, face cachée et invisibilisée du travail des plateformes numériques<sup>903</sup>. Quant à la CAE, elle ne fait pas l'objet en tant que telle de dispositions dans le Code du travail. C'est l'entrepreneur salarié qui lui est associé qui est intégré dans la partie VII du Code du travail aux côtés de toutes les figures singulières de travailleurs jouissant d'une présomption légale de contrat de travail ou de salariat.

La CAE a, selon la loi de 2014 qui l'a légalisée, « pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques » (article 26-41 de la loi sur les coopératives). Elle « met en œuvre un accompagnement individualisé des personnes physiques et des services mutualisés » (article 26-41 al.2 de la loi de 1947 modifiée). L'entrepreneur salarié d'une CAE est une personne physique qui « crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé » (article L. 7331-2 du Code du travail).

L'entrepreneur salarié associé de la CAE comme le gérant de succursale selon une formulation quasiment identique<sup>904</sup> se voit appliquer le Code du travail alors que le contrat conclu avec la

---

<sup>903</sup> Le portage fait partie des suggestions du rapport J.Y. Frouin, ce qui de l'avis de l'auteur du rapport supposerait une réforme d'ampleur du portage. Si ce profil du salarié porté venait à être supprimé ou modifié, le risque serait de supprimer ce qui justifie que le portage ait donné lieu à une réglementation spécifique et distincte du travail temporaire.

<sup>904</sup> Article L. 7321-1 du Code du travail.

CAE n'est pas formellement un contrat de travail. Il est question dans le Code du travail de contrat tout court (article L.7331-2-2 du Code du travail)<sup>905</sup>. D'ailleurs, ce contrat qui doit être établi par écrit comprend des mentions obligatoires mise à part celle relative à la rémunération (précisant la part fixe et la part variable) qui sont très éloignées de celles pouvant figurer dans un contrat de travail<sup>906</sup>. Ainsi donc il est tout à fait possible d'étendre le Code du travail à des travailleurs non titulaires d'un contrat de travail, plus explicitement à des travailleurs indépendants. Telle était le sens de la première proposition de loi du Sénat (voir supra, partie I, Titre II, chapitre II) sur les travailleurs des plateformes.

S'agissant d'une relation juridique multi-partite, le législateur détermine expressément la responsabilité de la CAE pour ce qui est des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos, aux congés, à la santé et à la sécurité au travail vis-à-vis de l'entrepreneur salarié si c'est la CAE qui a fixé les conditions de travail. C'est une des suggestions de la Recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail lorsque la relation contractuelle comporte plusieurs partenaires de déterminer les responsabilités respectives. Ces mêmes entrepreneurs salariés relèvent du régime général de la sécurité sociale, ce qui permet de jouir de la couverture de l'ensemble des risques sociaux y compris de ceux d'origine professionnelle, ce qui fait en l'espèce et en l'état défaut aux travailleurs des plateformes.

Ce schéma pourrait être transposé *a minima* aux plateformes numériques d'emploi y compris sans engagement sur la nature juridique exacte de la relation contractuelle. C'est ce qu'aurait pu proposer le rapport Frouin sans avoir besoin de passer par la figure très discutable du tiers employeur. Cela aurait sans doute répondu de manière très ajustée aux revendications et aux attentes des travailleurs des plateformes d'être (mieux) protégés sur les aspects du travail et de la sécurité sociale précitée et en même temps de jouir de l'autonomie de l'entrepreneur, voire de ne pas être contraint d'endosser le statut — *a priori* rejeté — de salarié. Ces gérants de succursales jouissent en outre des dispositions de la première partie du Code du travail sur les relations individuelles de travail ainsi que celles sur la négociation collective et les accords ou conventions collectives. Il n'est nullement nécessaire de s'en référer à une responsabilité sociale de la plateforme, mais à une responsabilité tout court.

Il y a un paradoxe voire une contradiction à appliquer à certains travailleurs indépendants ou non-salariés tout ou partie du code du travail et de la sécurité sociale et à attribuer à leurs cocontractants une responsabilité juridique quand d'autres travailleurs indépendants – des plateformes — sont laissés aux mailles du filet d'une responsabilité sociale de la plateforme. Bien que la réglementation de la figure d'entrepreneur salarié ne soit pas exempte de toute critique<sup>907</sup>, elle présente l'intérêt, comme celle relative aux gérants de succursale, d'être une possible source d'inspiration pour aborder autrement le statut juridique du travailleur de plateforme démontrant à l'envi qu'il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'un contrat de travail ou à défaut d'apporter la preuve d'un lien de subordination juridique pour bénéficier de protections sociales minimales et que le co-contractant du travailleur – y compris indépendant — peut se voir imposer la charge de la responsabilité des conditions de travail dès lors qu'il les impose, ce qui paraît être le cas des plateformes de travail. Ceci étant dit, seul le législateur peut

---

<sup>905</sup> Il a été remarqué à très juste titre que la dénomination d'entrepreneur salarié est « erronée ». Auzero G., « Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi », *Revue de droit du travail*, 2014, p.681.

<sup>906</sup> Article L. 7331-2-2 du Code du travail.

<sup>907</sup> Dont l'énoncé sortirait du champ de la présente recherche, Voir Auzero G., « Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi », op.cit.



décider de ces droits et obligations.

La CAE, dernière-née des coopératives statutaires consacrée par la loi de 2014 n'est pas la forme coopérative la plus recherchée par les travailleurs de la livraison à une exception près pouvant s'expliquer par le profil professionnel du travailleur concerné ayant exercé antérieurement dans le secteur de la communication, des arts et des médias dans lequel les CAE sont très bien implantées. En revanche, la société coopérative ouvrière de production, la plus ancienne des figures de la coopération qui a aussi fait l'objet de réforme dans le cadre de la loi de 2014 est sans doute celle que nous avons le plus fréquemment rencontrée dans nos enquêtes de terrain auprès des livreurs à vélo. Il y a plusieurs explications à cette répartition (voir infra dans ce chapitre) auxquelles il serait possible d'ajouter que la SCOP est une entreprise au sens plus classique du terme rassemblant des travailleurs œuvrant collectivement à une même activité, où le « travailler ensemble » pour la réalisation d'une œuvre commune, d'une même production économique n'a rien à voir avec la recherche d'une mutualisation de moyens et de recours qui caractérisent la CAE<sup>908</sup>. Dans la SCOP ce ne sont pas des entrepreneurs, mais des travailleurs qui s'associent.

Dans la CAE, chaque travailleur exerce sa propre activité indépendamment des autres entrepreneurs. La CAE a pour fonction première la mutualisation des moyens et la gestion administrative (la tenue d'une comptabilité, le calcul et versement des salaires, les obligations fiscales, sociales et comptables). Une mutualisation en termes de trésorerie permet une avance de trésorerie en cas de difficultés rencontrées par les entrepreneurs, elle assure la fonction de sécurisation des revenus.

La CAE a aussi pour vocation l'accompagnement des entrepreneurs et le développement d'un « environnement collectif » et endosse le rôle d'incubateur. Les CAE peuvent être multi-métiers ou spécialisées. Une seule CAE spécialisée dans le secteur de la communication a pu être identifiée : Coopetic<sup>909</sup>. La CAE permet aux graphistes de conjuguer une autonomie recherchée et la stabilité du salariat. Pour autant, si le salariat permet l'accès à la protection sociale, il n'assure aucune garantie de salaire au sein de la CAE puisque le salaire est contingenté au chiffre d'affaires généré par l'activité de l'entrepreneur salarié. La coopération ne s'opère pas sur tous les plans, les chiffres d'affaires et les revenus sont individualisés de sorte que « la CAE se heurte à l'absence de ce que Boyer et Freyssenet (2000) désignent en termes de “stratégie de profit”, que l'on peut traduire par dynamique de production et de réalisation (vente), source du revenu collectif à répartir au sein de l'entreprise »<sup>910</sup>.

#### ***Encadré 42. Encadré Fédération des CAE***

Les CAE ont fondé une **fédération des CAE** au sein du Mouvement Scop le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Cette fédération devient la 4<sup>e</sup> fédération de coopératives après les fédérations sectorielles BTP, communication et industrie. Il s'agit donc de la première fédération intersectorielle de coopératives. Ce sont les CAE et non les entrepreneurs salariés qui adhèrent à la fédération.

<sup>908</sup> Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008, 5, n° 175, p. 18-33. DOI : 10.3917/arss.175.00018., p. 27. Bodet C., De Grenier N., & Lamarche T. (2013), « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, RECMA, (329), pp.37-51

<sup>909</sup> <https://www.coopetic.coop/>.

<sup>910</sup> Boyer et Freyssenet, *Les modèles productifs*, op.cit.

Cette création « est le fruit d'un travail partenarial conduit par la CG Scop<sup>911</sup>, [Coopérer pour Entreprendre](#)<sup>912</sup> et [Copéa](#) avec les CAE volontaires ». La fédération des CAE est promue sur la base « d'intentions historiques », i.e., « Bâtir des alternatives à l'individualisation du rapport au travail et à la précarisation des personnes, Construire des liens de coopération et de solidarité pour l'émancipation de chacun. e ». La fédération vise à promouvoir les CAE, sur la base d'une triple ambition :

« — Devenir la forme majeure, et de référence, en matière de travail autonome  
— Influencer sur l'évolution du travail dans la société  
— Défendre l'émancipation dans le travail et par la coopération. »<sup>913</sup>.

La fédération des CAE a quatre socles d'actions : plaidoyer (promotion des CAE et de l'entrepreneuriat salarié), juridique (sécurisation et renforcement de la capacité d'action des CAE), observatoire (analyse des impacts et anticipation des mutations), communication<sup>914</sup>.

## 2. Les SCOP

La loi de 2014 a redéfini la société coopérative de production (article 1) qui est formée de travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles associées pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein. Le principe de la liberté d'adhésion est rappelé ainsi que *l'intuitus societate* et *personae* bien spécifiques aux SCOP : « les associés se groupent et se choisissent librement », un principe qui n'a pas été pris en compte dans le rapport Frouin (voir *infra*). La loi de 1978 porte statut des sociétés coopératives de production. Ceci étant, au gré du temps, le mouvement coopératif a entériné une diversification des appellations qui vont désormais de la société coopérative de travailleurs, en passant par la société coopérative ouvrière de production à la société coopérative et participative.

Les SCOP régies par la loi de 1978 ont fait l'objet d'une importante réforme légale en 1992 qui a autorisé l'admission contrôlée d'associés non coopérateurs dans le but d'attirer des capitaux extérieurs. Cette possibilité a été étendue à tous les types de coopératives par la loi de 2014 sur l'ESS. Ainsi, la SCOP peut employer des personnes qui ne sont pas associées et les statuts de la société coopérative peuvent prévoir l'admission de personnes morales ainsi que de personnes physiques qui sont salariés de l'entreprise. Il s'agit d'une possibilité laissée à libre discrétion des associés dont il a déjà été indiqué qu'elle devait permettre à la SCOP de renforcer ses capacités financières et en ressources humaines sans contraindre à adopter la qualité d'associé, ce qui permet d'être sur un terrain d'égalité avec les sociétés commerciales classiques sur le marché du travail. La loi impose un nombre minimal d'associés variant selon le statut juridique choisi, 2 pour une SARL ou une SAS (ce qui est le cas de toutes les SCOP de la livraison observées) et 7 pour une SA.

La loi met à disposition des SCOP plusieurs scénarios possibles concernant l'acquisition de la double qualité. Dans le premier, les statuts peuvent prévoir que le contrat de travail conclu avec

<sup>911</sup> Confédération générale des SCOP.

<sup>912</sup> « Coopérer pour Entreprendre » est une coopérative dédiée à l'entrepreneuriat collectif, qui réunit des acteurs de l'entrepreneuriat et des CAE, <https://cooperer.coop/>.

<sup>913</sup> Plaquette de présentation de la fédération des CAE, [https://www.focom.coop/system/files/inline-files/2020-09-04\\_Mobilisation\\_pour\\_AG\\_fxdx\\_CAE\\_diaporama.pdf](https://www.focom.coop/system/files/inline-files/2020-09-04_Mobilisation_pour_AG_fxdx_CAE_diaporama.pdf).

<sup>914</sup> *Ibid*, p. 3.

toute personne employée dans l'entreprise fait obligation à celle-ci de demander son admission comme associé dans un délai précisé par les statuts ; à défaut il sera réputé démissionnaire à l'expiration dudit délai. Il s'agit ici de mettre en exergue une démarche autonome et volontaire de la personne à caractère obligatoire puisqu'à défaut elle est sanctionnée par une démission. C'est un scénario exigeant et radical en termes d'engagement répondant à une vision fermée et exclusive de la coopérative qui a des retombées directes sur le développement même de l'entreprise ne serait-ce qu'en termes d'effectifs. Un deuxième scénario plus souple, moins formel, consiste pour les statuts à prévoir que toute personne ayant été employée dans l'entreprise pendant un délai précisé est admise sur simple demande en qualité d'associée, soit de plein droit soit à défaut d'opposition de la prochaine assemblée générale statuant à la majorité requise pour la modification des statuts.

La double qualité est à l'origine, dans les sociétés coopératives, d'une règle qui est restée inchangée malgré les lois de 1992 et 2014 selon laquelle, toute rupture du contrat de travail entraîne *ipso jure* la perte de la qualité d'associé. Inversement, la renonciation volontaire à la qualité d'associé entraîne la rupture du contrat de travail. Le maintien de cette règle dans toute sa rigueur détonne alors que désormais il est possible d'employer une personne qui n'est pas associée ou que des personnes physiques soient associées et non-salariés. La loi prévoit deux exceptions : la mise à la retraite, le licenciement économique ou l'invalidité entraînant une inaptitude au travail n'entraînent pas la perte de la qualité d'associé. Par ailleurs, tout associé nommé en qualité de gérant, directeur général, membre du CA, du directoire, du conseil de surveillance ou de l'organe de direction peut garder le bénéfice de son contrat de travail. Cependant, les conditions du maintien du lien de subordination sont précisées dans l'acte de nomination ; à défaut le contrat de travail est présumé suspendu pendant l'exercice de l'une des fonctions précitées. Enfin, la démission ou le non-renouvellement des fonctions précitées n'ont pas pour effet de porter atteinte au contrat de travail éventuellement conclu.

Depuis la loi de 2014, la société coopérative de production peut adopter le statut de SA, SARL ou SAS et à tout moment sur décision des associés passer d'une forme à l'autre sans passer par la création d'une personne morale nouvelle. La même règle s'applique en cas de transformation d'une société commerciale en SCOP ; les parts ou actions sont converties en parts sociales ; l'ensemble des associés non coopérateurs s'engage à céder ou obtenir le remboursement d'un nombre de titres permettant aux associés coopérateurs d'atteindre le seuil de 50 % du capital au plus tard la septième année suivant celle de la transformation en société coopérative de production. La transformation « en douceur » sur un temps relativement long permet à la future coopérative de s'inscrire dans une continuité du point de vue capitalistique et du point de vue sociétaire. Inversement, pour les actionnaires-sociétaires de la société commerciale, c'est une transformation qui peut être organisée de manière progressive et d'assurer et/ou de s'assurer d'une reprise sous forme coopérative en conformité avec l'objectif poursuivi par la décision de devenir une SCOP. Ces facilités apportées par la loi de 2014 et par l'ordonnance du 17 juillet 2019 s'inscrivent dans l'esprit du législateur de 2014 de faciliter les reprises d'entreprises sous forme de SCOP. La loi de 2014 reconnaît la possibilité aux SCOP de recevoir des dons et des legs, « des encouragements spéciaux sous forme de subventions et d'avances ; elles peuvent recevoir des subventions des collectivités locales ». Ces aides financières par les pouvoirs publics centraux sont toutefois soumises au droit de l'Union européenne qui fixe les conditions et établit des plafonds qui permettent d'extraire ces aides des fourches caudines du droit de la concurrence.

Outre la reprise des entreprises par leurs salariés, la loi de 2014 a créé un nouveau titre consacré

aux groupements coopératifs dont elle ne précise pas le statut. Elle impose que la création du groupement, toute nouvelle adhésion, toute modification statutaire doivent être décidées à l'unanimité des membres du groupement. Les salariés d'une SCOP membre du groupement sont considérés comme des coopératives pour la détermination du plafond des droits de vote des associés tiers, soit 49 %. L'objectif de ce nouveau dispositif est de favoriser la coopération capitaliste entre coopératives. Une société coopérative de production peut participer au capital d'une autre société coopérative de production sachant qu'après un délai de 10 ans, cette participation ne peut excéder la moitié du capital. Dans ce cas, les statuts de la société dans laquelle est prise la participation peuvent prévoir que la société participante dispose dans ses assemblées générales de voix supplémentaires dont le nombre ne peut excéder le nombre des associés employés dans la société qui en compte le moins. Toutefois, ces voix ne peuvent avoir pour effet de donner à la société participante la majorité (article 25 de la loi de 1978).

La répartition des excédents nets de gestion est fixée par la loi modificatrice de 2014. Une fraction (15 %) est affectée à la constitution de la réserve légale, une autre est attribuée à une réserve statutaire dite fond de développement, une troisième d'au moins 25 % est versée à l'ensemble des salariés, associés ou non ayant dans l'entreprise soit 3 mois de présence au cours de l'exercice soit 6 mois d'ancienneté. Ceci est la traduction d'un droit de participation des travailleurs non associés aux bénéfices de l'entreprise qui est une forme de soutien à la présence de tels travailleurs dans une coopérative et qui peut être regardé comme un élément d'attractivité par rapport à l'entreprise capitaliste classique qui doit compter au moins 50 salariés pour se voir soumise au régime légal de la participation aux résultats de l'entreprise (article L. 3222-2 du Code du travail). C'est la matérialisation d'une des dénominations de la SCOP comme une société *coopérative et participative*. L'article L. 3323-3 du Code du travail autorise la SCOP à conclure un accord dérogatoire de participation prévoyant l'emploi de la totalité de la réserve spéciale de participation en parts sociales en comptes courants bloqués. Il est également possible que l'accord de participation dans une SCOP prévoit que tout ou partie de la réserve spéciale de participation ne soit exigible qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits (article L. 3223-9 du Code du travail).

### **3. Les Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC)**

Le statut de la SCIC a été créé par la loi du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel (DDOSEC) suite à l'amendement Hascouët du nom du secrétaire d'État délégué à l'économie solidaire qui a œuvré en sa faveur. La SCIC trouve son inspiration dans des travaux menés à l'initiative du mouvement français des SCOP à partir de 1998, associant ses homologues en Italie, en Espagne, en Belgique et en Allemagne pour harmoniser les critères des modes de fonctionnement de l'entreprise à but social (EBS). La SCIC a aussi ses racines dans les programmes emploi-jeunes, l'innovation sociale et le développement des territoires. La gestation de la SCIC sur une période de 3 ans, nourrie de recherche-action<sup>915</sup> et de réflexions au plan national s'appuyant sur des exemples étrangers menés à l'initiative du mouvement coopératif a trouvé son terme avec la synthèse réalisée lors des rencontres régionales de l'ESS le 15 juin 2000. La SCIC a pour objet « la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale ». La notion d'utilité sociale se définit comme une activité qui tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de façon peu satisfaisante. Il incombe au préfet d'apprécier

---

<sup>915</sup> Dont le rapport d'Alain Lipietz, *L'entreprise à but social et le tiers secteur*, 2000, publié sous le titre, *Pour le tiers secteur – L'économie sociale et solidaire : pourquoi et comment*, co-éd. La Découverte et la Documentation française, Paris, 2001.

l'utilité sociale de l'activité.

La loi de 2001 a introduit une innovation majeure en droit public en reconnaissant explicitement aux collectivités publiques et à leurs groupements d'être associés de la SCIC. Jusque-là, seul l'État pouvait participer au capital d'entreprise privée par des prises de participation ; les collectivités ne pouvaient participer au capital que de sociétés commerciales ayant pour objet l'exploitation d'un service public communal ou gérant une activité d'intérêt général sauf autorisation obtenue par décret<sup>916</sup>. Cette innovation présente des intérêts pour la collectivité publique de contractualisation des relations avec des acteurs coopératifs ; elle peut permettre de participer à un projet de développement local, d'assumer des projets de transitions écologiques et de dimension sociale. Dans le cadre de notre recherche, il est apparu que des stratégies de logistique verte urbaine pouvaient être mises en œuvre dans le cadre de SCIC. Pour la coopérative, la présence d'associés publics lui donne ou facilite l'accès à des ressources et des soutiens de diverse nature qui lui donne une assise financière plus confortable et des capacités de développement décuplées.

Vis-à-vis du droit coopératif, la SCIC se trouve au cœur d'un mouvement contradictoire qui affecte la place et la portée du statut de coopérateur à trois points de vue. Elle résulte d'un aménagement de la double qualité qui est visé par les articles 1 et 3 de la loi de 1947. Coopération venant de *cum et opera* selon le Vocabulaire juridique Cornu, les coopérateurs sont associés pour travailler ensemble en étant à la fois associés et salariés ou fournisseurs et salariés, etc. ; ils s'engagent à travailler pour le groupement. Le principe de la double qualité place le coopérateur dans un rapport dual : la relation sociétaire (apport en espèces, en biens ou en industrie) se double d'un engagement contractuel. La participation de l'associé ne se limite pas à une simple contribution, mais se prolonge dans l'accomplissement d'une obligation de faire. C'est une condition de la coopération qui a connu des assouplissements bien avant la loi Hamon de 2014 notamment dans les SCOP comme indiqué ci-dessus. L'aménagement de la double qualité pour la SCIC se traduit par deux ouvertures qui se complètent et se renforcent mutuellement.

D'une part, le multi-sociétariat constitue la clé de voute de ce type de coopérative. Selon la loi, cinq catégories de personnes peuvent devenir associés : les salariés, les bénéficiaires, les bénévoles, les collectivités publiques et leur groupement, les contributeurs à l'activité de la coopérative (personnes physiques ou morales). La loi impose que sur les cinq catégories précitées, au moins trois d'entre elles choisies librement par les fondateurs de la SCIC doivent figurer dans les statuts comme associés. En adoptant le multi-sociétariat, le législateur reconnaît à la SCIC un destin et un dessein différents : au lieu d'être créée pour être au service des seuls intérêts du collectif qui la constitue, la SCIC s'adresse à des tiers, à une communauté élargie, la cité et poursuit un intérêt qui flirte avec l'intérêt général, puisqu'elle doit avoir une utilité sociale. Ce but ne peut être réalisé, d'autre part, que par une entorse à un autre principe de la coopération, celui de l'exclusivité, corollaire de la double qualité. En effet en principe, la coopérative doit réaliser ses opérations exclusivement avec ses membres. Statutairement, la coopérative fonctionne en circuit fermé selon deux règles : il est interdit d'accepter des associés non coopérateurs et de conclure des contrats avec des tiers non associés. Ces deux règles appliquées strictement peuvent conduire à l'asphyxie financière de la coopérative et confinent l'objectif d'altruisme et de solidarité à la communauté restreinte de la coopérative. C'est la loi du 13 juillet 1992 qui, ajoutant l'article 3 bis à la loi de 1947, a ouvert cette possibilité pour les

---

<sup>916</sup> Article L. 2253-1 du Code général des collectivités territoriales.

SCOP, les coopératives agricoles, artisanales ou de commerce au détail d'admettre comme associés des personnes physiques ou morales, ni bénéficiaires, ni salariés qui nonobstant contribuent à l'apport de capitaux pour réaliser les objectifs statutaires desdites coopératives.

La loi de 2001 sur la SCIC a aussi assoupli le principe de gestion démocratique fonctionnant selon la règle un homme, une voix qui place sur un strict pied d'égalité tous les associés dans la prise de décision. Ainsi, il est prévu la possibilité de vote par collège représentant chaque composante de la SCIC (salariés, bénéficiaires, bénévoles, collectivités territoriales, contributeurs). Certes, chaque associé dispose toujours d'une voix : elle est portée auprès de chaque collège d'une part et d'autre part chaque collège dispose d'un nombre égal de voix à l'assemblée générale. Mais la loi autorise aussi à pondérer les voix de chaque collège en fixant un plafond de 50 % des droits de vote et un plancher de 10 %. Le législateur a laissé aux auteurs des statuts de la SCIC une marge de manœuvre significative qui interroge sur la place laissée aux salariés et bénéficiaires qui sont les deux catégories pour lesquelles historiquement a été pensée la coopération. Un autre risque créé par cet aménagement du principe de gestion démocratique réside dans le fait de ne pas — plus — garantir une représentation réelle de l'expression individuelle de chaque associé, de coaliser des intérêts catégoriels dont l'antagonisme peut conduire si ce n'est à la cessation de l'activité du moins à des blocages préjudiciables du point de vue du fonctionnement et du développement de la coopérative.

De tels aménagements des principes justifient la généralisation de la révision adoptée par la loi de 2014. Si les avantages du multi-sociétariat se situent principalement sur un plan financier, ses inconvénients sont du domaine de la gestion d'intérêts coalisés divers générant assez naturellement des tensions à réguler et à gérer. Cela suppose des réflexions et des ajustements en termes de gouvernance, de partage du pouvoir et sur la place occupée par les acteurs publics, sachant que la loi de 2014 a renforcé le soutien des autorités publiques aux SCIC faisant passer le plafond de la participation au capital des organismes publics de 20 à 50 % (loi de 1947, article 19 septies). Tout cela suppose des compétences de management adaptées ainsi que la nécessité d'y consacrer le temps nécessaire. En d'autres termes, la création d'une SCIC suppose un niveau de maturation du projet, de capacité managériale et de complexification du projet coopératif qui expliquent que dans le panel de la recherche, il n'y ait que deux SCIC, l'une dans le secteur des freelances, SMART et l'autre dans le secteur de la livraison de marchandises formalisant le réseau tout-en vélo dont l'origine n'est pas liée avec l'arrivée des plateformes dans le secteur. Ceci permet de considérer qu'à ce stade les expériences coopérativistes comme alternatives aux plateformes de travail dans les deux secteurs d'activité observés se trouvent encore en situation de découverte et d'appropriation des dispositifs juridiques aujourd'hui en vigueur et ne se positionnent pas en demandeurs d'innovation juridique ou de création de nouvelles catégories ou statuts juridiques.

La loi ouvre la voie à des formes de partenariats très divers privé/privé, mais aussi privé/public du fait du critère distinctif de la SCIC qui est de poursuivre un intérêt collectif ayant une utilité sociale. La SCIC est le résultat d'une hybridation, en empruntant aux sociétés commerciales le statut de société anonyme ou à responsabilité limitée et poursuivant un but semblable à celui d'une association. Elle serait « une espèce de société associative »<sup>917</sup>. Alors que l'adoption de cette nouvelle forme de coopérative en 2001 avait été voulue par les pouvoirs publics et avait semblé promise à un avenir fécond rapide, le décompte fait en décembre 2010 indiquait

---

<sup>917</sup> Selon l'expression de Grandvilllemin S., « La société d'intérêt collectif, Un statut inutile ? », *JCP Entreprise et affaires*, n°51-52, 20 décembre 2012, 1775.

finalement un assez faible intérêt<sup>918</sup> pour cette nouvelle forme de coopération. La loi de 2014 a sans doute contribué au décollage de cette forme de coopérative, 90 % d'entre elles ayant été finalement créées sur la décade 2010-2020<sup>919</sup>. On peut formuler l'hypothèse que la recherche d'alternatives à l'ubérisation du travail, en particulier dans certains secteurs d'activités comme la livraison de marchandises en milieu urbain soutenue par le projet politique du coopérativisme de plateforme manifestant un intérêt particulier pour la SCIC en raison de son but et de son pedigree permettant des partenariats public/privé devraient contribuer au développement des SCIC permettant de défendre à la fois des emplois décents et un environnement moins carbonisé en ville.

À plusieurs reprises il a été souligné que les évolutions du droit français de la coopération et de l'ESS ont trouvé des sources d'inspiration à l'étranger dans des pays du panel.

## §2. Des réformes comparables de la coopération dans les pays voisins

Les trois pays avec lesquels la comparaison est établie pour ce volet de la recherche portant sur les expérimentations coopératives sont l'Espagne dont l'organisation en Communautés autonomes marque le droit coopératif (A) tandis que l'Italie se caractérise par un foisonnement de textes (B) alors que le législateur belge, après avoir été tenté de supprimer la forme juridique de la coopération lors de l'adoption du nouveau Code des sociétés et des associations, paraît plutôt parcimonieux sur le sujet (C).

### A. Le droit espagnol entre droit commun et dualité

L'Espagne est le premier pays européen à avoir adopté une loi-cadre, le 29 mars 2011, portant sur l'économie sociale<sup>920</sup>.

La première loi générale sur les coopératives en Espagne date de 1931<sup>921</sup>. Elle livrait pour la première fois un régime juridique propre à ce type d'entreprises. Mais son recours fut limité en raison de la guerre civile qui sévit en Espagne de 1936 à 1939. Cette loi fut remplacée, après la guerre civile, par une loi de 1942<sup>922</sup>. Le coopérativisme bénéficia alors d'une législation d'ensemble prévoyant un certain nombre de dispositifs pour en favoriser le développement, notamment du point de vue fiscal et bancaire. C'est sous son régime que naquirent les coopératives de Mondragon non sans difficultés, car le régime franquiste exerçait un contrôle sur toutes les coopératives espagnoles par l'intermédiaire de l'organe étatique « *Obra de cooperación* »<sup>923</sup>, de la même façon qu'en Italie sous l'ère mussolinienne. C'est surtout, en Espagne, la loi générale des coopératives de 1974 qui établit pour la première fois un cadre juridique d'ensemble conforme aux principes internationaux du coopérativisme<sup>924</sup>. Le droit

<sup>918</sup> Seulement 190 SCIC étaient créées au 30 décembre 2010 selon les données rapports par S.Grandvullemin, *ibid.*

<sup>919</sup> Le site web des SCIC indique leur nombre est passé depuis 2015 de 532 à 1060.

<sup>920</sup> Ley n°5-2011 de 29 de marzo de economía social, BOE 30 mars 2011, n°76, sec.I., p.33023.

<sup>921</sup> Ley 134 du 7 décembre 1931, Sobre sociedades cooperativas : <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1807194>.

<sup>922</sup> Reglamento de la Ley de cooperación du 2 janvier 1942: <https://bibliotecadigital.jcyl.es/es/consulta/registro.cmd?id=9801>.

<sup>923</sup> Voir la chronique de cette période et la description de la rencontre entre le père Arizmendi, fondateur de Mondragon, et José Luis del Arco, juriste et membre de la « *Obra de cooperación* », qui œuvra pour la reconnaissance légale de la coopérative Mondragon : Foote Whyte W., *Making Mondragon: The Growth and Dynamics of the Worker Cooperative Complex*, ILR Press, 1991, pp.45-46.

<sup>924</sup> Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974->

coopératif connu, après la mort de Franco, une reconnaissance suprême par la Constitution de 1978 dont l'article 129 alinéa 2 dispose que « Les pouvoirs publics favorisent effectivement les diverses formes de participation à l'entreprise et encouragent, par une législation appropriée, les sociétés coopératives. Ils établissent également les moyens propres à faciliter l'accès des travailleurs à la propriété des moyens de production »<sup>925</sup>.

Le cadre législatif national fut encore modifié et modernisé à deux reprises. D'abord en 1987 puis en 1999. La réforme de 1987 intégrait surtout deux modifications majeures au droit des coopératives<sup>926</sup>. D'une part, elle donnait la possibilité pour les coopératives de réaliser des opérations avec des tiers non associés même en l'absence de circonstances exceptionnelles et, d'autre part, des dispositions juridiques spécifiques sont adoptées en fonction du secteur dans lequel est créée une coopérative : travail, consommation, logement, agriculture, services, mer, transports, assurances, santé, éducation et crédit. La loi de 1999, qui est donc la dernière en vigueur aujourd'hui, entend simplifier le régime des coopératives pour en stimuler la création et renvoie aux Communautés autonomes le soin de définir le régime juridique de ces sociétés<sup>927</sup>.

À ces lois générales se superposent des lois catégorielles en fonction du type de coopératives. Par exemple, les coopératives de travailleurs sont issues des sociétés anonymes de travail créées par la loi du 25 avril 1986<sup>928</sup>, laquelle a été modifiée à deux reprises : en 1997<sup>929</sup> puis en 2015<sup>930</sup>, cette dernière réforme ayant été adoptée dans le sillage de la loi du 29 mars 2011 « sur l'économie sociale »<sup>931</sup>.

Enfin, il convient de préciser qu'en vertu de l'article 149 de la Constitution, si celle-ci ne donne pas une compétence expresse à l'État sur un sujet donné, cette compétence revient aux Communautés autonomes, étant entendu que si elles n'exercent pas cette compétence, alors c'est au droit national qu'il faut s'en remettre. Cette règle vaut pour le droit des coopératives, qui ne relève pas, de façon expresse, des compétences constitutionnelles de l'État espagnol. Cela explique pourquoi les coopératives sont principalement régies dans le détail par des lois adoptées au niveau des Communautés Autonomes. Les premières Communautés à avoir investi ce terrain ont été, dans les années 1980, le Pays Basque<sup>932</sup>, la Catalogne<sup>933</sup>, l'Andalousie<sup>934</sup> et Valence<sup>935</sup>. Entre 1990 et 2010, les Communautés qui n'en avaient pas se sont dotées de lois

---

[2040](#).

<sup>925</sup> [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).

<sup>926</sup> Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas : <https://www.boe.es/eli/es/l/1987/04/02/3>.

<sup>927</sup> Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas : <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/07/16/27>.

<sup>928</sup> Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales : <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-10626>.

<sup>929</sup> Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales : <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/03/24/4>.

<sup>930</sup> Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas : <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/44>.

<sup>931</sup> Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social : <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>.

<sup>932</sup> Ley 1/1982, de 11 de febrero, sobre Cooperativas : <https://www.boe.es/eli/es-pv/l/1982/02/11/1>.

<sup>933</sup> Ley 4/1983, de 9 de marzo, de Cooperativas de Catalunya : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOGC-f-1983-90033>.

<sup>934</sup> Ley 2/1985, de 2 de mayo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas : <https://www.boe.es/eli/es-an/l/1985/05/02/2>.

<sup>935</sup> Ley 11/1985, de 25 de octubre, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana : <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/1985/10/25/11>.



sur le sujet<sup>936</sup> et les premières Communautés à avoir légiféré ont adopté des réformes<sup>937</sup>, principalement pour harmoniser le droit régional avec le nouveau droit national. À ce jour, seules les Canaries ne disposent pas d'une législation sur les coopératives. Mais il existe un projet de loi qui devrait être adopté en 2021<sup>938</sup>.

Chacune de ces lois adoptées au niveau des Communautés autonomes présente une ossature similaire. On y trouve quatre parties distinctes. La première est relative aux dispositions communes à chaque coopérative (dispositions générales, constitution de la société coopérative, statut des associés, organes de la société, régime économique de la société avec notamment les parts et la réserve obligatoire, règles de comptabilité, règles de modification du statut social et règles relatives à la dissolution de la société coopérative). La deuxième aborde la typologie des coopératives reconnues par la loi. On y distingue souvent les coopératives « de premier degré » des coopératives « de second degré », ces dernières étant en réalité des regroupements de sociétés coopératives. La troisième porte en règle générale sur les relations entre la coopérative et l'Administration publique (enregistrement, statistiques, inspection). Enfin, la quatrième et dernière partie concerne les associations de coopératives (unions, fédérations, confédérations).

---

<sup>936</sup> Estrémadure : Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ex-12-1998.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ex-12-1998.html) puis Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/630903-1-9-2018-de-30-oct-ca-extremadura-sociedades-cooperativas-de-extremadura.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/630903-1-9-2018-de-30-oct-ca-extremadura-sociedades-cooperativas-de-extremadura.html) ; Galice : Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia modifiée le 30 janvier 2021 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ga-15-1998.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ga-15-1998.html) ; Aragon : Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ar-19-1998.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ar-19-1998.html) puis Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOA-d-2014-90375&tn=2> ; Madrid : Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid modifiée le 1er janvier 2016 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ma-14-1999.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ma-14-1999.html) ; La Rioja : Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja modifiée en mars 2019 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/lr-14-2001.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/lr-14-2001.html) ; Castilla y León : Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León modifiée en juillet 2019 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/cl-14-2002.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/cl-14-2002.html) ; Îles Baléares : Ley 1/2003 de 20 de marzo, de cooperativas de las Illes Balears modifiée en février 2019 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ib-11-2003.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ib-11-2003.html) ; Murcia : Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia modifiée en juin 2020 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/mu-18-2006.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/mu-18-2006.html) ; Navarre : Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/na-114-2006.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/na-114-2006.html) ; Asturies : Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/as-14-2010.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/as-14-2010.html) ; Castilla La Mancha : Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha modifiée en 2017 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/cm-111-2010.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/cm-111-2010.html) ; Cantabrie : Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria modifiée en janvier 2021 : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/516619-1-6-2013-de-6-nov-cooperativas-de-cantabria.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/516619-1-6-2013-de-6-nov-cooperativas-de-cantabria.html).

<sup>937</sup> Pays basque : Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/pv-14-1993.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/pv-14-1993.html) puis Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/656752-1-11-2019-de-20-dic-ca-pais-vasco-de-cooperativas-de-euskadi.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/656752-1-11-2019-de-20-dic-ca-pais-vasco-de-cooperativas-de-euskadi.html) ; Catalogne : Ley 18/2002, de 5 de julio, de cooperativas : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ca-118-2002.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-118-2002.html) puis Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/556663-1-12-2015-de-9-jul-ca-cataluna-cooperativas.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/556663-1-12-2015-de-9-jul-ca-cataluna-cooperativas.html) ; Valence : Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana : [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/va-18-2003.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/va-18-2003.html) ; Andalousie : Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-877&tn=6>.

<sup>938</sup> <https://www.gobiernodecanarias.org/participacionciudadana/iniciativas/iniciativas/detalle/IP-INFORMACION-PUBLICA-Ley-de-Sociedades-Cooperativas-de-Canarias/>.

Parmi les différences que l'on trouve entre les lois communautaires, les plus importantes pour notre sujet sont liées à la typologie des coopératives. En effet, certains types de coopératives ont vu le jour récemment, si bien qu'on ne les retrouve pas partout, au moins d'un point de vue juridique, en Espagne.

C'est le cas des « coopératives de promotion d'entreprises » — « cooperativas de impulso empresarial » ou « cooperativas de fomento empresarial ». Ces coopératives, qui ont d'abord vu le jour dans le droit andalou en 2011<sup>939</sup>, sont aujourd'hui explicitement prévues par les lois catalane<sup>940</sup>, cantabrique<sup>941</sup>, extrémadure<sup>942</sup> et basque<sup>943</sup>. Elles ont pour finalité de « contribuer à l'émergence de services qui seraient éventuellement fournis dans l'économie informelle »<sup>944</sup>. Elles prennent donc la forme de coopératives qui assurent à des travailleurs autonomes qui en sont membres un soutien technique, juridique et économique ainsi qu'une formation à l'entrepreneuriat dans le but de faire émerger leur activité. Mais à part cet objectif communément partagé de soutien à la création d'entreprise, plusieurs différences entre ces cinq lois autonomes méritent d'être signalées. Premièrement, seule l'Andalousie inclut ce type de coopératives parmi les coopératives de travailleurs<sup>945</sup>. Les autres en font une coopérative distincte. Deuxièmement, seules l'Andalousie, la Catalogne et la Cantabrie renvoient à un règlement ultérieur le soin de préciser les détails du dispositif. Et à ce jour, seule l'Andalousie s'est dotée d'un tel règlement<sup>946</sup>. Troisièmement, l'Andalousie, l'Extrémadure et la Cantabrie distinguent plus ou moins explicitement la présence de deux catégories de membres : les membres dits « structurels » dont la fonction est d'assurer le soutien aux membres dits « utilisateurs » qui sont les travailleurs autonomes réalisant une activité au profit d'un tiers et au nom de la coopérative. Il faut souligner que les membres structurels peuvent être des personnes morales. La Catalogne et le Pays Basque ne font pas référence à une telle distinction. Enfin, quatrièmement, l'Andalousie, dans son règlement d'application et la Cantabrie ajoutent aux coopératives de développement d'entreprises une fonction qui dépasse l'objectif initialement affiché : celle de l'intermédiation entre les travailleurs autonomes et des clients.

Ces différences ne sont pas minimes et rendent difficile l'appréhension de ces nouveaux types de coopératives comme une catégorie juridique homogène.

Pour plusieurs raisons, la doctrine espagnole se montre assez perplexe face aux « *cooperativas de impulso empresarial* »<sup>947</sup>. En premier lieu, en ce qui concerne leur objet social. Dans les Communautés autonomes qui ne l'excluent pas, ces coopératives peuvent avoir deux fonctions différentes : d'un côté, celle du soutien à la création d'entreprise par la formation et l'assistance juridique par exemple ; et, d'un autre côté, celle de l'intermédiation entre les membres travailleurs autonomes et leurs clients. C'est ce qui ressort clairement du cas andalou<sup>948</sup>.

---

<sup>939</sup> Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, art. 93.

<sup>940</sup> Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas, tercera disposición adicional.

<sup>941</sup> Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria, art. 130.

<sup>942</sup> Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, art. 172.

<sup>943</sup> Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, art. 135.

<sup>944</sup> Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, Exposé des motifs, Titre IX.

<sup>945</sup> Ce dispositif se trouve dans une sous-section 2 « Régimes spéciaux » de la section relative aux coopératives de travail.

<sup>946</sup> Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas : <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/186/3>.

<sup>947</sup> Fajardo García G., Alzola Berriozabalgoitia I., « Las cooperativas de emprendedores y su contribución al emprendimiento en economía social », *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 2018, n° 33.

<sup>948</sup> Dans un guide réalisé en 2016, la Fédération andalouse des coopératives de travailleurs définit les coopératives

Concrètement, dans le second cas, la coopérative assurera l'affiliation et la radiation auprès de la Sécurité sociale pour chaque mission réalisée par le travailleur, la formation à la prévention des risques professionnels, l'évaluation des risques, le conseil fiscal et juridique, la facturation par la coopérative, la gestion du recouvrement, la couverture juridique nécessaire, etc.<sup>949</sup>. Le risque, dans cette hypothèse, est de faire des coopératives de développement d'entreprise de simples coopératives « de facturation » permettant aux travailleurs autonomes d'être intégrés au régime général de la sécurité sociale alors que leur statut de travailleur autonome les oblige à cotiser dans une caisse spécifique qui leur est réservée<sup>950</sup>.

En second lieu, la détermination des membres des coopératives de développement d'entreprise interroge sur la nature juridique de ces coopératives. L'Andalousie, l'Extrémadure et la Cantabrie permettent de distinguer les membres dits « structurels » et de ceux qui sont des « utilisateurs ». D'abord, cela pose la question de savoir dans quelle hypothèse, au regard de la finalité de ces coopératives, il pourrait n'y avoir que des membres structurels ou que des membres utilisateurs. Cela semble peu envisageable sauf à reconnaître que les travailleurs autonomes pourraient recourir aux services d'une telle coopérative par un simple contrat sans avoir besoin, forcément, d'être membres de la coopérative. Mais alors il s'agirait plus d'une coopérative de services que de travailleurs. Ensuite, telles que formulées, ces trois législations admettent, d'une part, que les membres utilisateurs travaillent pour eux-mêmes et non pas pour un intérêt commun, et, d'autre part, que les membres structurels, qui pourraient exercer leur activité en commun, ne sont pas forcément des travailleurs, mais peuvent aussi être des personnes morales qui fournissent des services de conseil et de gestion. Là encore, l'objet d'une coopérative de travailleurs semble lointain. Il en serait autrement si les services étaient assurés en commun par les membres travailleurs eux-mêmes dans le but d'assurer le développement et le maintien de leur emploi. C'est donc davantage à une coopérative de services que ressemblent les coopératives de développement de l'emploi<sup>951</sup>. D'ailleurs, les enquêtes engagées par le Ministère du Travail décrites précédemment invoquaient la compétence exclusive des agences d'intérim en Espagne pour mettre en relation les travailleurs et leurs donneurs d'ordre<sup>952</sup>.

Quoi qu'il en soit, il ressort des coopératives de développement d'entreprises en Espagne qu'elles sont plus orientées vers la promotion de l'entrepreneuriat individuel que collectif, et que leur création est moins motivée par un projet d'économie sociale que de garantir aux (faux)

---

de développement de l'entreprise de la façon suivante : « D'une part, les coopératives de développement d'entreprises peuvent se concentrer sur la canalisation de l'esprit d'entreprise de leurs membres utilisateurs par le biais d'une orientation professionnelle, d'un soutien financier, de l'apport de compétences professionnelles nécessaires au développement d'une activité professionnelle, d'un soutien et d'un tutorat d'accompagnement [...] ; L'autre ligne d'action que les coopératives de développement d'entreprises peuvent adopter - et qui est peut-être la plus répandue jusqu'à présent - consiste à offrir à leurs membres-utilisateurs une couverture structurelle et des services collectifs ou mutualisés qui leur permettront de développer leur activité dans le cadre des dispositions légales nécessaires et de leur offrir la possibilité de se concentrer sur le développement de leurs activités en oubliant la bureaucratie, les formalités juridiques et administratives, etc. ».

[https://www.faecta.coop/fileadmin/documentos/PDF\\_FAECTA/ANEXOS\\_CCSSPP\\_Manual\\_Cooperativas\\_Hibridas\\_add.pdf](https://www.faecta.coop/fileadmin/documentos/PDF_FAECTA/ANEXOS_CCSSPP_Manual_Cooperativas_Hibridas_add.pdf).

<sup>949</sup> *Idem*.

<sup>950</sup> Et dont le taux de cotisation et la protection afférente sont sensiblement moins favorables que le régime général. Il s'agit du *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos* (RETA). Voir *infra*.

<sup>951</sup> La Fédération andalouse des coopératives de travailleurs présente ce type de coopératives comme des coopératives « hybrides » entre les coopératives de travailleurs et les coopératives de service : [https://www.faecta.coop/fileadmin/documentos/PDF\\_FAECTA/Manual\\_Cooperativas\\_Mixtas\\_Completo.pdf](https://www.faecta.coop/fileadmin/documentos/PDF_FAECTA/Manual_Cooperativas_Mixtas_Completo.pdf), p. 19.

<sup>952</sup> *Supra*.

travailleurs indépendants des conditions décentes de travail<sup>953</sup>. Parmi les exemples de coopératives de ce type, doit être citée la première du genre, née à Séville en 2013 : *Smart Espagne*. (voir ci-dessous).

Le succès des coopératives de « *impulso empresarial* » semble très relatif. En effet, pour ne prendre que l'exemple andalou, il existerait aujourd'hui moins d'une dizaine de coopératives de ce genre dans la Communauté autonome du sud de l'Espagne. Ce chiffre doit être mis en relation avec le nombre total de coopératives de travailleurs créées en 2020 dans le secteur des services : 267<sup>954</sup>. Ces coopératives d'intermédiation représentent donc une part infime du nombre de coopératives créées dans le secteur.

Territorio	Clase	CNAE 09	2021	2021-Mayo	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Andalucía	TOTAL	TOTAL	175	37	408	553	352	269	300	305	314	260	180	161	184
		Agricultura	12	3	28	28	21	26	29	30	28	25	19	13	23
		Industria	3	-	34	35	26	18	16	25	26	17	18	16	24
		Construcción	14	3	44	69	35	26	25	26	24	18	11	25	15
		Servicios	145	31	301	419	270	197	229	219	234	198	115	90	116
		No consta	1	-	1	2	-	2	1	5	2	2	17	17	6
	Cooperativas de trabajo	TOTAL	139	32	331	452	256	188	225	250	256	232	150	120	134
		Agricultura	5	1	11	12	6	6	12	9	11	17	4	5	4
		Industria	3	-	30	34	20	18	15	24	23	16	17	15	18
		Construcción	7	2	22	38	15	13	13	17	12	13	7	7	3
		Servicios	124	29	267	367	215	150	184	196	210	186	109	80	105
		No consta	-	-	1	1	-	1	1	4	-	-	13	13	4

Source :

[https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/46158?CodOper=b3\\_1494&codConsulta=46158](https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/46158?CodOper=b3_1494&codConsulta=46158).

Pour conclure sur les coopératives d'« *impulso empresarial* », il ne fait aucun doute que ce nouveau type de coopératives s'est profondément inspiré des coopératives d'activité et d'emploi telles qu'elles existaient en France avant même de recevoir une consécration légale en 2014 (à Lyon notamment)<sup>955</sup>. Pourtant, les dispositifs abordés jusqu'ici sont loin de coïncider avec leur homonyme français. Pour au moins deux raisons. La première, de taille, est que l'entrepreneur salarié en France relève du Code du travail<sup>956</sup>, ce qui n'est pas le cas du membre utilisateur de la *cooperativa de impulso empresarial* en Espagne. Celui-ci bénéficie « uniquement » des prestations du régime général de la sécurité sociale. La seconde raison de distinguer les cas français et espagnol est le rôle attribué aux membres travailleurs dans les deux coopératives. D'un côté, en France, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative dans un délai maximum de trois ans après la conclusion d'un contrat avec la coopérative<sup>957</sup>. Il n'est

<sup>953</sup> Dans un communiqué publié au moment des procédures ouvertes par le Ministère du travail espagnol contre plusieurs coopératives, la Fédération andalouse des coopératives de travailleurs s'évertuait à convaincre que les coopératives d'« *impulso empresarial* » ne doivent pas être confondues avec les autres coopératives de facturation comme *Factoo* : [https://www.faecta.coop/index.php?id=14&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=5561&cHash=ef8e53425de1e52a3200beab41e0ee77](https://www.faecta.coop/index.php?id=14&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5561&cHash=ef8e53425de1e52a3200beab41e0ee77). Pourtant, hormis la base légale qui diffère, la frontière est mince entre les deux.

<sup>954</sup> On retrouve les statistiques en ligne : [https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3\\_1514&idNode=51371](https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3_1514&idNode=51371). Le nombre de coopératives de travailleurs dans le secteur des services en Andalousie était de 367 en 2019, 215 en 2018 et 150 en 2017.

<sup>955</sup> Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire et Décret n° 2015-1363 du 27 octobre 2015 relatif aux coopératives d'activité et d'emploi et aux entrepreneurs salariés.

<sup>956</sup> Livre VII, article L. 7331-1 et suivant du Code du travail.

<sup>957</sup> La loi française ne précise pas s'il s'agit d'un contrat de travail ou non. Ce qui fait dire à la doctrine française que l'entrepreneur salarié n'est en réalité pas salarié de la coopérative. Il est un indépendant auquel on fait bénéficier les dispositions du Code du travail : Auzero G., « Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une

donc pas, pendant longtemps, associé au sein de la coopérative. De l'autre côté, le membre utilisateur est associé de la coopérative de *impulso empresarial* dès le départ.

Les contours exacts des coopératives de développement d'entreprises en Espagne sont donc encore assez flous, comme peuvent l'être, du reste, ceux de la coopérative d'activité et d'emploi en France<sup>958</sup>.

Dans les Communautés autonomes qui n'ont pas ce dispositif de « *cooperativa de impulso empresarial* », ce sont d'autres types de sociétés coopératives qui ont été mobilisés pour des projets similaires de soutien au développement de l'entrepreneuriat. Il convient de les présenter avant de montrer leurs différences avec les *cooperativas de impulso empresarial*.

Le premier projet de « coopérative d'entrepreneuriat » — « *cooperativa de emprendedores* » — a été mené à Pampelune en Navarre en 2013. Il est le résultat d'une coopération transfrontalière réalisée dans le cadre d'un projet triennal piloté par l'ANEL – Association navarroise des entreprises de travail –, la KONFEKOOOP – Confédération des coopératives d'Euskadi – et la CRESS Aquitaine en France – Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire, entre 2010 et 2013. L'objectif visé par les trois acteurs était de partager leurs expériences respectives afin de « renforcer le rôle de l'économie sociale dans le développement social et économique du territoire transfrontalier de la Navarre, de l'Aquitaine et du Pays Basque, dans le but de créer des emplois de qualité »<sup>959</sup>. La coopérative d'entrepreneurs qui en découle est présentée par ses instigateurs de la façon suivante : « La Coopérative d'entrepreneurs de Navarre est un outil innovant de soutien à la création d'entreprises d'économie sociale sous la forme d'une coopérative à travers laquelle des groupes d'entrepreneurs démarrent leur activité sur le marché de manière réelle et légale avant de créer leur entreprise d'économie sociale, le tout avec les conseils d'une équipe de professionnels »<sup>960</sup>.

Le choix du support juridique pour créer la « *Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop.* » a fait l'objet d'une intense réflexion menée par les juristes d'ANEL. Finalement, il s'agit d'une coopérative de services mixte d'initiative sociale. Avant toute chose, il faut préciser qu'en Espagne, le type de société coopérative dont relève le projet économique ne dépend pas d'un choix statutaire réalisé par ses fondateurs comme c'est le cas en France. C'est l'inverse : c'est de l'activité menée que se déduit(sent) la ou les catégorie(s) de coopérative à laquelle ou auxquelles elle doit être rattachée. Cela introduit beaucoup de complexité. Par exemple, une coopérative qui poursuivrait un intérêt collectif ou général et qui impliquerait plusieurs collectifs en son sein devrait respecter à la fois les règles relatives à la coopérative d'initiative *sociale* (en raison de son objet) et les règles relatives à la coopérative *intégrale*, car elle aura des membres qui fournissent des services et d'autres qui en seront les utilisateurs. Elle devra, de plus, se conformer aux règles relatives aux coopératives d'usagers, de travailleurs et/ou de services, selon le cas, ainsi qu'à celles relatives aux coopératives mixtes si elle inclut des membres apporteurs de capital. C'est pourquoi la doctrine espagnole appelle de ses vœux l'adoption, au plan national, d'une catégorie de coopérative claire et adaptée aux objectifs poursuivis par ce genre de projets d'économie sociale qui serait déterminée en amont. Cela

---

coopérative d'activité et d'emploi », *RDT*, 2014, p. 681.

<sup>958</sup> Ibid.

<sup>959</sup> <https://www.anel.es/visita-estudio-de-la-red-tess-a-los-pirineos-atlanticos/>.

<sup>960</sup> Zabalza Morras E. « ANEL y la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop. », in G. Fajardo García (dir.): *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, CIRIEC-España, 2018, p. 53, sp. p. 56.

explique aussi pourquoi le recours aux coopératives de *impulso empresarial* comme coopératives de travailleurs en Andalousie peut être source de risque juridique : car même dans cette hypothèse, ladite coopérative peut être requalifiée en coopérative de service évinçant alors l'option légale permettant d'intégrer les membres travailleurs dans le régime général de la sécurité sociale. Cette parenthèse permet aussi de mettre en lumière le fait que le choix finalement retenu par l'ANEL est particulièrement réfléchi, car les fondateurs de la coopérative d'entrepreneurs en Navarre ne s'en sont pas tenus à une seule catégorie de coopérative, mais à trois afin de refléter au mieux la réalité de leur projet. En effet, une coopérative de services mixtes d'initiative sociale signifie qu'il s'agit :

- d'une coopérative de services, c'est-à-dire une coopérative dont l'objet social vise à « associer des personnes physiques ou morales pour la réalisation d'opérations et d'activités qui, sans constituer l'objet propre de tout autre type de coopérative, facilitent l'activité professionnelle de leurs membres »<sup>961</sup> ;
- d'une coopérative mixte où « il existe des membres minoritaires dont le droit de vote à l'assemblée générale peut être déterminé, de manière exclusive ou préférentielle, en fonction du capital apporté »<sup>962</sup> ; et
- d'une coopérative d'initiative sociale qui ne peut être qualifiée de telle qu'à la condition d'avoir pour objet social, sans but lucratif, l'un des éléments suivants : a) la fourniture de services d'aide sociale liés à la protection des enfants et des jeunes, l'assistance aux personnes âgées, à l'éducation spéciale, aux personnes handicapées, aux minorités ethniques, aux réfugiés, aux demandeurs d'asile, aux personnes ayant des charges familiales non partagées, aux anciens détenus, aux alcooliques et aux toxicomanes et à la réinsertion sociale, ou b) le développement de toute activité économique ayant pour objet l'insertion professionnelle de personnes souffrant de toute forme d'exclusion sociale et, en général, la satisfaction de besoins sociaux non satisfaits par le marché<sup>963</sup>.

La « *Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop.* » inclut trois catégories de membres : les membres de service qui sont les personnes physiques ou morales qui fournissent certains des services liés à l'objet social de la coopérative ; les membres détenteurs de parts sociales : personnes morales dont l'objet social comprend la promotion de l'économie sociale et dont le droit de vote dépend en partie du capital apporté ; et, enfin, les membres collaborateurs : il s'agit des personnes physiques qui souhaitent tester leur idée d'entreprise sur le marché. Les membres collaborateurs n'entretiennent une relation de travail salariée avec la coopérative qu'à l'occasion de chaque mission, ce qui leur permet de cotiser au régime général de la sécurité sociale. En dehors des missions, c'est un contrat commercial qui les lie à la coopérative en plus de la qualité de membre, qualité qu'ils perdent au bout d'un an. Cela signifie donc que le projet de la coopérative est d'aider des entrepreneurs à lancer leur activité dans l'économie sociale. Au bout d'un an, soit ils deviennent pleinement autonomes, soit, éventuellement, ils abandonnent leur projet. Enfin, une dernière précision mérite d'être soulignée : la coopérative d'entrepreneurs de Navarre n'ouvre ses portes qu'aux projets soutenus par au moins deux personnes. Il ne peut donc pas s'agir de projets de création ou de développement d'une entreprise individuelle.

Parmi les entreprises créées avec l'aide de cette coopérative peuvent être citées la coopérative *Bidebitarte* dont l'objet est la réalisation d'activités culturelles avec des groupes « à risque

---

<sup>961</sup> Article 71 de la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

<sup>962</sup> Article 79 de la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

<sup>963</sup> Article 78 de Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

d'exclusion »<sup>964</sup>, *YUNITY360*, entreprise qui réalise des contenus à réalité virtuelle pour la prévention des risques professionnels<sup>965</sup>, *TXIRIBUELTA*, spécialisé dans les services aux personnes présentant un handicap physique ou intellectuel<sup>966</sup>, ou bien encore *EUTSI* qui vise à améliorer la qualité de vie des personnes âgées dans les zones rurales<sup>967</sup>.

### Prueba antes de emprender

Tengo una idea de negocio, pero ¿funcionará en el mercado real? ¿podré lograr clientes? ¿me entenderé con mis socios? No sería estupendo poder comprobarlo primero antes de montar un empresa.

Es posible! **Conoce la Cooperativa de Emprendedores, la forma segura e innovadora de probar tus sueños.**

**Aquí tienes información para descargar**

Proyecto apoyado por CAJA RURAL DE NAVARRA

<b>Asociate a ANEL</b>	 Es fácil y tiene muchas ventajas
<b>Os ayudamos a crear</b>	 Vuestra Cooperativa Vuestra Sociedad Laboral
	<b>Subscríbete a nuestro boletín</b>
<b>Zona empresas Asociadas</b>	

### Cooperativa de Emprendedores Ekintzaile Kooperatiba **anel**



Source : <https://www.anel.es/prueba-antes-de-emprender/>.

<sup>964</sup> <https://www.anel.es/bidebitarte-teatro-y-transformacion-social-juntos-en-una-cooperativa/>.

<sup>965</sup> <https://www.industriana Navarra40.com/es/empresas/yunity-360-vr-integration>.

<sup>966</sup> <https://txiribuelta.es/>.

<sup>967</sup> <https://www.anel.es/eutsi-s-microcooperativa/>.

La coopérative d'entrepreneurs créée en Navarre en 2013 a fait tâche d'huile en Espagne. En effet, plusieurs initiatives similaires ont été prises dans d'autres Communautés autonomes. Nous ne rentrerons pas dans les détails, car ce sont des projets similaires. Il s'agit notamment de la coopérative BETACOOOP fondée en 2016 par la FEVECTA – Fédération valencienne des entreprises de coopératives de travail associé créée en 1988 –, la mairie de Castellón près de Valence ainsi que la Fondation pour la coopération et le développement du coopérativisme dans la Communauté valencienne qui existe depuis 1991<sup>968</sup>. Les fondateurs de BETACOOOP ont fait le choix de s'appuyer sur des coopératives de consommateurs et d'utilisateurs dont l'objet est la fourniture de biens et de services<sup>969</sup>. Les membres peuvent être des personnes physiques ou morales, mais doivent avoir la qualité de consommateur. Peut également être citée la coopérative ACELERA créée dans la principauté des Asturies en 2018 par le groupement des sociétés asturiennes de travail associé et de l'économie sociale – ASATA. Elle se fonde sur le régime de la coopérative mixte de services sans but lucratif<sup>970</sup>.

Geografía política  
del cambio municipalista

Ciudad que  
colabora



## ATLAS DEL CMBIO

Políticas del cambio    La ciudad municipalista    Mapa municipalista    Recursos    Sobre nosotros

### Beta.coop

Lanzadera de cooperativas y activación de un nuevo modelo económico

#### Castelló de la Plana

Comunes  
Economía

Economía social



El proyecto de Beta.coop pretende facilitar y promover nuevos modelos económicos con fórmulas más democráticas en la organización del capital-trabajo. Al recoger la idea de la lanzadera de empresas para desarrollarla en su vertiente cooperativa, permite promover alternativas reales al paro y la precariedad laboral, a la vez que activa herramientas más justas en el modelo de relaciones laborales vigente.

<sup>968</sup> Tarazona Cano P., « BETACOOOP: Cooperativa de emprendedores de Castellón. Un proyecto de colaboración entre FEVECTA y el Ayuntamiento de Castellón », in G. Fajardo García (dir.) : *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, CIRIEC-España, 2018, p. 63.

<sup>969</sup> Article 90 de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.

<sup>970</sup> Articles 172.1 et 186.1 de la Ley 4/2010 del Principado de Asturias, de 29 de junio, de Cooperativas. V. M. González Lastra, « Acelera S. Coop. Astur » in G. Fajardo García (dir.) : *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, CIRIEC-España, 2018, p. 71.



Los equipos de emprendedores que deseen testar sus proyectos con carácter previo a la constitución de una empresa de Economía Social podrán solicitar su admisión en ACELERA en calidad de socios usuarios. Para ello:

- Debe tratarse de un proyecto que involucre de forma activa a un mínimo de dos personas promotoras.
- Todos los miembros del equipo deben ser mayores de edad en el momento de formular la solicitud de admisión al órgano de administración.
- El equipo deberá aportar, junto con la solicitud de admisión, un proyecto empresarial viable desde el punto de vista técnico y económico. Con la entrega de esta documentación se procederá a la apertura de un expediente de admisión al que se incorporará un informe emitido por un comité técnico de la cooperativa.

- Conocimiento previo de las personas con las que se pretende montar una empresa.

#### ¿QUÉ PROYECTOS TIENEN CABIDA EN ACELERA?

- Proyectos susceptibles de crear una empresa de economía social
- Actividades relacionadas con el sector servicios
- Ideas que no supongan una inversión elevada con un nivel de riesgo aceptable.
- Actividades que no necesitan el uso de un local comercial
- Que quieran vivir previamente una experiencia de economía social, tiempo para conocimiento de futuros socios y de funcionamiento de empresa.

#### ACELERACOOP NO ES:

- No es una Cooperativa de facturación;
- No damos cobertura legal a iniciativas que mantienen a sus socios en situaciones de precariedad económica sin un proyecto claro de mejora futura.
- No es una alternativa a la cotización al RETA

Au regard de ce qui précède, plusieurs éléments distinguent les « *cooperativas de emprendedores* » telles qu'elles existent depuis 2013 en Navarre des « *cooperativas de impulso empresarial* » depuis l'arrivée de *Smart* en Andalousie la même année.

Premièrement, leur support juridique est différent. Le modèle navarrais a dû s'adapter à un cadre juridique qui ne prévoyait aucun dispositif propre au projet visé tandis que le modèle sévillan s'est inscrit directement dans un dispositif nouveau et propre au projet développé par la société belge *Smart*. Ces deux contextes différents ont eu une incidence sur le choix opéré par chacune des coopératives. Dans un cas, en Navarre, il a fallu trouver les structures les plus pertinentes. Et c'est après mûre réflexion que référence a été faite à trois types de coopératives distinctes : coopérative de services, mixte et d'initiative sociale. Tandis que dans l'autre cas, en Andalousie, les coopératives créées sur le fondement de l'« *impulso empresarial* » ont fait l'économie d'une adhésion à d'autres statuts coopératifs, précisément parce qu'un seul suffisait à leurs yeux. Néanmoins, cette différence n'est pas sans conséquence juridique. Si les projets menés sont semblables, les statuts retenus semblent plus proches de la réalité des activités déployées par les coopératives d'*emprendedores* que par les coopératives d'*impulso*. C'est ce qui nous amène à la deuxième différence.

Deuxièmement, les coopératives créées sur le modèle navarrais excluent toute fonction d'intermédiation à la différence de certaines coopératives d'*impulso*. La coopérative asturienne *Acelera* indique même cette exclusion de façon explicite sur son site Internet. Or, nous l'avons vu, l'exercice d'activités d'intermédiation entre un travailleur autonome et ses clients par une coopérative dite de travailleurs n'est pas parfaitement convaincant et présente le risque juridique d'être reconsidéré comme coopérative de services (« *cooperativas de facturation* »). Il semble donc qu'il y ait un risque de décalage entre la réalité et la structure juridique annoncée plus fort chez les coopératives d'*impulso* que chez les coopératives d'*emprendedores*.

Troisièmement, cette différence de support juridique semble indiquer une raison d'être qui n'est pas la même entre les coopératives d'*emprendedores* et les coopératives d'*impulso*. En effet, les premières font systématiquement référence à un projet de création d'entreprise dans l'économie sociale. Les projets aboutis le démontrent. Ce n'est pas le cas des coopératives d'*impulso* qui cherchent à assurer à leurs membres travailleurs une qualité d'emploi, mais sans faire forcément

référence à l'économie sociale. Cette lecture est renforcée par d'autres éléments. D'abord, rappelons que la coopérative navarraise n'accueille que des projets communs construits par au moins deux personnes, ce qui n'est pas le cas pour les coopératives de *impulso* qui peuvent parfaitement s'en tenir à des projets individuels. Ensuite, nous avons relevé que toutes les coopératives d'*emprendedores*, sans exception, ont été créées par des associations ou fédérations d'entreprises coopératives et/ou de l'économie sociale avec le concours de collectivités publiques (mairie et/ou collectivité autonome). Il s'en dégage donc un projet politique de développement des territoires qui n'est pas forcément partagé par les coopératives d'*impulso*. Par exemple, *Smart* ne prétend absolument pas développer l'emploi dans l'économie sociale des territoires andalous.

En définitive, l'ADN de ces deux types de coopératives ne semble pas identique, du moins lorsqu'il s'agit pour les coopératives d'*impulso* d'assurer une intermédiation sans limitation de durée entre un travailleur autonome et son client. Ici, les risques de distorsion du projet coopératif nous paraissent réels et l'argumentation qui avait été déployée en ce sens par l'inspection valencienne du travail contre *Factoo* puis par le ministère du Travail n'est pas infondée. Les coopératives d'*impulso* qui proposent un service d'intermédiation cherchent en fait à offrir une solution à un problème – celui de l'insuffisance des droits des travailleurs indépendants – dont il peut être légitime de se poser la question de savoir si cette tâche leur revient.

Pour finir sur les coopératives de *emprendedores*, là encore, le lien avait été fait par leurs fondateurs avec le droit français des coopératives<sup>971</sup>. Leur structure peut faire penser aux SCIC françaises qui permettent notamment l'intégration d'apporteurs de capitaux publics ou privés. Mais la doctrine espagnole déplore qu'aucun statut tel que la SCIC française n'existe à part entière en Espagne de façon aussi précise et détaillée. C'est à une réforme en ce sens qu'appellent plusieurs auteurs, sur le fondement de l'article 129 alinéa 2 de la Constitution<sup>972</sup>.

Hormis le secteur artistique, qui peut trouver une solution avec la coopérative *Smart*, les principales réactions de travailleurs venant de l'économie de plateforme ne s'inscrivent ni dans les coopératives d'*emprendedores* ni dans les coopératives d'*impulso*. Pour le moment, il semble que la forme privilégiée soit celle des coopératives de travailleurs. Cela est logique dans la mesure où ce sont d'anciens travailleurs des plateformes numériques qui projettent de créer leur propre entreprise de façon démocratique, mais sans forcément avoir la volonté d'intégrer des tiers – sous forme d'apporteurs de capitaux – ou de chercher à développer l'activité de travailleurs autonomes. À l'inverse, c'est bien plutôt le salariat qui est recherché par les personnes à l'origine de ces coopératives.

Parmi ces réactions, il est possible de distinguer entre, d'une part, les coopératives espagnoles qui font partie du réseau Freevélo et, d'autre part, celles qui n'en font pas partie. Sans prétendre à l'exhaustivité, voici une liste de ces nouvelles structures :

---

<sup>971</sup> Voir les références bibliographiques déjà citées ici.

<sup>972</sup> García Jiménez M.: « Innovación en la creación de empleo desde la economía social. Necesidad de su traslado a la legislación cooperativa y laboral para garantizar los derechos y la protección social de los socios trabajadores », in G. Fajardo García (dir.) : *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, CIRIEC-España, 2018, p. 79.

Coopératives appartenant au réseau Coop Cycle en Espagne				
Nom	Lieu	Statut	Secteur d'activité	Lien site internet
Botxoriders	Bilbao	Coopérative de travailleurs	Livraison marchandises et repas	<a href="https://botxoriders.com/">https://botxoriders.com/</a>
Eraman Repartos Gasteiz	Vitoria	Idem	Idem	<a href="https://eraman.coop/">https://eraman.coop/</a>
Zampate	Saragosse	Idem	Livraison de repas	<a href="https://zampatezaragoza.com/">https://zampatezaragoza.com/</a>
Mensakas	Barcelone	Idem	Livraison de repas et de marchandises	<a href="https://www.mensakas.com/es/">https://www.mensakas.com/es/</a>
Coop de pedal	Mataro, Catalogne	Idem	Livraison de repas	Pas de site (référencés sur le site de coopcycle directement)
La Sàrria	Sabadell, Catalogne	Idem	Livraison de marchandises	<a href="https://www.lasarrria.cat/">https://www.lasarrria.cat/</a>
La Pajara	Madrid	Idem	Livraison de repas et de marchandises	<a href="https://lapajaraenbici.com/">https://lapajaraenbici.com/</a>
Rodant Bicimissatgeria	Valence	Idem	Livraison de repas et de marchandises	<a href="https://rodantbicimissatgeria.com/">https://rodantbicimissatgeria.com/</a>
Coopératives hors réseau Coop Cycle en Espagne				
Nom	Lieu	Statut	Secteur d'activité	Lien site internet
Cycling Andalucia	Huleva, Andalousie	Membre de Smart Es.	Tourisme (guide de ballades à vélo en Andalousie)	<a href="https://andaluciacycling.com/es/">https://andaluciacycling.com/es/</a>
Cleta	Madrid	Entité du réseau Koiki	Transport de marchandises	<a href="https://cleta.net/">https://cleta.net/</a>
Réseau Koiki		Entreprise d'innovation sociale	Transport de marchandises	<a href="https://koiki.es/">https://koiki.es/</a>
Givit	Grenade, Andalousie	Coopérative de travailleurs	Transport de marchandises et de repas	<a href="https://givit.pro/">https://givit.pro/</a>
Delideli	Séville	idem	Transport de repas	pas de site internet ( <a href="https://mundo.sputniknews.com/20201117/vimos-una-era-de-plataformas-cooperativas-los-nuevos-riders-prometen-un-negocio-mas-justo-y-etico-1093521200.html">https://mundo.sputniknews.com/20201117/vimos-una-era-de-plataformas-cooperativas-los-nuevos-riders-prometen-un-negocio-mas-justo-y-etico-1093521200.html</a> )
Som Mobilitat	Plusieurs membres du réseau en Catalogne	Coopérative de consommateurs et d'utilisateurs sans but lucratif	Partage de voiture	<a href="https://www.sommobilitat.coop/">https://www.sommobilitat.coop/</a>
FairBnb		Coopérative de travailleurs; réseau de FairBnB Italie	tourisme équitable	<a href="https://fairbnb.coop/es/">https://fairbnb.coop/es/</a>

Les principales coopératives créées par d'anciens travailleurs de plateformes, par leur précocité et leur influence sur la création d'autres plateformes en Espagne, sont *Botxoriders* à Bilbao<sup>973</sup>, *Mensakas* à Barcelone<sup>974</sup> et *La Pajara* à Madrid<sup>975</sup>. Toutes les trois ont pour objet la livraison de repas et de marchandises à domicile. Leur appartenance au réseau *Freevélo* et leur utilisation de l'application créée par l'association française indiquent la teneur de leur projet : développer des emplois de qualité dans le secteur en rupture avec les expériences connues sur les plateformes numériques. La coopérative basque se présente ainsi de la façon suivante : « Nous nous engageons à établir des liens à long terme avec des entreprises et des organisations qui s'efforcent de renforcer l'économie locale et de créer des emplois de qualité. C'est pourquoi nous sommes une entreprise détenue et exploitée par des travailleurs : chaque conducteur que vous voyez dans la rue est un partenaire qui investit dans l'entreprise, sert la communauté et s'engage à effectuer ses livraisons de manière responsable et diligente ».

La coopérative catalane use d'une formule proche : « Mensakas est né en 2018 dans le but de démontrer qu'il est possible de créer une alternative de livraison responsable. Pour nous, les

<sup>973</sup> <https://botxoriders.com/>.

<sup>974</sup> <https://www.mensakas.com/es/>.

<sup>975</sup> <https://lapajaraenbici.com/>.

gens passent avant tout. C'est pourquoi tout le personnel est sous contrat et que l'axe central de la Coopérative est le travail sur le capital ». De même que la coopérative madrilène avance qu'elle offre « une alternative locale aux grandes plateformes numériques. Nous avons connu les conditions précaires de travail pour Glovo et Deliveroo et nous construisons progressivement un projet solide et durable, en développant des opportunités de travail sûres et dignes. Nous encourageons l'auto-organisation et la gestion démocratique pour soutenir la consommation responsable et le commerce local en soignant les relations avec nos clients et nos collaborateurs ».

Inicio Mensakas Contacto ES

# Mensakas

SOMOS LA ALTERNATIVA  
Derechos laborales para las mensakas, un mejor servicio para ti

**Haz tu pedido de comida a domicilio** **REALIZAR PEDIDO**

Ofrecemos una alternativa local a las grandes plataformas digitales.  
Hemos aprendido las condiciones precarias trabajando para Glovo y Deliveroo y estamos construyendo paulatinamente un proyecto sólido y sostenible, desarrollando oportunidades de trabajo seguro y digno.  
Fomentamos la autoorganización y la gestión democrática para apoyar el consumo responsable y el comercio de proximidad, cuidando las relaciones con nuestros clientes y colaboradores.

Repartimos exclusivamente en bicicleta.  
Traemos experiencias previas en pequeñas empresas de ciclomensajería, y apostamos en Madrid un modelo de logística urbana a cero emisiones.  
Intercambiamos conocimiento y herramientas en una red de iniciativas sociales y solidarias, a nivel local, estatal y europeo.  
Implementamos tecnologías para tener la capacidad de resolver cualquier incidencia y ofrecer un servicio de calidad, pero sin intermediarios robots.

LA GARZA reparto comercial	EL MIRLO reparto logística	EL FLAMENCO reparto comunicación	ÁGUILACALVA reparto dispatching	EL BÚHO reparto administración	EL SINSAJO reparto musicoterapia

10.800 PEDIDOS ENTREGADOS	40.000 KM RECORRIDOS	8.000 KG DE CO2 AHORRADA	0 EXPLOTACIÓN LABORAL
------------------------------	-------------------------	-----------------------------	--------------------------

Extrait du site Internet de la coopérative madrilène La Pájara.

Ces coopératives s'intègrent dans un réseau informel regroupant d'autres coopératives ainsi que des collectifs de travailleurs de plateforme tels que *Riders x Derechos* (voir *supra* chapitre2, titre I, Partie II). C'est ce qu'indique par exemple le site Internet de La Pájara :



D'après la doctrine espagnole, les coopératives créées par des anciens livreurs de plateformes numériques trouveraient leur source d'inspiration dans leurs homonymes français. L'adhésion à *Freevélo* en est un témoignage. Mais la littérature cite aussi la coopérative girondine des *Sudouest livraison* ainsi que la coopérative grenobloise *Siklo*<sup>976</sup>.

Comme indiqué, il s'agit de coopératives de travailleurs. Elles ne doivent pas être confondues avec les « sociétés à participation ouvrière » — « *sociedades laborales* » — aujourd'hui définies par la loi espagnole 44/2015<sup>977</sup>. En effet, de nombreuses différences les distinguent, qu'il s'agisse du nombre minimum d'associés, du type d'associés, de la répartition des bénéfices, des relations avec l'Administration, ou des régimes sociaux et fiscaux applicables<sup>978</sup>. Les coopératives de travailleurs associés ne sont pas régies par le droit national, mais par les lois adoptées au niveau des Communautés autonomes<sup>979</sup>. Leur définition est sensiblement la même d'une communauté à l'autre, certaines étant plus précises. Il s'agit de coopératives « qui associent au moins deux personnes physiques<sup>980</sup> qui, par leur travail, ont l'intention de produire des biens ou de fournir des services à des tiers. Par activité coopérative dans les coopératives de travail, on entend le travail effectué dans celles-ci par les travailleurs associés et les travailleurs sous contrat de travail, à condition de respecter les limites légales de la contractualisation ». Il convient de préciser que les dernières modifications législatives adoptées ont eu pour objectif de faciliter la création des coopératives de travailleurs. Par exemple, en Catalogne, le nombre minimal de membres pour créer une telle coopérative est passé de trois à deux. Plusieurs démarches administratives ont été assouplies. La volonté de simplifier ces procédures s'explique notamment en raison de la crise économique de 2008 qui a durement frappé l'Espagne. Dans l'exposé des motifs de la loi catalane, il est mis en évidence le caractère « résilient » des coopératives de travailleurs en cas de crise économique.

<sup>976</sup> Fernández-Trujillo Moares Fr., « Conflicto y resistencias en las plataformas digitales: el caso de las cooperativas de reparto de comida y mensajería », in A. Álvarez-Benavides (dir.): *Acción colectiva, movilización y resistencias en el siglo XXI. Vol. 1: Teoría*, Betiko, Bizkaia, p. 85.

<sup>977</sup> Article 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas :

<sup>978</sup> <https://blog.fevecta.coop/12-diferencias-coop-y-sociedad-laboral/>.

<sup>979</sup> Pour ce qui concerne les trois coopératives analysées : articles 105 et 106 de la Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid, articles 103 à 107 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi et articles 130 à 135 de la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas en Catalogne.

<sup>980</sup> Variant basque : « plusieurs personnes physiques ».

**Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, art. 93 :**

« 1) Les sociétés coopératives de promotion d'entreprises sont celles dont l'objet social prioritaire est de canaliser, dans le cadre de leur organisation, l'initiative entrepreneuriale de leurs membres, au moyen d'une orientation professionnelle, de la mise à disposition des compétences entrepreneuriales nécessaires au développement de chacune de leurs activités, du tutorat de ces activités dans les premières années de leur exercice ou de la mise à disposition de certains services communs aux membres qui leur fournissent un environnement dans lequel ils peuvent exercer régulièrement leur activité professionnelle.

2. Deux types de membres peuvent coexister dans ces entités : ceux qui fournissent des services d'orientation, de formation, de tutorat ou des services complémentaires, auquel cas leur statut social devra répondre aux exigences établies, en général, à l'article 13.1, et ceux qui sont bénéficiaires de ces services, qui seront des personnes physiques. Les deux conditions peuvent s'appliquer, le cas échéant, à l'un quelconque des membres, la qualité de personne physique prévalant à ces fins.

3. Certains aspects de ce type de coopérative sont réglés par voie réglementaire, notamment en ce qui concerne son objet, la durée du travail fourni, le statut du membre et l'exercice des droits et devoirs sociaux. »<sup>981</sup>

**Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas :**

« Sous-section 2.<sup>a</sup> Coopératives pour la promotion des entreprises

Article 81 — Dénomination et objet social.

1. La dénomination de ce type de coopérative doit comporter l'expression "coopératives de promotion des entreprises".

Les coopératives de promotion des entreprises peuvent avoir un caractère d'intérêt social, auquel cas elles doivent inclure dans leur dénomination l'expression "promotion des entreprises et intérêt social".

2. Conformément aux dispositions de l'article 93.1 de la loi 14/2011, du 23 décembre, afin de canaliser l'initiative entrepreneuriale des membres, l'activité des sociétés coopératives de promotion d'entreprises consiste en l'orientation, la formation, le tutorat ou la prestation de services à leurs membres ou l'exécution de tâches d'intermédiaire entre eux et les tiers auxquels ils fournissent leurs services.

Les statuts de ces coopératives préciseront dans la section relative à leur objet social le développement de l'une ou l'autre activité, ou l'exercice des deux.

L'orientation, la formation, le tutorat ou la prestation de services que la coopérative fournit à ses membres peuvent avoir un caractère temporaire, lié au lancement de certains projets d'entreprise, ou un caractère stable, lié au soutien durable de l'activité entrepreneuriale ; l'entité peut également harmoniser les deux modalités.

Article 82 : Membre structurel et membre utilisateur.

1. Dans les coopératives de développement d'entreprises, il peut y avoir deux types de membres, ceux qui fournissent des services d'orientation, de formation, de tutorat ou des services complémentaires, qui sont appelés membres structurels, et ceux qui sont bénéficiaires de ces services, qui sont appelés membres utilisateurs.

Si les statuts le prévoient et dans la limite du pourcentage maximum établi pour ce type de membres, les membres utilisateurs peuvent être intermittents lorsqu'ils exercent l'activité coopérative de façon sporadique.

2. Les membres structurels ont droit au pourcentage de voix déterminé par la loi, mais ne

---

<sup>981</sup> *Supra.*

peuvent en aucun cas dépasser cinquante et un pour cent des voix de la société, le vote favorable d'au moins trois cinquièmes des membres utilisateurs présents ou représentés étant nécessaire pour l'adoption d'accords dans toutes les matières prévues à l'article 33.2 de la loi 14/2011, du 23 décembre, sans préjudice de la majorité qualifiée requise dans ledit article pour tous les membres.

Lorsqu'il existe dans la société coopérative des membres qui ont la double qualité de membre structurel et de membre utilisateur, conformément aux dispositions de l'article 93.2 de la loi 14/2011 du 23 décembre et de la section 3.a) du présent article, ils exercent exclusivement le droit de vote de la plus grande proportion des deux classes.

3. Les sociétés coopératives de promotion d'entreprises règlent au moins les points suivants dans leur règlement intérieur :

- a) Les cas dans lesquels les statuts de membre structurel et de membre utilisateur peuvent être rendus compatibles, conformément à l'article 93.2 de la loi 14/2011, du 23 décembre.
- b) Établissement, le cas échéant, d'un statut économique différent pour les deux types de membres, conformément aux dispositions de l'article 84.3.
- c) Les services que les membres structurels doivent fournir aux membres utilisateurs, en identifiant, au minimum, ce qu'ils sont, en quoi ils consistent, les conditions techniques de leur fourniture et leur degré de permanence.
- d) Détermination de la durée de l'accompagnement de l'activité entrepreneuriale.
- e) Les caractéristiques spécifiques qui doivent être établies dans les conventions d'accompagnement que, le cas échéant, la société coopérative signe avec chaque membre utilisateur.

Article 83 : Exclusion.

Les coopératives de développement d'entreprises peuvent établir dans leurs statuts comme cause spécifique d'exclusion des membres utilisateurs le fait de ne pas réaliser pendant trois mois consécutifs, ou pendant cinq mois sur une base annuelle, un volume de chiffre d'affaires égal ou supérieur au salaire minimum interprofessionnel, correspondant à ces périodes.

Toutefois, les statuts de l'entité peuvent prévoir de considérer les membres utilisateurs qui n'atteignent pas ces marges de chiffre d'affaires comme des membres utilisateurs intermittents, conformément aux dispositions de l'article 82.1.

Article 84 : Régime économique.

1) Pour créer une société coopérative de promotion d'entreprises, il sera nécessaire de fournir une garantie d'au moins soixante mille euros, qui peut prendre l'une des formes suivantes :

- a) Dépôt en espèces ou en titres publics auprès de la Caja General de Depósitos ou de ses succursales.
- b) Garantie solidaire ou cautionnement fourni par une banque, une caisse d'épargne, une coopérative de crédit, une société de garantie réciproque ou au moyen d'une police d'assurance souscrite à cet effet.

La coopérative de promotion des entreprises devra actualiser annuellement cette garantie financière jusqu'à ce qu'elle atteigne au moins dix pour cent du montant correspondant au montant total des avances aux entreprises reçues par les membres utilisateurs au cours de l'exercice immédiatement antérieur, mais en aucun cas elle ne pourra être inférieure au montant établi au premier paragraphe.

La garantie constituée répondra, à titre subsidiaire au fonds réglementé au paragraphe 2, contre les membres-utilisateurs des dettes liées aux avances corporatives, à la Sécurité Sociale ainsi qu'aux indemnités découlant des obligations relatives à la fourniture de travail dans la société coopérative.

L'entité peut annuler la garantie lorsqu'elle cesse son activité et qu'elle n'a plus d'obligations en cours relatives à ces éléments.

2. Les sociétés coopératives de promotion d'entreprises doivent également constituer un fonds spécifique destiné à assurer aux membres utilisateurs la perception des avances de la société et le respect des obligations requises par la législation régissant leur activité.

Ce fonds, qui sera irréparable, sauf en cas de liquidation, conformément aux dispositions de l'article 82.1.b) de la loi 14/2011 du 23 décembre pour les fonds sociaux volontaires, sera doté d'au moins un pour cent des revenus provenant de l'activité coopérative.

3. Dans les sociétés coopératives de promotion d'entreprise, un statut économique différent peut être établi pour les membres structurels et pour les membres utilisateurs.

De même, des accords d'accompagnement peuvent être signés entre l'organe administratif et le membre utilisateur qui établissent certaines particularités relatives à la manière dont les services sont fournis par l'une ou l'autre partie, à condition que les principes coopératifs réglementés dans l'article 4 de la loi 14/2011, du 23 décembre, soient respectés.

Nonobstant ce qui précède, les relations économiques avec les tiers et, en particulier, la facturation seront effectuées, dans tous les cas, pour le compte de la société coopérative.

4. Sans préjudice de l'assujettissement général de ce type d'entreprises au système prévu pour le remboursement des cotisations sociales dans la loi 14/2011, du 23 décembre, et dans le présent règlement, les délais de remboursement de ces cotisations dans le cas des associés utilisateurs des coopératives de promotion d'entreprises ne pourront pas dépasser la moitié de ceux prévus à l'article 60.4 de la loi précitée.

Article 85 — Vérification des comptes.

Les sociétés coopératives de promotion d'entreprises doivent soumettre leurs comptes annuels et autres documents requis conformément au règlement général de comptabilité ou à toute autre disposition obligatoire à respecter à un audit externe, dans les conditions établies par la loi sur l'audit des comptes et ses règlements d'application.

Article 86 : Charte des services.

1. Les coopératives de promotion d'entreprises doivent disposer d'une charte des services qui doit être mise à jour en permanence et qui informera les utilisateurs non membres et les citoyens en général des services qu'elles fournissent, des droits desdits utilisateurs et des engagements de qualité qu'elles assument dans leur prestation.

2. La Charte des services figurera dans un lieu parfaitement accessible à la consultation et à la connaissance du public, et devra être affichée, en tout état de cause, tant dans l'espace de service aux citoyens situé dans les locaux de la coopérative que, lorsqu'il existe, sur son site Internet. »

Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra sur laquelle s'appuie la création de la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop.

Article 71 Coopératives de services

Les coopératives de services sont celles qui associent des personnes physiques ou morales pour la réalisation d'opérations et d'activités qui, sans constituer l'objet propre de tout autre type de coopérative, facilitent l'activité professionnelle de leurs membres.

Sont également considérées comme des coopératives de services celles qui sont constituées par des professionnels ou des artistes qui exercent leur activité de manière indépendante et dont le but est de réaliser des services et des opérations qui facilitent l'activité professionnelle des membres. Dans ce cas, elles seront appelées coopératives de services professionnels.



Conformément aux principes énoncés au point 5 de l'article 65 de la présente loi provinciale, les statuts peuvent établir un vote pondéré à l'assemblée générale en fonction du volume de la participation du membre aux activités coopératives.

#### Article 78 Coopératives d'initiative sociale

1) Sont qualifiées de coopératives d'initiative sociale les coopératives qui, indépendamment de leur type et sans but lucratif, ont pour objet social l'un des éléments suivants :

a) La fourniture de services d'aide sociale liés à la protection des enfants et des jeunes, à l'assistance aux personnes âgées, à l'éducation spéciale, à l'assistance aux personnes handicapées, à l'assistance aux minorités ethniques, aux réfugiés, aux demandeurs d'asile, aux personnes ayant des responsabilités familiales non partagées, aux anciens détenus, aux alcooliques et aux toxicomanes et à la réinsertion sociale.

b) le développement de toute activité économique ayant pour objet l'insertion professionnelle de personnes souffrant de toute forme d'exclusion sociale et, en général, la satisfaction de besoins sociaux non satisfaits par le marché.

2. À ces fins, les sociétés coopératives seront considérées comme étant sans but lucratif si elles remplissent les conditions suivantes, qui seront expressément énoncées dans leurs statuts :

a) Les résultats positifs ne peuvent pas être répartis entre leurs membres.

b) Les contributions des membres au capital social, tant obligatoires que volontaires, ne peuvent produire d'intérêts à un taux supérieur au taux d'intérêt légal, sans préjudice de leur éventuelle actualisation.

c) L'exercice des fonctions du conseil de direction est gratuit, sans préjudice d'une compensation financière appropriée pour les frais encourus par les administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

d) La rémunération des travailleurs associés ou, le cas échéant, des travailleurs associés et des employés, ne peut dépasser 150 % de la rémunération établie dans la convention collective de travail applicable au personnel salarié du secteur, en fonction de l'activité et de la catégorie professionnelle atteinte.

3. Les entités et organismes publics peuvent participer en tant qu'associés selon les modalités prévues par les statuts.

4. Les règles relatives au type de coopérative auquel elles appartiennent s'appliquent aux coopératives d'initiative sociale.

5. Les coopératives, quelle que soit leur nature, qui remplissent les conditions énoncées à l'article 2 devront également inclure dans leur dénomination les mots « Initiative sociale », après avoir été classées comme telles par le registre des coopératives de Navarre.

6. Les coopératives réglementées dans cet article qui ont l'intention d'opérer dans le domaine des services sociaux doivent être inscrites au registre existant ou établi à tout moment par la réglementation sectorielle des services sociaux.

#### Article 79 Coopératives mixtes

1) Sont considérées comme coopératives mixtes celles dans lesquelles il existe des membres minoritaires dont le droit de vote à l'assemblée générale peut être déterminé, de manière exclusive ou préférentielle, en fonction du capital apporté, lequel est représenté par des titres ou des inscriptions en compte soumis à la législation boursière.

2. Les droits de vote à l'Assemblée générale de ces coopératives respecteront la répartition suivante :

a) Au moins 51 % des voix sont attribuées, dans la proportion définie par les statuts, aux membres de la coopérative.

À ces fins, sont considérés comme membres coopérateurs les personnes physiques ou

morales dont l'appartenance est directement liée à leur participation effective à l'activité de la coopérative, que ce soit en tant que travailleur, utilisateur, collaborateur ou tout autre type de relation sociétaire dans l'un des types de coopératives réglementés au titre II de la présente loi régionale.

b) Un quota maximal, à déterminer par les statuts, de quarante-neuf pour cent des voix est réparti entre un ou plusieurs membres détenant des actions avec droit de vote qui, si les statuts le prévoient, peuvent être librement négociables sur le marché et, par conséquent, peuvent également être acquises par les membres visés au point a) ci-dessus, auxquels les statuts peuvent accorder un droit de préemption.

3. Dans le cas d'actions avec droit de vote, tant les droits et obligations de leurs titulaires que le régime des apports sont régis par les statuts et, à titre complémentaire, par les dispositions de la législation sur les sociétés anonymes par actions.

4. La part de chacun des deux groupes d'actionnaires dans les excédents annuels à distribuer, qu'ils soient positifs ou négatifs, est déterminée proportionnellement au pourcentage de voix détenues par chacun des deux groupes, comme prévu à l'article 2.

Les excédents attribuables aux détenteurs d'actions avec droit de vote sont répartis entre eux selon les critères généraux définis dans la présente loi.

5. La validité de toute modification de l'autoréglementation affectant les droits et obligations de l'un des groupes de membres requiert le consentement majoritaire du groupe correspondant, qui peut être obtenu par un vote séparé lors de l'assemblée générale.

6. En ce qui concerne l'affectation des fonds obligatoires et leur disponibilité, les dispositions générales de la présente loi régionale sont applicables.

7. Les coopératives mixtes sont placées dans l'une des catégories légalement établies et, aux fins des droits des membres de la coopérative, elles sont soumises aux règles régissant la catégorie spécifique de coopérative à laquelle elles appartiennent.

#### Article 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas :

« 1. Les sociétés laborales sont les sociétés anonymes ou les sociétés à responsabilité limitée qui sont soumises aux préceptes de la présente loi.

2. Les sociétés anonymes ou les sociétés à responsabilité limitée qui remplissent les conditions suivantes peuvent obtenir la classification de "société détenue par la main-d'œuvre" :

a) Qu'au moins la majorité du capital social soit détenue par des travailleurs qui y fournissent des services personnellement et directement rémunérés, en vertu d'une relation de travail à durée indéterminée.

b) Aucun des actionnaires ne détient d'actions ou de participations représentant plus d'un tiers du capital social, sauf si :

La société laboral est initialement constituée par deux travailleurs actionnaires avec un contrat à durée indéterminée, dans lequel tant le capital social que les droits de vote seront distribués à parts égales, avec l'obligation de respecter, dans un délai maximum de 36 mois, la limite établie dans cette section.

Dans le cas d'actionnaires qui sont des entités publiques, des entités à participation publique majoritaire, des entités sans but lucratif ou des entités de l'économie sociale, dans ce cas la participation peut dépasser cette limite, sans atteindre cinquante pour cent du capital social.

En cas de violation persistante des limites indiquées aux paragraphes a) et b) du présent article, la société est tenue de mettre la situation de ses actionnaires en conformité avec la loi dans un délai de dix-huit mois à compter de la date de la première violation.

c) Le nombre d'heures de travail annuel des travailleurs employés sous contrat à durée indéterminée qui ne sont pas membres ne dépasse pas quarante-neuf pour cent du nombre total d'heures de travail annuel de l'ensemble des travailleurs membres de la société. Pour le calcul

de cette limite, il n'est pas tenu compte du travail effectué par les travailleurs dont le degré d'invalidité est égal ou supérieur à trente-trois pour cent.

Si les limites fixées dans cette section sont dépassées, l'entreprise doit les atteindre à nouveau dans un délai maximum de douze mois. L'organe dont relève le registre des sociétés laboral peut accorder jusqu'à deux prolongations, d'une durée maximale de douze mois chacune, à condition qu'il soit accrédité dans chaque demande de prolongation que des progrès ont été réalisés dans le processus d'adaptation aux limites fixées. Le délai d'adaptation en cas de subrogation légale ou conventionnelle des travailleurs sera de trente-six mois, les prorogations prévues dans cette section pouvant également être demandées.

3. Le dépassement des limites et les circonstances qui donnent lieu à cette situation, ainsi que leur adaptation ultérieure à la loi, doivent être signalés au Registre des Sociétés laboral, dans le mois qui suit leur survenance, aux fins prévues à l'article 15, alinéa 2, de la présente loi. »

#### Articles 130 et suivant de la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas relativos à la coopérative de travailleurs associés

##### **Article 130. Objet.**

Les coopératives de travail associé sont celles qui associent au moins deux personnes physiques qui, par leur travail, ont l'intention de produire des biens ou de fournir des services à des tiers. Par activité coopérative dans les coopératives de travail, on entend le travail effectué dans celles-ci par les travailleurs associés et les travailleurs sous contrat de travail, à condition de respecter les limites légales de la contractualisation prévues à l'article 131.

##### **Article 131 — Limites des contrats.**

Le nombre d'heures par an travaillées par les travailleurs sous contrat de travail ne peut dépasser 30 % du nombre total d'heures par an travaillées par les travailleurs associés. Pour le calcul de ce pourcentage, les éléments suivants ne doivent pas être pris en compte a :

- a) Les travailleurs intégrés dans la coopérative par subrogation légale et ceux qui rejoignent les activités soumises à cette subrogation.
- b) Les travailleurs qui remplacent les travailleurs associés en congé ou en incapacité temporaire de travail, en congé de maternité ou de paternité, en congé d'adoption ou d'accueil, dans l'exercice d'une fonction publique ou d'une mission publique inexcusable.
- c) Les travailleurs qui occupent des postes de travail subordonnés ou accessoires.
- d) Les travailleurs ayant des contrats d'expérience professionnelle, de formation et d'apprentissage ou des contrats pour des travaux ou des services spécifiques.
- e) Les travailleurs ayant un contrat de travail en vertu d'une disposition visant à promouvoir l'emploi de personnes souffrant d'un handicap physique ou mental.
- f) les travailleurs sous contrat de travail qui refusent expressément la proposition de la coopérative de devenir membres. En tout état de cause, le nombre de travailleurs actifs ayant expressément renoncé à l'affiliation ne peut dépasser le nombre de membres actifs existant à ce moment-là.

##### **Article 132 : Régime de travail.**

1. Les critères de base du régime de la prestation de travail sont déterminés soit dans les statuts, soit dans un règlement intérieur approuvé par un vote à la majorité des deux tiers des personnes présentes à l'assemblée générale.

2. L'organisation du travail, la durée du travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés, les vacances, les congés, la classification professionnelle, les critères de rémunération — notamment les avances —, la mobilité fonctionnelle et géographique, les congés ou toute autre

cause de suspension ou de cessation de la relation de travail coopératif et, en général, toute autre question directement liée aux droits et obligations découlant de la prestation de travail par les travailleurs associés peuvent être réglés en matière de régime de travail.

3. En l'absence de réglementation coopérative, il faut appliquer les dispositions des sources du droit coopératif catalan et, en complément, le système juridique coopératif en général et, en dernier ressort, le droit du travail.

4. Les dispositions suivantes ne peuvent faire l'objet d'une dérogation ou d'une limitation par l'autorégulation, car elles relèvent de l'ordre public, sauf autorisation expresse de la loi :

a) Ceux relatifs aux travaux de nuit, insalubres, pénibles, nocifs, nocifs ou dangereux.

(b) les règles régissant le système de sécurité sociale.

c) Les règles relatives à la prévention des risques professionnels.

d) Les causes légales de suspension et de congé.

5. Dans le cas des coopératives de travail associé de plus de vingt-cinq travailleurs dont l'activité principale est de réaliser, par le biais de la sous-traitance commerciale de travaux, de fournitures ou de services, tout ou partie de l'activité elle-même ou de l'activité principale d'une ou plusieurs autres sociétés ou entrepreneurs du groupe d'entreprises, ou qui réalisent une activité économique marchande pour un client dont la dépendance représente 75 % ou plus du chiffre d'affaires annuel de la coopérative, les statuts ou le règlement intérieur doivent garantir et inclure obligatoirement, au minimum, les conditions suivantes :

a) Les conditions de travail, notamment en matière de durée du travail et de rémunération.

b) La protection sociale des travailleurs-membres.

6. Le règlement tel que déterminé au paragraphe 5 doit être public et compréhensible et doit être accessible en permanence à tous les travailleurs associés.

7. Sont exclues du paragraphe 5 les coopératives de services publics, les mutuelles et tout autre type déterminé par la réglementation.

8. Les conditions de travail visées au paragraphe 5 doivent être au moins effectivement équivalentes à celles reconnues par les conventions collectives de travail applicables aux travailleurs salariés du secteur ou de l'établissement de l'entreprise principale pour laquelle ils fournissent des services. En ce qui concerne la protection sociale, elle doit être équivalente à celle des travailleurs couverts par le régime général de sécurité sociale.

9. Les dispositions de cet article sont une condition nécessaire et obligatoire de la loi.

### **Article 133 — Période probatoire pour l'admission de nouveaux membres.**

1. Les statuts peuvent fixer comme condition d'admission des nouveaux membres une période probatoire qui ne peut excéder un an, laquelle n'est toutefois pas applicable si le candidat travaille dans la coopérative depuis une durée au moins égale à la période probatoire et remplit les conditions statutaires d'admission en tant que membre.

2. La période probatoire pour l'admission de nouveaux membres peut être réduite d'un commun accord. Pendant cette période, les relations peuvent être résiliées par une décision unilatérale libre du membre ou du Conseil des gouverneurs, qui doit être communiquée par écrit. Le membre stagiaire peut faire appel de la décision du Conseil de direction dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 29.5 pour le refus d'admission.

3. Les membres probatoires n'ont que des droits d'expression et d'information et ne participent pas aux résultats de l'exercice. Leurs éventuelles contributions financières à la coopérative pendant cette période ne doivent en aucun cas être incorporées au capital social.

4. Pendant la période probatoire, le régime de travail et de sécurité sociale établi pour les membres s'applique aux aspirants membres.

**Article 134 — Suspension ou retrait obligatoire des travailleurs associés.**

1. En cas de causes économiques, techniques, organisationnelles, de production ou de force majeure qui affectent substantiellement le bon fonctionnement de la coopérative, l'Assemblée générale, sur proposition du Conseil d'administration, une fois celles-ci établies, peut accepter la suspension totale ou partielle de l'activité coopérative de tout ou partie des membres. Le même accord doit établir la durée de la mesure et les membres concernés. Pendant que les membres sont en situation de suspension totale ou partielle, leurs autres droits et obligations restent inchangés.

2) Si, pour des raisons économiques, techniques, d'organisation, de production ou de force majeure, afin de maintenir la viabilité économique de la coopérative, l'Assemblée générale estime nécessaire de réduire, de manière définitive, le nombre d'emplois dans la coopérative ou de modifier la proportion des qualifications professionnelles de ses membres, l'Assemblée générale doit désigner les travailleurs associés qui doivent quitter la coopérative pour l'une des raisons indiquées dans le présent article.

3. La résiliation visée au paragraphe 2 est considérée comme une résiliation obligatoire justifiée et, par conséquent, les membres concernés ont droit au remboursement immédiat de leurs cotisations sociales volontaires et au remboursement des cotisations sociales obligatoires dans un délai de deux ans, conformément à la procédure prévue à l'article 35.

4. Si les membres qui partent obligatoirement et à juste titre sont titulaires des cotisations prévues à l'article 70.7.b et que le Conseil d'administration n'accepte pas leur remboursement immédiat, les membres qui restent dans la coopérative doivent acquérir ces cotisations dans un délai de six mois à compter de la date de départ, selon les modalités convenues par l'Assemblée générale.

5. L'acte constitutif peut prévoir expressément l'exclusion ou la limitation de la suspension ou de la cessation obligatoire de l'affiliation dans les cas prévus aux paragraphes 1, 2 et 3 pour les travailleurs associés ou les travailleurs associés.

6. Si, par une décision définitive rendue à la suite de la procédure administrative correspondante pour la reconnaissance de la situation juridique de chômage, cette situation n'est pas déclarée, parce que les causes qui ont justifié la suspension ou le congé obligatoire ne sont pas trouvées, le ou les membres concernés cessent d'être en situation de réduction ou de suspension ou réintègrent la coopérative, selon le cas. La levée de la mesure ou le rétablissement doit prendre effet après que le membre ait notifié la résolution à la coopérative. Cette communication doit être effective dans un délai d'un mois à compter de la notification de la résolution administrative.

**Article 135 — Continuité des travailleurs associés en cas de cessation d'activité.**

Si une coopérative de travail associé cesse, pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, dans un contrat de services ou une concession administrative et qu'une nouvelle société prend le relais, les travailleurs associés affectés parce qu'ils exercent leur activité dans celle-ci ont les mêmes droits et devoirs qui leur auraient correspondu s'ils avaient été salariés, conformément à la législation étatique applicable.

**B. Le foisonnement du droit italien de la coopération**

L'Italie, pionnière en matière de législation sur les coopératives sociales de 1991 et sur l'entreprise sociale de 2005, ne dispose cependant pas de loi-cadre à l'image de la loi française de 2014. Le droit des coopératives en Italie est pourtant garanti par l'article 45 de la Constitution : « La République reconnaît la fonction sociale de la coopération à caractère mutuel et sans but lucratif. La loi promeut et favorise son essor par les moyens les plus

appropriés et en assure, avec les contrôles adéquats, le caractère et les finalités ». Ce droit est composé de très nombreux textes (lois et décrets) adoptés entre 1882 et 2016<sup>982</sup>.

De même qu'en France, les coopératives en Italie sont avant tout des sociétés commerciales<sup>983</sup>. Parmi les formes de coopératives existant dans l'État transalpin, deux méritent une attention particulière pour les possibilités qu'elles offrent aux projets d'alternative aux plateformes numériques.

Il y a d'abord la coopérative de travail dont le régime juridique est soumis à la loi n° 142/2001<sup>984</sup>. Il est prévu que les associés travailleurs peuvent être salariés, « co-co-co » ou indépendants<sup>985</sup>. Le droit du travail leur est alors applicable dans la mesure où cela est compatible avec leur statut<sup>986</sup>. Il n'est pas évident, par exemple, qu'ils puissent être titulaires du droit de grève en raison de la dualité de leur position, à la fois subordonné et associé. Il n'existe, en Italie, aucun contrôle du but mutualiste des coopératives, à l'inverse de ses voisins européens<sup>987</sup>. La loi ne garantit pas la gestion démocratique de la coopérative. Comme dans les autres pays, l'objet de la coopérative de travail est d'avoir des travailleurs-membres qui jouent un rôle actif dans la gestion de la coopérative en participant à la formation des organes sociaux et à la répartition des bénéfices. Enfin, depuis un décret-législatif de 2015, les travailleurs ont la possibilité d'investir leur indemnité de chômage dans le rachat de leur entreprise en coopérative<sup>988</sup>.

Le 21 janvier 2021, un accord a été signé entre, d'une part, les plus grandes confédérations syndicales italiennes – CGIL, CISL, UIL – et, d'autre part, les principales associations de coopératives : Legacoop, Confcooperative et AGCI<sup>989</sup>. Cet accord vise à promouvoir le rachat par les travailleurs de leur propre entreprise en coopérative – « *workers buy-out* » (WBO). Plusieurs engagements sont pris par ses signataires : mettre en place une table ronde nationale permanente pour suivre l'évolution des situations d'entreprises susceptibles d'être incluses dans un rachat par les travailleurs, promouvoir la formule de la reprise d'entreprise par les travailleurs organisés en coopératives comme une solution possible aux négociations ouvertes lors de réunions de crise mises en place auprès des ministères compétents ou au niveau territorial et régional, définir des initiatives et des projets pour soutenir les activités des territoires, promouvoir des initiatives d'information et de formation, éventuellement conjointes, entre les opérateurs syndicaux et les responsables des associations coopératives à différents niveaux sectoriels et territoriaux, effectuer un suivi périodique des crises en cours dans les territoires, mettre en place une activité commune de sensibilisation auprès de toutes les institutions et organismes responsables (régions, municipalités, chambres de Commerce,

---

<sup>982</sup> On trouvera l'ensemble des instruments législatifs et exécutifs portant sur les coopératives en Italie dans Riazzoli M.: *Le cooperative in Italia. Una raccolta delle normative dall'Unità ad oggi*, StreetLib, 2021.

<sup>983</sup> Article 2518 du Code civil: <https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/codiceCivile>.

<sup>984</sup> Legge 3 aprile 2001, n° 142 Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/23/001G0195/sg>.

<sup>985</sup> Article 1 § 3.

<sup>986</sup> *Idem*.

<sup>987</sup> Comme cela a par exemple été le cas en Espagne avec la dissolution, par le pouvoir exécutif, de coopératives dont il estimait qu'elles dévoyaient le but mutualiste de cette forme sociétaire particulière. Cf. développements sur le droit des coopératives en Espagne.

<sup>988</sup> Article 8 du Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/3/6/15G00036/sg>.

<sup>989</sup> Sur l'histoire des fédérations de coopératives en Italie et leur hétérogénéité politique, v. Pezzini E., Girard J.P., *Les coopératives, une utopie résiliente*, FIDES, Québec, 2018.

associations d'entrepreneurs, etc.), évaluer des cas d'affaires individuels, encourager le contact et le dialogue avec les acteurs et les instruments chargés de contribuer à la capitalisation et au soutien économique et financier des initiatives de WBO et développer du matériel informatif, destiné à toutes les parties potentiellement intéressées, y compris les travailleurs.

Il y a aussi les « coopératives sociales » qui ont été créées par la loi n° 381/1991<sup>990</sup>. Relèvent de ce régime les coopératives dont la mission consiste à promouvoir l'intégration sociale des citoyens par la gestion des services socio-sanitaires et éducatifs ou par la réalisation de différentes activités – agricoles, industrielles, commerciales ou de services – visant à intégrer des personnes défavorisées<sup>991</sup>. Les coopératives sociales peuvent être composées de membres volontaires et de personnes morales de droit public ou privé qui participent au financement et au développement des activités de la société. Cette dernière possibilité les rapproche du modèle des sociétés coopératives d'intérêt collectif telles qu'elles existent en France depuis la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001<sup>992</sup>. En 2017, l'Italie a par ailleurs adopté une nouvelle législation portant sur les « entreprises sociales »<sup>993</sup>. Elle reprend substantiellement ce que prévoit la loi n° 381/1991, mais le champ des activités visées y est notamment plus large.

En réaction à l'implantation des plateformes numériques en Italie, plusieurs expérimentations ont vu le jour. En premier lieu, peut être cité le réseau « *Consegne etiche* » créé à Bologne lors du premier confinement sanitaire en 2020. Il s'agit d'un service fondé par deux coopératives bolognaises, *Dynamo*<sup>994</sup> et *Idee in movimento*<sup>995</sup>, soutenues par le Centre universitaire pour la formation et la promotion de l'entreprise coopérative *AlmaVico* qui est une association sans but lucratif créée par l'Université de Bologne et l'association de coopératives *Legacoop*<sup>996</sup>. La naissance de *Consegne etiche* doit également à l'implication de la mairie de Bologne qui a mis en place, pendant le confinement, des ateliers publics participatifs afin de porter une réflexion sur les alternatives possibles aux plateformes de livraison qui soient respectueuses des droits des travailleurs, moins coûteuses pour les commerçants et qui répondent aux besoins de citoyens pouvant être en situation de vulnérabilité. Cette expérimentation a été organisée plus précisément par la Fondation pour l'innovation urbaine créée conjointement en 2017 par la mairie et l'Université de Bologne<sup>997</sup>. Enfin, l'émergence du projet *Consegne etiche* à Bologne doit aussi aux activités menées par le syndicat *Riders Union Bologna* depuis 2017 et qui avaient notamment conduit à l'adoption, en 2018, de la « Charte des droits fondamentaux du travail digital en contexte urbain » (voir *supra* IIe partie, Titre I, chapitre II). *Consegne etiche* est donc le produit d'une collaboration active et maintenue entre des acteurs institutionnels, des coopératives, des travailleurs, des commerçants locaux et même, plus largement des citoyens de la ville qui y ont été associés.

*Consegne etiche* n'est pas une coopérative. C'est une plateforme mettant en relation, d'une part,

---

<sup>990</sup> Legge 8 novembre 1991, n. 381, Disciplina delle cooperative sociali: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/12/03/091G0410/sg>.

<sup>991</sup> *Id.*, article 1.

<sup>992</sup> Article 33 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel.

<sup>993</sup> Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106 : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/19/17G00124/sg>.

<sup>994</sup> <https://dynamo.bo.it/dynamo-consegne-in-bici-a-bologna/>.

<sup>995</sup> <https://www.ideeinmovimento-coop.it/>.

<sup>996</sup> <https://www.almavico.it/chi-siamo/>.

<sup>997</sup> <http://www.fondazioneinnovazioneurbana.it/chisiamo/45-uncategorised/1771-trasparenza>.

les commerçants de la ville, et, d'autre part, les coopératives locales qui proposent un service de livraison à vélo. Pour le moment, il ne s'agit que de *Dynamo* et de *Idee in movimento*. Par conséquent, le service ainsi proposé se rapproche de très près de Freevélo en France. En effet, dans les deux cas, il s'agit d'une interface, la différence étant que dans le cas italien il n'y a pas un algorithme exploité comme c'est le cas pour l'association parisienne<sup>998</sup> ; dans les deux cas, il ne s'agit pas non plus de sociétés, même si Freevélo a exprimé sa volonté de se transformer en SCIC. Enfin, dans les deux cas, il faut adhérer à un certain nombre de principes et de valeurs pour avoir accès au service. En ce qui concerne *Consigne etiche*, les ateliers participatifs ont débouché sur l'adoption d'un manifeste présentant 13 exigences :

- « 1. respecter les droits et les protections du travailleur
2. garantir une rémunération équitable et décente
3. garantir le droit à la santé et à la sécurité
4. démanteler les mécanismes de réputation qui alimentent la concurrence entre les travailleurs
5. être logistiquement durable ou avoir un impact minimal sur l'environnement
6. garantir la durabilité et la transparence de la relation commerçant-détaillant
7. valoriser les services locaux
8. encourager la synergie entre les différents acteurs au détriment de la concurrence entre eux
9. privilégier les principes de l'open source pour tout support technologique
10. garantir les obligations en matière d'information des clients
11. reconnaître la valeur de la prestation et être capable de la communiquer
12. préserver la relation entre le commerçant et le client
13. faciliter les processus de solidarité citoyenne »<sup>999</sup>.

De la même façon que Freevélo, *Consigne etiche* représente donc la réaction au capitalisme de plateforme qui lui emprunte le plus ses traits organisationnels caractéristiques<sup>1000</sup>. En effet, de la même façon que les plateformes numériques, les initiatives française et italienne se présentent comme des intermédiaires entre l'offre et la demande et imposent à leurs participants le respect de conditions générales d'utilisation. La différence résidant, bien évidemment, dans le projet qui les meut. Par contre, à la différence des plateformes numériques, Freevélo comme *Consigne etiche* doivent beaucoup au soutien d'acteurs publics et en particulier aux communautés locales. Notons l'implication plus importante dans le cas italien du secteur de la recherche avec l'Université de Bologne.

Les deux coopératives à l'origine de ce projet présentent un certain nombre de points communs. Hormis leur localisation dans la ville de Bologne, elles ont toutes deux été créées avant l'arrivée des plateformes numériques et elles proposent toutes deux des services variés : livraison, vente, location et réparation de vélos, ateliers de mécanique et tourisme à vélo pour *Dynamo*, livraison, insertion sociale par le travail en cuisine et projets collaboratifs dans les quartiers bolonais pour *Idee in movimento*. Il y a donc, chez ces deux coopératives, une dimension sociale qui correspond bien au statut juridique auquel elles ont recours et qui s'inscrit parfaitement dans une logique d'économie sociale et solidaire. Dans un documentaire réalisé en 2021<sup>1001</sup>, Simona Larghetti, fondatrice de la coopérative *Dynamo* et à l'origine du projet *Consigne etiche*, résume parfaitement bien les raisons d'être de la création de ce réseau en 2020. Il s'agissait, selon elle, d'offrir une alternative au capitalisme de plateforme qui réponde à des enjeux *sociaux* –

---

<sup>998</sup> Ce qui explique sans doute d'ailleurs l'ampleur de l'exportation de CoopCycle dans le monde.

<sup>999</sup> [https://www.fondazioneinnovazioneurbana.it/images/RINNOVARE\\_CANTIERI/2020\\_Cantiere\\_ConsegneEtiche\\_manifesto.j](https://www.fondazioneinnovazioneurbana.it/images/RINNOVARE_CANTIERI/2020_Cantiere_ConsegneEtiche_manifesto.j)

<sup>1000</sup> Ce qui pourrait ici justifier leur désignation comme « coopérativisme de plateforme ».

<sup>1001</sup> <https://www.openddb.stream/film/le-consegne-etiche/>.



conditions de travail —, *environnementaux* – 30 % de la pollution à Bologne étant due, d’après elle, à la livraison par engin motorisé, — et *économiques* – les commerçants refusant de payer 30 % de leurs revenus à la plateforme de livraison.

Dans la logique de ce qui précède, *Consigne etiche* n’emploie ni salarié ni travailleur indépendant. Mais les coopératives qui recourent à ce service, *Dynamo* et *Idee in movimento* pour le moment, emploient, eux, leurs livreurs par un contrat de travail à durée indéterminée avec, par conséquent, l’application de l’ensemble de législation du travail et de la sécurité sociale.



La prima piattaforma cooperativa di consegne a domicilio dalla parte dei commercianti locali, dei fattorini, dei cittadini e delle cittadine, dell'ambiente.

Puoi usufruire di consegne etiche scegliendo in una mappa il luogo dove vivi per scoprire cosa puoi ordinare e per prenotare la consegna che verrà realizzata da fattorini pagati in modo degno, senza pesare sui commercianti e con impatto ambientale azzerato.

Mai come in questo periodo abbiamo potuto toccare con mano l'utilità degli acquisti online ma come vengono pagati i fattorini? Quali costi devono sostenere i commercianti? Consegne etiche è l'alternativa alle piattaforme che estraggono profitti da lavoro e diritti con un nuovo modello di sviluppo economico sostenibile.

### Extrait du Corriere della sera du 20 octobre 2020<sup>1002</sup> :

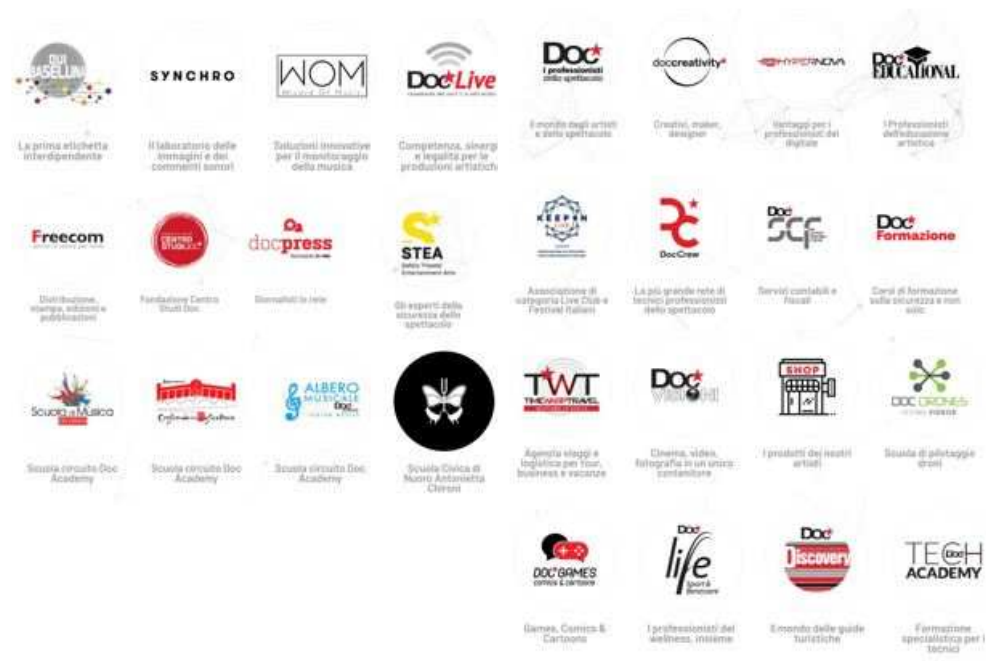
Le défi éthique de la livraison commence à Bologne : dans la ville où est né le premier syndicat de livreurs italiens, il est désormais possible d’envoyer et de recevoir certains produits avec la certitude qu’ils seront livrés par une personne rémunérée équitablement et non exploitée. La première plateforme de livraison alternative à celles qui, ces dernières années, se sont imposées dans le monde entier — les grandes de la « gig economy » comme Foodora, Globo, Just Eat, Deliveroo, etc. — a vu le jour grâce à un projet coordonné par la Fondation pour l’innovation urbaine et la municipalité de Bologne, lancé en collaboration avec deux coopératives, *Dynamo* et *Idee in movimento*, et le centre universitaire *AlmaVico*.

« L’urgence Covid — explique Michele D’Alena de la Fondation pour l’innovation urbaine — a été le coup de pouce décisif dans un contexte déjà sensible à la question. En prenant en main le travail et les demandes du Syndicat des Riders et la Charte des droits fondamentaux des travailleurs du numérique dans le contexte urbain approuvée il y a quelques années, nous avons essayé d’imaginer avec des assemblées publiques et des ateliers de co-design une plateforme qui combinerait les idées de travail décent et non compétitif, de respect de l’environnement, des territoires et des commerçants. Nous avons vu qu’il était possible de faire quelque chose et nous avons impliqué deux coopératives : l’une s’était repositionnée dans le secteur de la livraison pendant le confinement pour ne pas mettre ses travailleurs au chômage, l’autre apportait déjà de la nourriture au domicile de personnes en grande difficulté sociale ».

La deuxième alternative aux plateformes numériques pouvant être citée est *Smart Italie*. *Smart* se constitue en 2013 à Milan sous la forme d’une société par actions à forme coopérative (voir ci-dessous).

<sup>1002</sup> [https://www.corriere.it/buone-notizie/20\\_ottobre\\_20/bologna-lancia-sfida-delivery-rider-pagati-9-euro-netti-le-consegne-etiche-32218854-12df-11eb-85d0-55c1b589a562.shtml](https://www.corriere.it/buone-notizie/20_ottobre_20/bologna-lancia-sfida-delivery-rider-pagati-9-euro-netti-le-consegne-etiche-32218854-12df-11eb-85d0-55c1b589a562.shtml).

Proche de Smart, une troisième alternative est le réseau « Doc » dans le secteur de la culture. Né en 1990, ce réseau intègre plusieurs coopératives dont l'activité respective est différente, mais complémentaire l'une de l'autre. Ainsi y a-t-il « *Doc Servizi* » qui propose un service d'organisation de spectacles, « *Doc creativity* », qui réunit des peintres, des makers, des artisans créatifs et numériques, des webdesigners, des responsables de l'audiovisuel et des médias sociaux, « *Doc educational* », dédiée à l'éducation artistique, « *Hypernova* », qui regroupe des programmeurs et analystes du numérique, « *Doc Live* », qui met en relation les organisateurs, les administrateurs et les entreprises pour faciliter la création d'évènements artistiques en répondant aux besoins de production, d'étude technique, réglementaire, managériale et stratégique, « *Freecom* », pour l'enregistrement de disques, « *KeepOn Live* », qui organise du live en salle de concerts ou festivals, « *Stea* » pour la sécurité lors des spectacles et bien d'autres encore. Le réseau de coopératives « Doc » est présent dans toute l'Italie.



Auteur du rapport sur la base des sites Internet des coopératives.

Les travailleurs des coopératives du réseau « Doc » sont des indépendants qui signent, pour chaque mission, un contrat de travail de type « zéro heure » avec la coopérative. De cette façon, ils peuvent bénéficier de protections sociales. En revanche, entre chaque mission, étant indépendants, ils n'ont aucun droit reconnu aux salariés. De même que *Smart*, le réseau « Doc » applique à ses travailleurs la convention collective nationale de la culture signée en 2020.

Le 9 mars 2021, la coopérative « Doc Servizi » a signé un accord collectif avec les représentants syndicaux (« RSA »). L'accord prévoit que pendant la pandémie, la coopérative peut employer ses membres travailleurs à d'autres activités que celles visées par le contrat de travail y compris dans des secteurs autres que le spectacle, tels que la logistique.

Extraits de la loi n° 142/2001 relative aux coopératives de travail :

**Art. 1. Membres actifs des coopératives**

1. Les dispositions de cette loi se réfèrent aux coopératives dans lesquelles la relation mutuelle

a pour objet la réalisation d'activités de travail par le membre, sur la base d'un règlement qui définit l'organisation du travail des membres.

2. Membres de la coopérative :

- a) contribuer à la gestion de l'entreprise en participant à la formation des organes de direction de la société et à la définition de sa structure de gestion ;
- b) participer à l'élaboration des programmes de développement et aux décisions concernant les choix stratégiques, ainsi qu'à la mise en œuvre des processus de production de l'entreprise ;
- c) contribuer à la formation du capital de la société et participer au risque d'entreprise, aux résultats économiques et aux décisions relatives à leur affectation ;
- d) mettre à disposition leurs compétences professionnelles, également en fonction du type et de l'état de l'activité exercée, ainsi que de la quantité de travail disponible pour la coopérative elle-même.

3. Le travailleur associé d'une coopérative établit avec son adhésion ou postérieurement à l'établissement de la relation associative une relation de travail ultérieure et distincte, sous forme subordonnée ou autonome ou sous toute autre forme, y compris les relations de collaboration coordonnée non occasionnelle, avec laquelle il contribue en tout cas à la réalisation des finalités sociales. À partir de l'établissement des relations associatives et de travail susmentionnées, sous quelque forme que ce soit, les effets fiscaux et de sécurité sociale relatifs et tous les autres effets juridiques respectivement prévus par la présente loi, ainsi que, dans la mesure où ils sont compatibles avec la position du partenaire de travail, par d'autres lois ou toute autre source.

## **Art. 2. Droits individuels et collectifs du travailleur associé de la coopérative**

1. La loi n° 300 du 20 mai 1970<sup>1003</sup>, à l'exclusion de l'article 18<sup>1004</sup>, s'applique aux travailleurs associés des coopératives ayant un rapport de travail, lorsque le rapport de travail prend également fin. Toutes les dispositions en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène au travail sont également applicables. Aux autres travailleurs associés sont appliqués les articles 1, 8, 14 et 15 de la même loi n. 300 de 1970, ainsi que les dispositions prévues par le décret législatif 19 septembre 1994, n. 626, et modifications successives, et celles prévues par le décret législatif 14 août 1996, n. 494, dans la mesure où elles sont compatibles avec les modalités d'exécution du travail. En relation avec les particularités du système coopératif, des formes spécifiques d'exercice des droits syndicaux peuvent être identifiées dans les conventions collectives entre les associations nationales du mouvement coopératif et les syndicats de travailleurs comparativement plus représentatifs.

## **Art. 6. Règlement intérieur**

1. Dans un délai de neuf mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les coopératives mentionnées à l'article 1er définiront un règlement, approuvé par l'assemblée, sur le type de relations qu'elles entendent mettre en œuvre, sous une forme alternative, avec les travailleurs associés. Le règlement doit être déposé dans un délai de trente jours à compter de son approbation auprès de la Direction provinciale de l'emploi compétente pour le territoire. Le règlement doit en tout cas contenir

- a) une référence aux conventions collectives applicables, dans la mesure où les membres ayant une relation de travail sont concernés ;
- b) les modalités de réalisation des services de travail par les membres, en relation avec l'organisation sociétaire de la coopérative et avec les profils professionnels des membres eux-

<sup>1003</sup> Loi relative à la liberté syndicale.

<sup>1004</sup> L'article 18 de la loi n° 300/1970 porte sur la nullité du licenciement discriminatoire pour des raisons syndicales.

mêmes, même dans les cas de typologies différentes de celles du travail subordonné ;

c) la référence expresse aux lois en vigueur pour les relations de travail autres que l'emploi ;

d) l'attribution à l'assemblée des actionnaires du pouvoir de décider, si nécessaire, d'un plan de crise de l'entreprise, qui préserve, dans la mesure du possible, les niveaux d'emploi et prévoit également : la possibilité de réduire temporairement les prestations complémentaires visées à l'article 3, paragraphe 2, lettre b), l'interdiction, pendant toute la durée du plan, de la distribution de tout bénéfice ;

e) l'attribution à l'assemblée des associés du pouvoir de résoudre, dans le cadre du plan de crise de l'entreprise visé à l'alinéa d), les formes de contribution, y compris économiques, des membres travailleurs, à la solution de la crise, en proportion de leur disponibilité et de leur capacité financière ;

f) afin de promouvoir le nouvel esprit d'entreprise, dans les coopératives nouvellement créées, la faculté pour l'assemblée de la coopérative de décider d'un plan de démarrage dans les conditions et selon les modalités établies dans les conventions collectives entre les associations nationales du mouvement coopératif et les syndicats les plus représentatifs.

2. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 1, lettres d), e) et f), le règlement ne peut contenir de dispositions dérogeant *in pejus* aux conditions de rémunération et de travail prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 3. Si elle viole la disposition visée à la première phrase, la clause est nulle et non avenue.

Extraits du décret législatif n° 112/2017 relatif aux entreprises sociales :

**Art. 1. Concept et qualification de l'entreprise sociale**

1. Tous les organismes privés, y compris ceux constitués dans les formes prévues au livre V du Code civil, peuvent acquérir la qualification d'entreprise sociale, qui, conformément aux dispositions du présent décret, exercent de manière stable et principale une activité d'entreprise d'intérêt général, sans but lucratif et à des fins civiques, solidaires et d'utilité sociale, en adoptant des méthodes de gestion responsables et transparentes et en favorisant la plus large participation des travailleurs, des usagers et des autres sujets intéressés par leurs activités.

4. Les coopératives sociales et leurs consortiums, en vertu de la loi n° 381 du 8 novembre 1991, acquièrent de plein droit la qualification d'entreprises sociales. Aux coopératives sociales et à leurs consortiums, les dispositions du présent décret sont appliquées dans le respect de la réglementation spécifique aux coopératives et dans la mesure où elles sont compatibles, sans préjudice du champ d'activité visé à l'article 1 de la loi n° 381 de 1991 susmentionnée, modifiée conformément à l'article 17, alinéa 1.

**Art. 2. Activités commerciales d'intérêt général**

1. L'entreprise sociale exerce à titre stable et principal une ou plusieurs activités commerciales d'intérêt général pour la poursuite d'objectifs civiques, solidaires et d'utilité sociale. Aux fins du présent décret, si elles sont exercées dans le respect des règles particulières qui en régissent l'exercice, les activités commerciales ayant pour objet sont considérées d'intérêt général :

(a) interventions et services sociaux en vertu de l'article 1, paragraphes 1 et 2, de la loi n° 328 du 8 novembre 2000, telle que modifiée, et interventions, services et prestations en vertu de la loi n° 104 du 5 février 1992, telle que modifiée, et en vertu de la loi n° 112 du 22 juin 2016, telle que modifiée ;

(b) les interventions et les prestations en matière de soins de santé ;

c) services socio-sanitaires selon le décret du Président du Conseil des ministres du 14 février 2001, publié à la Gazzetta Ufficiale n° 129 du 6 juin 2001, et modifications ultérieures ;

d) l'éducation, l'enseignement et la formation professionnelle, en vertu de la loi 28 mars 2003,

- n. 53, et de ses modifications ultérieures, ainsi que les activités culturelles d'intérêt social à finalité éducative ;
- e) interventions et services visant à sauvegarder et à améliorer les conditions de l'environnement et l'utilisation prudente et rationnelle des ressources naturelles, à l'exclusion de l'activité, habituellement exercée, de collecte et de recyclage des déchets urbains, spéciaux et dangereux ;
- f) interventions pour la protection et la mise en valeur du patrimoine culturel et du paysage, conformément au décret législatif n° 42 du 22 janvier 2004, et ses modifications ultérieures ;
- (g) la formation de premier cycle et de troisième cycle ;
- (h) la recherche scientifique présentant un intérêt social particulier ;
- i) l'organisation et la gestion d'activités culturelles, artistiques ou récréatives d'intérêt social, y compris les activités, notamment d'édition, de promotion et de diffusion de la culture et de la pratique du bénévolat, ainsi que les activités d'intérêt général visées au présent article ;
- j) La radiodiffusion communautaire, conformément à l'article 16, paragraphe 5, de la loi n° 223 du 6 août 1990, et ses modifications ultérieures ;
- k) l'organisation et la gestion d'activités touristiques présentant un intérêt social, culturel ou religieux ;
- l) la formation extrascolaire, qui vise la prévention du décrochage scolaire et la réussite de l'école et de la formation, la prévention du harcèlement scolaire et la lutte contre la pauvreté éducative ;
- m) les services instrumentaux aux entreprises sociales ou autres entités du troisième secteur fournis par des entités composées d'au moins soixante-dix pour cent d'entreprises sociales ou autres entités du troisième secteur ;
- (n) Coopération au développement, en vertu de la loi n° 125 du 11 août 2014, telle que modifiée ;
- o) les activités commerciales, de production, d'éducation et d'information, de promotion, de représentation, d'octroi de licences de marques de certification, menées au sein ou au profit des chaînes d'approvisionnement du commerce équitable, à comprendre comme une relation commerciale avec un producteur opérant dans une zone économique défavorisée située, normalement, dans un pays en développement, sur la base d'un accord à long terme visant à promouvoir l'accès du producteur au marché, et qui prévoit le paiement d'un prix équitable, des mesures de développement en faveur du producteur et l'obligation pour ce dernier de garantir des conditions de travail sûres, conformément aux réglementations nationales et internationales, afin de permettre aux travailleurs de mener une existence libre et digne, et de respecter les droits syndicaux, ainsi que de s'engager dans la lutte contre le travail des enfants ;
- p) les services visant à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle des travailleurs et des personnes visées au paragraphe 4 ;
- q) le logement social, conformément au décret du ministre des Infrastructures du 22 avril 2008, et ses modifications ultérieures, ainsi que toute autre activité à caractère résidentiel temporaire visant à satisfaire des besoins sociaux, sanitaires, culturels, de formation ou de travail ;
- (r) Accueil humanitaire et intégration sociale des migrants ;
- s) le microcrédit, conformément à l'article 111 du décret législatif n° 385 du 1er septembre 1993 et à ses modifications ultérieures ;
- t) l'agriculture sociale, conformément à l'article 2 de la loi n° 141 du 18 août 2015, telle que modifiée ;
- u) l'organisation et la gestion d'activités sportives amateurs ;
- (v) le redéveloppement de biens publics inutilisés ou confisqués à la criminalité organisée.
4. Au sens du présent décret, est considérée comme d'intérêt général, quel que soit son objet, l'activité d'entreprise dans laquelle sont employés, pour la poursuite de buts civiques, solidaires

et d'utilité sociale, des salariés :

a) les travailleurs très défavorisés au sens de l'article 2, paragraphe 99, du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, tel que modifié ;

b) les personnes défavorisées ou handicapées au sens de l'article 112, alinéa 2, du décret législatif n° 50 du 18 avril 2016, tel que modifié ultérieurement, ainsi que les personnes bénéficiant d'une protection internationale au sens du décret législatif n° 251 du 19 novembre 2007, tel que modifié ultérieurement, et les personnes sans domicile fixe inscrites au registre visé à l'article 2, alinéa 4, de la loi n° 1228 du 24 décembre 1954, qui se trouvent dans un état de pauvreté tel qu'elles ne sont pas en mesure de trouver et de conserver un logement de manière indépendante.

### **Art. 3. Activités à but non lucratif**

Sans préjudice de ce qui est prévu au paragraphe 3 et à l'article 16, les entreprises sociales affectent les bénéfices et les excédents d'exploitation éventuels à l'exercice de l'activité statutaire ou à l'augmentation de leur patrimoine.

### **Art. 11. Participation des travailleurs, des utilisateurs et des autres parties prenantes aux activités**

1. Des formes adéquates de participation des travailleurs et des usagers ainsi que d'autres sujets directement intéressés par leurs activités doivent être prévues dans le règlement d'entreprise ou dans les statuts des entreprises sociales.

2. Par implication, on entend un mécanisme de consultation ou de participation permettant aux travailleurs, aux usagers et aux autres sujets directement intéressés par les activités d'exercer une influence sur les décisions de l'entreprise sociale, en particulier sur les questions affectant directement les conditions de travail et la qualité des biens ou des services.

## C. La sobriété du droit belge de la coopération

En Belgique, la coopération s'est principalement développée sous la forme de la consommation, la principale raison d'être des coopératives et le facteur essentiel de leur développement était de répondre à un besoin élémentaire et vital, se nourrir. Les coopératives de production se caractérisent par leur dépendance à celles de consommation. Le deuxième trait de la coopération en Belgique c'est la dépendance au parti socialiste (ouvrier) et au parti chrétien, on parle de polarisation de la coopération<sup>1005</sup>. Enfin, le mouvement coopératif a connu des périodes de développement en dents de scie.

Les groupements coopératifs se sont développés au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle sans disposer d'une forme sociétaire spécifique<sup>1006</sup>. La loi du 18 mai 1873 a réglementé la société coopérative définie comme « celle qui se compose d'associés dont le nombre ou les apports sont variables et dont les parts sont incessibles à des tiers ». Le législateur alors ne restreignait pas la liberté des associés et n'apportait aucune limite au domaine de la coopérative. Très peu réglementées et très libres dans leur organisation, les sociétés coopératives ont abrité des regroupements associatifs qui ne pouvaient pas acquérir la personnalité morale et ne pouvaient pas exercer des activités économiques. Elles étaient également prisées par les professions libérales. Aucun

<sup>1005</sup> Voir Dohet J., « Le mouvement coopératif : histoire, questions et renouveau », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2018/5, n°2370-2371, p.5.

<sup>1006</sup> Ces groupements pouvaient prendre la forme d'un des quatre types de sociétés commerciales régies par le titre III du livre I du code de commerce de 1807, à savoir la société en nom collectif, la société en commandite, la société anonyme et les associations commerciales en participation.

contrôle n'était exercé sur le respect des principes de la coopération si bien qu'il était quasiment convenu qu'il fallait distinguer les vraies des fausses coopératives<sup>1007</sup>. Ce fut le rôle de la loi du 20 juillet 1955 de créer le concept de société coopérative agréée selon 5 principes coopératifs : l'adhésion volontaire ; l'égalité ou la limitation du droit de vote aux assemblées générales ; la désignation par l'assemblée générale des membres du conseil d'administration et du collège des commissaires ; un taux d'intérêt modéré, limité aux parts sociales ; une ristourne aux associés. Ces principes sont toujours d'application. L'arrêté royal du 8 janvier 1962 a précisé ces principes et a indiqué les règles de fonctionnement de la société coopérative :

- il n'est pas possible d'admettre ou d'exclure une personne dans un but de spéculation, mais seulement si elle ne respecte pas ou plus les conditions d'admission ou s'ils nuisent aux intérêts de la société ; la décision doit être motivée. Les parts doivent en principe conférer les mêmes droits et obligations en principe, tous les associés ont droit à une voix en assemblée générale : aucun associé ne peut prendre part au vote pour plus de 10 % des voix. L'assemblée générale désigne les administrateurs et commissaires ; la société peut allouer un dividende sur les parts à condition qu'il ne dépasse pas 6 % net de la valeur nominale des parts ; sauf pour les sociétés à finalité sociale, « le but principal de la société est de procurer aux associés un avantage économique ou social dans la satisfaction de leurs besoins professionnels ou privés », éventuellement sous forme de ristourne. La société doit consacrer annuellement une partie de ses ressources à l'information et à la formation des associés ou du public.

Nonobstant l'agrément, les abus d'utilisation de la forme juridique se sont poursuivis et ont à nouveau fait l'objet d'une loi du 20 juillet 1991 renforçant la réglementation des sociétés coopératives les rapprochant de la société privée à responsabilité limitée. La loi créa également le concept de société coopérative de participation, dénomination réservée et obligatoire pour les sociétés coopératives à responsabilité limitée ou non dont les statuts contenaient deux règles applicables seulement à titre facultatif depuis la loi de 1873, à savoir le droit de chaque associé de disposer d'une voix quel que soit le nombre de parts et les bénéfices et les pertes se partagent chaque année par moitié par parts égales entre les associés et par moitié à raison de leur mise. Cette société coopérative de participation fut supprimée en 1995 et remplacée par un nouveau label, la société à finalité sociale.

La loi de 1995 est l'équivalent de la loi française de 2014 sur l'ESS. Il s'agit en effet d'ouvrir l'accès à ce label à toute société commerciale (SA, société en commandite par actions). La société est à finalité sociale quand un de ses buts ne consiste pas en l'enrichissement de ses associés et qu'elle comprend dans ses statuts des clauses qui lui confèrent ce caractère social. Les statuts :

« 1° stipulent que les associés ne recherchent qu'un bénéfice patrimonial limité ou aucun bénéfice patrimonial ; 2° définissent de façon précise le but social auquel sont consacrées les activités visées par l'objet social (...); 3° définissent la politique d'affectation des profits conformes aux finalités internes et externes de la société (...); 4° stipulent que nul ne peut prendre part au vote à l'assemblée générale pour un nombre de voix dépassant le dixième des voix attachées aux parts ou actions représentées (...);  
— (...); 7° prévoient les modalités permettant à chaque membre du personnel d'acquiescer au plus tard un an après son engagement par la société la qualité d'associé (...); 8° prévoient les modalités permettant que le membre du personnel qui cesse d'être dans les liens d'un contrat

---

<sup>1007</sup> Voir Culot H., Tissot N., « Le cadre juridique de la société coopérative et les perspectives d'avenir », in J.A. Delcorde, *Les sociétés coopératives : nouvelles évolutions*, éd. Larcier, Bruxelles, 2018, p.11.

de travail avec la société perde un an au plus tard après la fin de ce lien contractuel la qualité d'associé ; 9° (...) ». <sup>1008</sup>

Le projet de Code des sociétés finalement adopté en 2019<sup>1009</sup> retient comme dénomination la société coopérative et définit plus précisément sa finalité afin de limiter le recours à ce type de société en s'inspirant de la définition du législateur européen dans le règlement n° 1435/2003 relatif au statut de la société coopérative européenne<sup>1010</sup> et de celle donnée par les législateurs voisins, comme la France.

Selon l'article 6-1§1, « la société coopérative a pour but principal la satisfaction des besoins et/ou le développement des activités économiques et/ou sociales de ses actionnaires notamment par la conclusion d'accords avec ceux-ci en vue de la fourniture de biens ou de services ou de l'exécution de travaux dans le cadre de l'activité que la société coopérative exerce ou fait exercer. La société coopérative peut également avoir pour but de satisfaire les besoins de ses actionnaires et/ou de favoriser leurs activités économiques et/ou sociales par une participation à une ou plusieurs autres sociétés ». L'approche du projet de Code des sociétés et des associations repose sur des classifications traditionnelles de l'activité des sociétés coopératives. L'implication et le statut des coopérateurs peuvent varier : il est possible, conformément au principe de la double qualité, d'être à la fois producteur et client ou producteur et consommateur ; la coopérative peut être multi-sociétaires et à ce titre associer diverses parties prenantes contribuant au projet. Les statuts peuvent prévoir que des tiers qui ne sont pas actionnaires peuvent être admis au bénéfice des activités de la société ou participer à ses opérations. La qualité d'actionnaire peut être acquise sans modification des statuts et les actionnaires peuvent, dans les limites prévues par les statuts, démissionner à charge du patrimoine social et être exclus de la société<sup>1011</sup>.

Des auteurs estiment que la souplesse de la société coopérative en droit belge permet de l'adapter aux évolutions digitales et pourrait servir une « économie collaborative coopérative ». <sup>1012</sup>

Dans l'ancien Code des sociétés, la société coopérative dite à responsabilité illimitée se distinguait des autres formes juridiques de sociétés par la variabilité du capital et des associés (article 350 du Code des sociétés). Cela était l'expression du caractère *intuitu personae* de la coopérative et de son caractère associatif. La coopérative est en effet une société de personnes à laquelle les associés adhèrent eu égard à l'objet de la coopérative. La liberté d'adhésion et de sortie, associée à la possibilité de découpler les droits de vote de la part dans le capital était ce qui caractérisait la flexibilité de la société coopérative à responsabilité limitée. La société

---

<sup>1008</sup> Article 164 bis §1<sup>er</sup> des Lois coordonnées sur les sociétés commerciales, devenu article 661, a L.1<sup>er</sup> du code des sociétés.

<sup>1009</sup> Le projet a failli supprimer la société coopérative en raison de sa très grande proximité juridique avec la société privée à responsabilité limitée. Voir H. Culot, N. Tissot, « Le cadre juridique de la société coopérative et les perspectives d'avenir », *op.cit.*

<sup>1010</sup> Article 1 du règlement du Conseil (CE) n°1435/2003 du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative : « la coopérative est une entreprise qui a pour but principal la satisfaction des besoins et/ou le développement des activités économiques et/ou sociales de ses actionnaires notamment par la conclusion d'accords avec ceux-ci en vue de la fourniture de biens ou de services ou de l'exécution de travaux ».

<sup>1011</sup> Le livre 6 du code des sociétés et des associations est consacré aux sociétés coopératives mais il renvoie pour l'essentiel aux dispositions relatives à la société à responsabilité limitée.

<sup>1012</sup> Selon l'expression de Th. Tilquin, « La société coopérative, outil de disruption », in J.A. Delacorde, La société coopérative : nouvelles évolutions, 1<sup>ère</sup> ed. Larcier, 2018, pp.115-140, sp.p.116.



coopérative à responsabilité limitée disparaît pour faire place d'office à une société en nom collectif (SNC) sauf si ses actionnaires choisissent de devenir une société coopérative en vertu du nouveau Code. Le nouveau Code des sociétés et des associations (CSA) réserve le statut de société coopérative « aux véritables coopératives » ou aux entreprises qui sont exploitées selon le principe coopératif. Le nouveau Code apporte pour la première fois une définition de la société coopérative en droit des sociétés en s'appuyant sur les sources historiques de la coopération. L'exposé des motifs de la loi portant modification du CSA proclame que « la société coopérative recouvre sa particularité initiale, à savoir mener une entreprise sur la base d'un modèle coopératif, conformément aux principes coopératifs de l'International Cooperative Alliance »<sup>1013</sup>. L'Alliance coopérative internationale définit la coopérative comme « une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement ».

La société coopérative satisfait des besoins communs de ses associés et/ou au développement de leurs activités économiques et sociales par des relations contractuelles directes ou indirectes, notamment par la conclusion d'accords avec les associés en vue de la fourniture de biens ou de services ou de l'exécution de travaux dans le cadre de « activité que la société coopérative exerce ou fait exercer ». Les associés en vertu du principe de la double qualité sont aussi clients, ou travailleurs ou fournisseurs. Le nouveau CSA (article 6.1) exige que les statuts de la société coopérative définissent la finalité coopérative.

La société coopérative est soumise à quasiment l'ensemble des règles du droit des sociétés, du droit fiscal et administratif. Contrairement à la SA ou à la SRL, et selon l'article 6.1 CSA, « la qualité d'actionnaire peut être acquise sans modification des statuts dans la société coopérative ». La société coopérative compte au moins trois fondateurs associés et donc au moins trois parts sociales.

Le règlement des litiges entre associés de la société coopérative n'est pas de la compétence du tribunal de l'entreprise (équivalent du tribunal du commerce), mais des associés eux-mêmes. L'exclusion d'un associé est prononcée par l'assemblée générale sauf si les statuts donnent cette compétence à l'organe d'administration.

Le Code des sociétés et des associations comprend très peu de dispositions contraignantes afin de laisser une certaine flexibilité permettant de répondre à la diversité des coopératives qui peuvent rédiger leurs règles sur la base du type de coopérative (coopératives de travailleurs, coopératives d'entreprises, coopératives citoyennes, et coopératives avec plusieurs parties prenantes), de leur activité, du nombre d'associés, de la mise en œuvre des principes de l'ACI. Le nouveau Code a conservé la latitude laissée par la législation précédente aux coopératives pour lesquelles (contrairement à la France) il n'existe pas de modèles de statuts. La liberté laissée porte autant sur les modes de prise de décision de l'assemblée générale, que sur le quorum, comme les règles relatives à l'adhésion et à l'exclusion de la coopérative bien qu'il existe une obligation de motivation. Une règle nouvelle a été introduite imposant aux fondateurs qui souhaitent quitter la coopérative un délai de carence de deux exercices comptables réalisés. Si les statuts ne prévoient rien sur le droit de vote des associés, alors s'applique la règle supplétive de un homme-une voix. Ce régime peut être adapté très librement dans les statuts, en fonction du risque pris par les associés, par une combinaison de droit de vote par personne et par part

---

<sup>1013</sup> Projet de loi du 4 juin 2018, Doc. Parl. Chambre 2017-18, n°54-3119/001, Exposé des motifs p.4.

sociale, par un droit de vote plural, tempéré ou non par une limitation du pouvoir de vote.

La société coopérative doit faire l'objet d'un agrément par le Conseil national de la coopération, de l'entrepreneuriat social et de l'entreprise agricole, elle est alors une coopérative agréée. Cette règle n'a pas été modifiée par le nouveau Code. Huit conditions d'agrément sont prescrites qui reprennent partiellement les principes de l'alliance coopérative internationale dont la plus connue est que le dividende octroyé aux associés sur les parts du capital social ne peut dépasser 6 % de la valeur nominale des parts sociales après retenues. Une autre condition porte sur le droit de vote démocratique bien qu'elle ne figure plus dans le livre 6 du CSA. Un des avantages de l'agrément est de pouvoir faire usage du label.

Un deuxième agrément nouveau est celui de l'entreprise sociale. Cet agrément remplace la qualification de société à finalité sociale, mais est uniquement accessible aux sociétés coopératives alors que toute société dotée de la personnalité juridique peut être à finalité sociale<sup>1014</sup>. Les sociétés qui génèrent un impact sociétal positif pour l'homme, l'environnement ou la société peuvent se faire agréer entreprise sociale. L'entreprise sociale était, avant l'adoption du nouveau Code, connue sous l'appellation de « société à finalité sociale -SFS- ». Le nouveau Code accorde cette possibilité exclusivement aux sociétés coopératives alors qu'avant cela était possible avec toutes les formes de société. Les coopératives sont des entreprises axées sur leur mission : elles veulent satisfaire un des besoins communs des associés. Cela peut être un des points suivants :

- des citoyens/consommateurs ne trouvent pas un certain bien ou un certain service sur le marché ou ils pensent que ce bien ou service peut être meilleur marché ou de meilleure qualité,
- des personnes souhaitent travailler ensemble et entreprendre ensemble, des entreprises (indépendants, PME,...) ont des raisons de collaborer à propos d'un ou plusieurs aspects de leur production On distingue :
  - *La coopérative de travailleur*, c'est une entreprise dont les travailleurs sont les propriétaires. Ce sont des personnes qui travaillent et entreprennent en commun dans une entreprise. Les travailleurs sont les codétenteurs de parts, ils sont copropriétaires : ils contrôlent et codirigent la coopérative. Sur le plan du droit de la sécurité sociale, ils peuvent être des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants ;
  - *La coopérative d'entreprises* est une coopérative constituée par et pour des indépendants, des entreprises ou des organisations. Ils se réunissent en coopérative pour exercer une ou plusieurs activités utiles à leurs affaires ou leurs valeurs (par exemple partage d'actifs comme des bâtiments, des machines ou des logiciels). Les entreprises sont en l'espèce à la fois associées et clientes de ce type de coopérative. Leur collaboration se limite à certains aspects de leur activité, chaque partie prenante gardant son identité. Ce sont les associés qui décident eux-mêmes du niveau de leur collaboration.
  - *La coopérative citoyenne et de consommateurs* est une entreprise appartenant aux clients. Il s'agissait historiquement de bénéficier de réduction de prix sur les produits et/ou services ou pour en améliorer la qualité. Aujourd'hui, les citoyens se réunissent pour mettre sur le marché un nouveau produit.
  - *La coopérative multi parties prenantes* assemble des fournisseurs, des

---

<sup>1014</sup> Article 661 du CSA.

travailleurs, des clients ou des autorités publiques.

Dans toutes ces coopératives, la double qualité est requise et il n'y a pas de maximalisation des bénéfices d'exploitation. C'est la maximalisation de la réalisation des besoins communs des associés qui est le but central des sociétés coopératives. Les coopératives déterminent les conditions de la libre adhésion et de la libre sortie.

En Belgique, des coopératives de coursiers à vélo se sont créées dans de grandes villes comme Bruxelles à l'instar des coopératives françaises. Mais c'est surtout la coopérative Smart qui marque le paysage belge (voir ci-dessous) et que l'on retiendra dans le cadre de ce programme de recherche, car elle a eu une expérience dans le secteur de la livraison à vélo et dans le domaine des arts, de la communication et des freelances en général, ce qui correspond à nos deux terrains de recherche en France. Dans l'ensemble des pays, on observe une double tendance commune, l'expérimentation d'alternatives au travail des plateformes par le recours aux formes juridiques de la coopération, d'une part, et, d'autre part, l'existence de dispositifs juridiques sur la coopération qui répondent aux aspirations des travailleurs de bénéficier d'une protection sociale au sens large du terme et de participer démocratiquement à la gestion de la société coopérative, de retrouver ainsi le sens perdu du travail et qui paraissent adaptés aux projets économiques de ces travailleurs qui se sont appropriés le droit coopératif à la façon d'entrepreneur de soi et de cause.

## **Section 2. L'appropriation du droit coopératif par les travailleurs-entrepreneurs de cause**

Alors que certains coursiers sont contraints de se maintenir dans l'activité avec les plateformes (cf partie I), que d'autres s'y opposent par l'action collective et la constitution d'organisations syndicales (cf partie II. Titre I), une troisième catégorie de travailleurs opte pour se maintenir dans « le métier » de coursier, en dehors des plateformes par la création de coopératives de livraison. La mise en œuvre de ces différentes stratégies repose sur des ressources inégalement partagées. La possibilité d'un exit « par le haut » via la création d'une entreprise suppose, de fait, la possession et la mobilisation de capitaux divers (économiques, sociaux, culturels). (§1)

Les coopératives et plus généralement le secteur de l'économie sociale et solidaire ont fait l'objet d'une littérature scientifique et sociologique dense<sup>1015</sup>. Pour autant, de nombreuses recherches mettent en exergue une vision relativement idéalisée du travail en coopérative<sup>1016</sup> qu'il s'agit de déconstruire en s'intéressant aux conditions concrètes de travail au sein des coopératives de coursiers à vélo. Si l'amélioration des conditions de travail, le partage des richesses ou encore les vertus de la participation à l'entreprise jalonnent les discours des créateurs de coopératives, « dans quelle mesure l'ESS, entendue comme espace de production, d'échanges et de travail, subvertit-elle les normes économiques dominantes contre lesquelles

---

<sup>1015</sup> Quelques références : Hély M., Moulévrier P., *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La Dispute, 2013, 219 p. ; Wagner A. C., « Des coopératives dans la mondialisation. L'ancrage local comme légitimation de la propriété collective », *Sociétés contemporaines*, 2020, 2, n° 118, p. 103-131 ; Bureau M.C, Corsani A., « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-Économie*, 2015, n° 15, p. 213-231 ; Charmettant H., Juban J-Y, Magne N. et al., « La "sécuflexibilité" : au-delà des tensions entre flexibilité et sécurité de l'emploi, les sociétés coopératives et participatives (Scop) », *Formation emploi*, 2016, n° 134, pp. 107-124.

<sup>1016</sup> Hély M., *Les métamorphoses du monde associatif*, PUF, 2009, 320 p.

elle se définit »<sup>1017</sup> ? (§2).

## **§1. Des profils de travailleurs-entrepreneurs de cause**

Nous distinguerons les conditions d'émergence des coopératives dans le secteur de la livraison (A) et dans le secteur du graphisme (B)

### **A. Les conditions d'émergence des coopératives de livraison**

Nous présenterons dans une première partie les conditions d'émergence des coopératives de livraison en France en présentant leurs principales caractéristiques socio-historiques (1) et en insistant sur les propriétés sociales des coursiers et les valeurs politiques (2) qui sous-tendent la création des coopératives (3).

#### **1. Panorama des coopératives de coursiers en France**

L'enquête a été réalisée auprès de 12 coopératives, la plus ancienne d'entre elles a été créée en 2009 (Cyclall Rennes) et les plus récentes en 2019 (Livres Méditerranée, Provélo Grenoble). Depuis, les coopératives de coursiers se sont multipliées puisque 25 nouvelles entreprises se sont créées depuis la fin de la recherche de terrain, le nombre de coopératives françaises de livraison s'élève aujourd'hui à 37.

---

<sup>1017</sup> Darbus F., « Loin de la subversion et de la transformation sociale : les pratiques de l'économie sociale et solidaire », *Agora débats/jeunesses*, 2015/1, n° 69, pp. 7-22, p. 7.

**Figure 7. Frise chronologique des créations de coopératives de coursiers en France**

2009	(...)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1		4	8	11	13	17	30	38
Cyclall Rennes		Véloliv	Cyclall Rouen	Sudouestvélivraison	Livreurs Garonne	Livreurs Méditerranée	Localbike	SCOPbike
		Cyclologistique	Cyclall Grenoble	Cyclall Caen	Bikevin	Vélotour	Duovélo	Bikeferrand
		FAV	Vélille	Livreurs Atlantique		Livrebouffe	Packbike	Bikette
			Vélo rouge			Provélo	Livreurs verts	Quickbike
							Cyclall Marseille	Bequick
							Véломessager	Cyclall La Rochelle
							Livreurschampagne	Cyclall Le Havre
							Gateauvélo	
							Coursiers bretons	
							Bicycle	
							Livreurs lorrains	
							Cyclall Dijon	
							Bretagnebike	

Source : élaboré par les auteurs

**Figure 8. Évolution des statuts juridiques des entreprises alternatives de livraison**

	2009	2012	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sudouest livraison						Association		SCOP	
La Bikevin							CAE		
Vélille							CAE		
Véloliv (Paris)			SARL					SCOP SARL	
Cyclall Rennes	Autoentrepreneurs							SCOP SARL	
Les Livreurs Atlantique						Association		SCOP SARL	
Cyclall Caen								SCOP SARL	
Cyclall Rouen								SCOP SARL	
Cyclall Grenoble								SCOP SARL	
Livreurs Méditerranée								Association	
Provélo (Genoble)								Association	
Cyclogistique (Besançon)				SARL				SCOP SARL	
Livreurs verts								Association	
Gateauvélo (Strasbourg)								Association	
Cyclall Marseille								SCOP	
Toursnmessengers								Association	
Bequick (Amiens)								Association	
Bicycle (Dijon)								Association	
Cyclall La Rochelle									SCOP
Cyclall Le Havre									SCOP
Rennes									Association
Les Restos niortais									Association
Cyclall									SCIC

Sources : élaboré par les auteurs

L'ensemble de ces organisations n'a pas été créé sous le statut de SCOP. En effet, parmi les vingt-deux organisations recensées, deux sont des entrepreneurs individuels sous le statut de CAE (Coopérative d'activité et d'Emploi). Onze ont le statut coopératif parmi lesquelles trois avaient d'abord été sous statut SARL et deux sous statut associatif. Enfin, sept organisations sont aujourd'hui sous le statut associatif avec pour projet un passage en coopérative à court ou moyen terme. Le passage en SCOP est ainsi un processus qui s'inscrit dans le temps puisqu'il implique de réunir les éléments nécessaires à la création de la SCOP en termes de marché, d'assise financière, de capacité à assurer le coût de la main-d'œuvre.

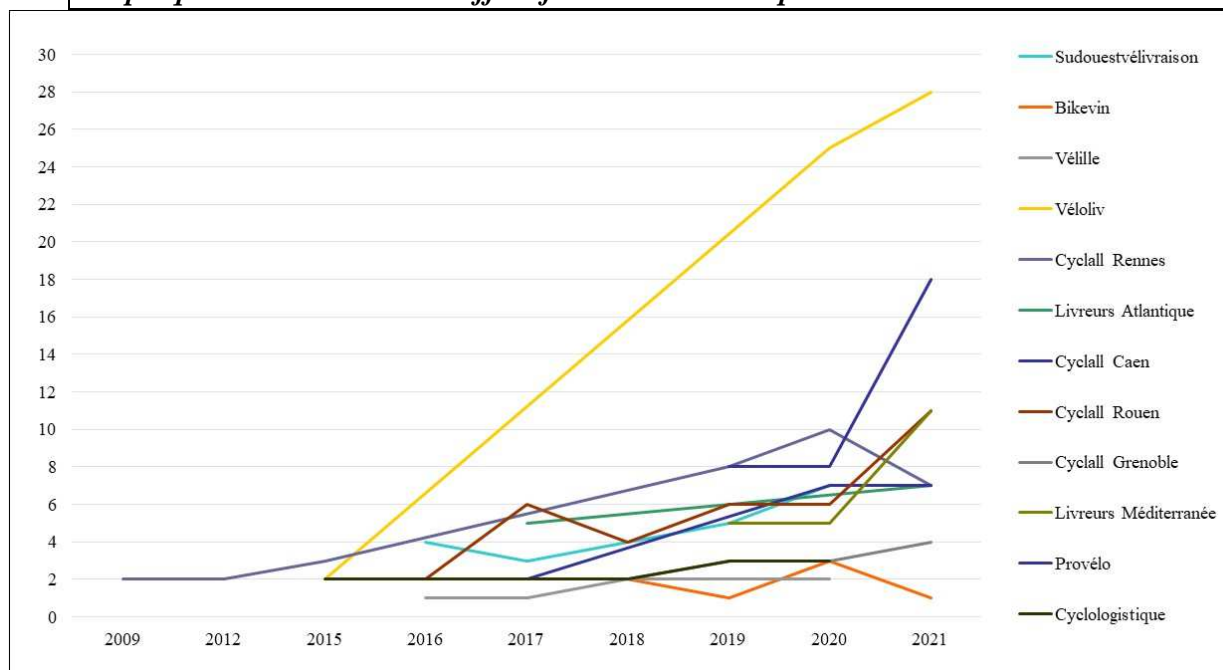
Ces organisations peuvent être scindées en deux pôles : on distingue ainsi les coopératives du réseau Cyclall (au nombre de sept), créées antérieurement ou postérieurement à l'émergence des plateformes numériques en France, mais sans émaner d'anciens coursiers de plateformes et les treize autres coopératives existantes qui sont-elles nées des résistances ou *a minima* des volontés de sortie des plateformes.

Les 12 coopératives sur lesquelles nous avons enquêté emploient aujourd'hui de deux à trente travailleurs sous divers statuts (autoentrepreneuriat, salariat, CDI, CDD, temps partiel, temps plein). De manière générale, les coopératives de coursiers sont de petites structures, similaires aux coopératives dans leur ensemble puisque 60 % des SCOP sont des micro-entreprises inférieures à 9 salariés<sup>1018</sup>. Si l'ensemble des coopératives a connu une croissance des effectifs, on note que les coopératives les plus pourvoyeuses d'emploi sont globalement celles qui sont aussi les plus anciennes. La croissance des effectifs accompagne de manière générale la croissance de l'activité, sur un temps long et de manière modérée. En effet, la plupart des porteurs de coopératives ont intériorisé les impératifs économiques et sont sensibles au fait que le déploiement de l'activité interroge aussi la gouvernance de l'organisation ce qui les engage à rester prudents sur le développement des effectifs.

---

<sup>1018</sup> Castel D., Lemoine C. et Durand-Delvigne A., « Travailler en coopérative et dans l'économie sociale, effets sur la satisfaction et le sens du travail », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2011, 13-2.

**Graphique 27. Évolution des effectifs salariés des coopératives de coursiers**



Sources : élaboré par les auteurs

En termes de créneau d'activité, la plupart des coopératives – à l'exception surtout des coopératives de Grenoble (Provélo) et de Montpellier (Livreurs Méditerranée) – ont fait le choix de ne pas investir le secteur de la livraison de repas, mais ont opté pour d'autres types d'activité de livraison, tels que les colis et fleurs (livraison de fleurs, architectes, etc.). La plupart des coopératives de coursiers ne sont pas sur le modèle de la course express, caractérisé par une activité en flux tendus non planifiable. Elles mettent l'accent sur des activités en BtoB, lesquelles offrent l'avantage d'une plus grande planification de l'activité et donc d'une prévisibilité des revenus de l'entreprise. D'ailleurs, même les coopératives les plus récentes de Grenoble et Montpellier, dont l'activité était essentiellement orientée sur la livraison de repas, ont intégré ces enjeux et cherchent aussi à développer les activités en BtoB en complément, afin de combler les temps journaliers (en dehors des temps de repas) ou les périodes (mois estivaux) d'activité creuse en termes de livraison de repas. Enfin, certaines coopératives conjuguent la course express (hors repas) et la livraison dans un modèle hybride qui permet une gestion combinée de l'activité et de la main-d'œuvre.



Graphique 28. Propriétés sociales des coursiers des coopératives

NOM	Date de début de l'activité	Nom	Âge	Diplôme/ Profession antérieure	Statut au sein de l'organisation					Activité parallèle Et/ou autres ressources économiques	Arrivée/Départ	Nombre d'h par semaine	A travaillé pour les plateformes numériques	Travail actuel pour plateformes
					Fondateur	Salarié Associé	Salarié non associé	Entrepreneur salarié	Autoentrepreneur					
Cyclall Rennes	2009	Tr 1	Entre 24 et 40	Master Sciences Politique	OUI	OUI	NON	NON	AU début	NON	2009/,,,	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 2		/	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2009/,,,	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 3		/	OUI	OUI	NON	NON	AU début	NON	Départ 2019	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 4		/	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	Départ 2020	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 5		/	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	/,,,	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 6		/	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	/,,,	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 7		Master 2 direction d'entreprise économie sociale et solidaire	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	/,,,	Temps plein/35 h	NON	NON
		Tr 8		Faculté, mais arrête	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	05/2019/...	Temps plein/35 h	OUI	NON
		Tr 9		/	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	05/2019/...	Temps plein/35 h	OUI	NON
Cyclogistique	2015	Tr 1	30	M2 physique optique	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2015/,,,	28 h par semaine	NON	NON
		Tr 2	30	IUT Génie Thermique	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2015/,,,	28 h par semaine	NON	NON
		Tr 3	30	Ecole d'ingénieur	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	2019/,,,	28 h par semaine	OUI	NON
Cyclall Rouen	2016	Tr 1	24 à 34	Master 2 Management des Entreprises	OUI	OUI	NON	NON	NON	Depuis 2019. Président ADRESS Normandie	2016/...	Temps plein/ 35 h	NON	NON
		Tr 2			OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2016/,,,		NON	NON
		Tr 3		Bac+5	OUI	NON (départ)	NON	NON	NON	Parti	2016/2017	Temps plein/ 35 h	NON	NON
		Tr 4		/	OUI	NON (départ)	NON	NON	NON	Parti	2016/2017	Temps plein/ 35 h	NON	NON
		Tr 5		Bac	NON	NON	OUI	NON	NON	Parti	2016/,,,	Temps plein/ 35 h	/	/
		Tr 6		Bac	NON	NON	OUI	NON	NON	Parti	2016/,,,	Temps plein/ 35 h	/	/
		Tr 7		Bac	NON	NON	OUI	NON	NON	Parti	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	NON
		Tr 8		Bac	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	NON
Cyclall Caen	2016	Tr 1	46	Master 2 Psychologie du travail	OUI	OUI	NON	NON	NON	Temps partiel à la SNCF	2016/...	Temps partiel	NON	NON
		Tr 2	44	/	OUI	OUI	NON	NON	NON	Non (fin de droits RSA au début de l'activité)	2016/...	Temps plein	NON	NON
		Tr 3	48	/	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	?	Temps partiel	NON Mais coursier indépendant	NON
		Tr 4	35	Ingénieur en pétrochimie	NON	OUI	NON	NON	NON	Projectionniste cinéma d'art et d'essai	?	Temps partiel	NON	NON
		Tr 5	30	Formation de journalisme	NON	NON	OUI	NON	NON	Pigiste	2018/,,,	Temps partiel (25 h)	NON	NON
		Tr 6	50	Professeur d'anglais		NON	OUI	NON	NON	Prof d'anglais en dispo	2019/,,,	Temps partiel	NON	NON
		Tr 7	20	S diplôme	NON	NON	OUI	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps partiel (20 h)	OUI (Ubereats)	OUI
Cyclall Grenoble	2017	Tr 1	33	Capes Histoire/géographie Master 2 Management	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2017/,,,	Temps plein/ 50 h	NON	NON
		Tr 2	/	Cariste	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2017/,,,	Temps plein/ 50 h	NON	NON
		Tr 3	34	Master 2 Tourisme et développement Durable des Territoires	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	NON	NON

Véloliv	2015	Tr 1	27	Bac +3 Développeur	OUI	OUI	NON	NON	NON	2015-2017. Chômage	2015/...	Temps plein	OUI (jusqu'en 2017)	NON
		Tr 2	/	/	OUI	OUI	NON	NON	NON	Chômage	2015/Départ longue maladie	Temps plein	/	NON
		Tr 3	30	Bac +5 école de commerce	NON	OUI	NON	NON	NON	/	2017/2019	Temps plein	La plupart des coursiers étaient autoentrepreneurs avant pour les plateformes numériques	
		25 coursiers au total	Entre 20 et 30 pour la majorité	/	NON	11 salariés coopérateurs 14 salariés non coopérateurs		Certains coursiers ont choisi de rester autoentrepreneurs		/	/	Une dizaine de coursiers à 35 h + temps partiels (24 h, 28 h...)		
Sudouest livraison	2016	Tr 1	29	Master de gestion de projets humanitaire	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2016/...	Temps plein	OUI	NON
		Tr 2	20	L2 biologie	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2016/2017	/	OUI	NON
		Tr 3	Entre 25 et 30	Master 2 Economie sociale et solidaire	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2016/...	Temps plein	OUI	NON
		Tr 4	24	Licence d'architecture	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	2016/...	Temps plein	OUI	NON
		Tr 5	Entre 20 et 25	Etudiant aux beaux-arts	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	Etudiant	2016/ 2018	Temps partiel	OUI
Les Livreurs Atlantique	2017	Tr 1	23	Licence sciences humaines et sociales	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2017/,,,	Temps partiel	OUI	OUI
		Tr 2	50	/	OUI	NON	NON	NON	OUI	Employé logistique	2017/,,,	Temps partiel	OUI	OUI
		Tr 3	30	Formation design	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2017/,,,	Temps partiel	OUI	OUI
		Tr 4	/	/	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON	2017/,,,	Temps partiel	OUI	OUI
		Tr 5	25-30	/	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2017/,,,	Temps partiel	OUI	OUI
		Tr 6	30	Master management en économie sociale et solidaire	NON	NON	NON	NON	NON	NON (pas payé)	2018...	Temps partiel	NON	NON
Livreurs Méditerranée	2019	Tr 1	/	2e année de licence de communication (non validée)	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	OUI
		Tr 2	32	Travaillait dans la restauration	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	OUI
		Tr 3	21	Etudes sur les matériaux. Arrêt études	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	OUI
		Tr 4	/	Cycliste professionnel	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/ 35 h	OUI	OUI
		Tr 5	/	Informaticien	OUI	NON	NON	NON	OUI	Informaticien	2019/,,,	Mi-temps	OUI	NON
Provélo	2019	Tr 1	32	Master 2 recherche. Histoire contemporaine	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes	OUI	
		Tr 2	/	Etudes d'économie	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
		8 coursiers au total	/	2 mécaniciens, un s diplôme, un DUT socio-culturel, un infographiste	OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
					OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
					OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
					OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
					OUI	NON	NON	NON	OUI	Travaille pour les plateformes	2019/,,,	Temps plein/Cumul plateformes		
Véllille	2016	Tr 1	37 ans	Doctorat en informatique	OUI	NON	NON	OUI	NON	Ingénieur informatique (temps partiel)	2016/...	Temps partiel (1/2 temps)	NON	NON
		Tr2	/	/	NON	NON	NON	OUI	NON	/	2019/...	Temps partiel (1/2 temps)	NON	NON
La Bikevin	2018	Tr 1	33 ans	Master 2. Cinéma documentaire	OUI	NON	NON	OUI	NON	NON	2018/...	Temps plein 5 jours par semaine	NON	NON
		Tr2	Entre 30 et 40 ans	/	OUI	NON	NON	OUI	NON	NON	2018/2018	Temps plein 5 jours par semaine	NON	NON

## **2. Propriétés sociales des travailleurs et ressources mobilisées dans la création de coopératives**

Comme nous l'avons dit précédemment, la possibilité de sortie des plateformes, d'un exit « par le haut » via la création d'une entreprise suppose de fait la possession et la mobilisation de capitaux divers. Les créateurs de coopératives sont dans leur très grande majorité des hommes (une femme), globalement plutôt jeunes. Si les âges se ventilent de 20 à 50 ans, la très grande majorité des coursiers sont âgés de 20 à 35 ans (moyenne autour de la trentaine). Les coursiers de coopératives sont relativement plus âgés (moyenne autour de la trentaine) que les travailleurs des plateformes numériques (moyenne de 21 ans) ; cette caractéristique est d'autant plus constatée qu'il s'agit des fondateurs.

Sur le plan des diplômes, les porteurs d'alternatives aux plateformes sont assez fortement diplômés, 18 (sur 44 diplômes connus) sont titulaires d'un master 2 ou d'un diplôme supérieur. Ils sont ainsi plus fortement diplômés que les coursiers des plateformes dans leur ensemble. Par ailleurs, les plus hauts niveaux de diplômes sont plutôt l'apanage des créateurs des coopératives tandis que les coursiers non dirigeants peuvent être moins diplômés (pas toujours). Le très haut niveau de diplôme souligne à la fois les dispositions nécessaires pour envisager la sortie des plateformes numériques lorsque c'est le cas, mais aussi l'importance des ressources disponibles dans la création des alternatives, parfois liées aux domaines de formation initiaux des fondateurs (Master management en économie sociale et solidaire, Master 2 direction d'entreprise économie sociale et solidaire, Master Sciences Politique, Master 2 Management des Entreprises).

Outre les niveaux et domaines de formation des dirigeants de coopératives, ces derniers ont pour une grande partie d'entre eux connu diverses expériences associatives, en lien avec l'économie sociale et solidaire, le vélo ou encore des expériences de socialisation politique. Pour citer quelques exemples, le créateur de la coopérative rouennaise est également président de l'ADRESS Normandie, réseau social de l'entrepreneuriat social et vice-président d'une association locale de promotion et réparation de vélos, le créateur de la coopérative bordelaise est aussi à la tête du syndicat de coursiers de sa ville et raconte ses expériences de mobilisations au lycée comme le ferment d'une prise de conscience politique. Dans l'une des deux coopératives grenobloises, sous statut d'association, les créateurs expliquent ainsi concrètement comment les domaines de formation et les investissements associatifs des uns et des autres sont mobilisables et complémentaires. Ainsi le président est « acteur de l'économie sociale et solidaire depuis très longtemps » et par ailleurs « activiste écolo », tandis que les travailleurs issus « du monde socio-culturel » permettent de gérer les questions de la « gouvernance » et du « du savoir-vivre ensemble » ainsi que pour proposer « des événements dans le cadre de mobilisations des citoyens pour la démocratisation du vélo ».

Ainsi, les diplômés, assortis de ces expériences associatives et/ ou politiques ont permis aux créateurs de coopératives d'acquérir à la fois des dispositions éthiques, mais aussi de manière plus concrète des compétences et des savoir-faire qui facilitent le choix de la coopérative, mais aussi sa mise en œuvre concrète.

Mais l'ensemble de ces ressources n'empêche pas qu'en raison d'une viabilité économique incertaine dans les débuts de l'activité, la création de coopératives ne se traduise finalement pas par une sortie immédiate de la précarité. Outre ces ressources sociales, des ressources économiques sont également présentes dans de nombreux cas. Ainsi, nombre de travailleurs des coopératives se trouvent en situation de pluriactivité, au moins dans les débuts des coopératives soit qu'ils travaillent encore pour des plateformes (surtout pour les coopératives

jeunes telles les Livreurs Atlantique, les Livreurs Méditerranée ou encore Provélo), soit qu'ils continuent d'exercer une autre activité professionnelle à temps partiel dans leur domaine de formation initiale. Lorsqu'ils ne sont pas dans une situation de pluriactivité, les porteurs de coopératives compensent les faibles revenus ou l'absence de revenus par d'autres ressources (autre activité rémunérée, aides sociales, solidarités familiales).

La création de coopératives suppose donc des ressources, qui sont de fait inégalement partagées parmi les coursiers à vélo de sorte que seuls certains ont l'opportunité de sortir par le haut des plateformes.

### **3. Le choix de la coopérative : entre socialisation, convictions politiques et stratégies de distinction**

La création des coopératives dans le secteur de la livraison résulte de deux types de trajectoires : soit d'une envie de sortie des plateformes, soit de parcours de reconversion professionnelle.

Pour les premiers, l'expérience malheureuse du travail avec les plateformes provoque une progressive prise de conscience des coursiers. L'homogénéisation croissante des pratiques des plateformes dans l'organisation du travail, la saturation progressive du marché assortie de baisses successives des tarifications rendent l'activité de moins en moins rentable, mais aussi plus dangereuse. Ainsi, dans la coopérative de Grenoble, la plupart des coursiers ont eu des accidents, les incitant à la réflexion sur des alternatives. Ils expliquent « on s'est tous rendu compte qu'on avait des valeurs communes à travers les dérives qu'on a pu constater qu'elles soient économiques ou de l'ordre de la protection sociale pour les grandes plateformes puisque niveau assurance, etc. c'est très compliqué. On s'est dit qu'on voulait au minimum déjà retrouver une protection sociale et ce qui est pas anodin dans notre boulot parce que le risque est très très élevé, on a tous eu des... gros accidents, ou quasiment on a des gros problèmes d'assurance pour se faire indemniser ».

Pour les seconds, le choix de la reconversion professionnelle émane de travailleurs fortement qualifiés qui ne se retrouvent pas ou plus dans les conditions de leur emploi et qui font l'expérience de désajustements<sup>1019</sup>. Il en va ainsi du dirigeant de la coopérative parisienne, ancien développeur qui raconte ne pas avoir supporté de rester toute la journée derrière un écran. C'est aussi le cas de l'un des fondateurs de la coopérative de Besançon, qui après avoir obtenu un master en optique fondamentale renonce à faire une thèse à la fois parce que c'est « 100 % du temps derrière un ordi ou dans une salle toute noire à faire des manips », mais aussi parce qu'il déplore l'absence de « recherche désintéressée » qui conduit à se travestir pour trouver une application potentielle permettant l'accès à des « subventions privées ». Ces reconversions sont le produit d'un décalage « entre dispositions et situations professionnelles »<sup>1020</sup>, d'une insatisfaction à l'égard de l'emploi exercé<sup>1021</sup>, et s'inscrivent de fait dans un mouvement plus large de quête de sens au travail, de la disqualification du travail de bureau ou intellectuel au profit d'activités manuelles.

---

<sup>1019</sup> Cartron D., Guaspere C., « La perception d'un "désajustement" dans sa situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », *Travail et emploi*, 2012, n° 129, p. 67-77.

<sup>1020</sup> Denave S., « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006, n° 120, pp. 85-110, p. 92.

<sup>1021</sup> Jourdain A., « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, 2014, n° 28, pp. 21-30, p. 23.

Mais le choix de quitter les plateformes ou son emploi n'explique pas pour autant le choix de la forme coopérative. La création des coopératives s'appuie en réalité sur des choix axiologiques ou éthiques qui relèvent des modes de socialisation des dirigeants des coopératives. Comment justifient-ils le choix de la coopérative ? Quelles sont les rhétoriques mobilisées et que révèlent-elles ?

### *3.1. Les ressorts du choix du statut coopératif*

Le choix de la coopérative, en lien avec les modes de socialisations évoqués précédemment, s'appuie sur plusieurs ressorts. Pour beaucoup, le choix de la forme coopérative est présenté comme une évidence, qu'il convient de déconstruire. Comme le note F. Darbus dans le champ de l'économie sociale et solidaire, « il s'agit pour une majorité d'affirmer peu ou prou un attachement à des principes moraux susceptibles de donner du crédit à certains aspects de leur activité ou de masquer le caractère fragile ou déviant de celles-ci »<sup>1022</sup>.

Si, pour l'ensemble des coopératives, le choix est décrit comme relevant de convictions politiques, avec une insistance sur la dimension collective des projets, il s'avère que pour les plus récentes, il y a aussi un effet de modèle de sorte que les premiers inspirent les seconds. Le choix de la forme coopérative est donc aussi le produit de la visibilité des coopératives de coursiers plus anciennes, qui jouent le rôle de référence pour les nouveaux venus :

*Emilie. Vous aviez entendu parler de la SCOP de quelle manière ?*

*Enquête. En recherchant le statut le plus approprié sur ce genre de comité de coursier, donc on a contacté plusieurs entreprises de coursiers, notamment Véloliv et après on est tombés sur Freevélo, ils nous ont parlé de tous ces statuts*

(Entretien avec les Livreurs Méditerranée, réalisé le 09/12/2019)

Par ailleurs, pour les coopératives du réseau Cyclall, le statut de coopérative est une condition *sine qua non* à l'intégration au réseau.

Le choix de la forme coopérative est aussi souvent présenté comme la possibilité d'ajustement entre les valeurs auxquelles on adhère et le projet dans lequel on s'inscrit, notamment pour les travailleurs en reconversion professionnelle qui trouvent dans la coopérative une possibilité de réajuster ce qui était antérieurement désajusté. Certains expliquent le choix de la coopérative en mettant l'accent sur l'horizontalité des rapports sociaux, contrepied du modèle hiérarchique traditionnel, comme à Nantes où les coursiers disent « c'est parti directement sur un projet coopératif parce que c'était plusieurs coursiers, il n'y avait pas de hiérarchie, c'est pour ça qu'on est partis directement sur un projet de SCOP », ou encore le dirigeant de la coopérative parisienne qui indique : « personne n'était au-dessus de personne ». Le choix de la forme coopérative est aussi revendiqué par certains comme permettant une autonomie décisionnelle dans les conditions de travail et d'emploi. C'est particulièrement le cas de la coopérative de Besançon dont les porteurs veulent travailler autrement, disposer de temps libre hors du travail :

*« C. Alors ouais nous, Rémi et moi historiquement on bosse que 28 heures par semaine depuis le début, c'est notre objectif, par convenance personnelle, même si on aime notre boulot, on veut se garder du temps à côté pour faire plein d'autres choses que ce soit faire du cirque, aller aux champignons ou bricoler des trucs divers et variés, mais ça c'est un*

---

<sup>1022</sup> Darbus F., « Loin de la subversion et de la transformation sociale : les pratiques de l'économie sociale et solidaire », *Agora débats/jeunesses*, 2015, n° 69, p. 7-22, p. 21.

*vrai choix et... c'est le truc vraiment non négociable dans notre manière de bosser, on a commencé à se réunir les deux pour faire l'entreprise du coup il y a cinq ans, on a commencé par discuter de ça, bon toi comment tu veux bosser ? Ok tu veux pas trop bosser, ça tombe bien moi aussi ! Mais c'était vraiment hyper important d'avoir cette discussion-là »*

(Entretien avec les fondateurs de Cyclologistique, Besançon, réalisé le 10/12/2019)

Le choix de la coopérative n'est par ailleurs pas totalement désintéressé puisqu'il est aussi justifié comme un vecteur de la mobilisation au travail des travailleurs reprenant en ce sens les normes managériales dominantes de l'entreprise classique. Ainsi le dirigeant de la coopérative parisienne explique « qu'il y avait des intérêts au niveau de la motivation des salariés, au niveau de l'engagement des salariés » tandis que le dirigeant de la coopérative raconte que le salariat permet d'assurer la présence de la main-d'œuvre au travail : « Oui, mais quand on a une petite entreprise, on peut pas compter sur des indépendants, y a un moment où on va se retrouver sans personne et les jours de pluie ta boîte elle coule ». La forme coopérative et le statut de salarié associé qu'elle confère se présente ainsi comme une garantie, un gage de pérennité de l'organisation.

### ***3.2. La coopération et l'écologie comme stratégies de distinction***

Enfin, le choix de la coopérative s'inscrit plus largement dans des stratégies de distinction. En effet, « Se dire différent et se dire différemment constitue une des dimensions importantes du travail auquel se livrent les promoteurs de l'ESS »<sup>1023</sup>. Ainsi, les créateurs de coopératives cherchent à se distinguer dans le champ de l'ESS et dans celui de la livraison. Les coursiers coopérateurs affichent une double distinction : d'une part, avec les entreprises classiques, via les modes de gouvernance (l'horizontalité des rapports sociaux contre la verticalité), d'autre part, avec les entreprises traditionnelles de livraison les coopératives via le mode de transport mobilisé (le vélo contre le camion). Si la création des coopératives repose sur le partage d'un certain nombre de valeurs partagées, de fait, « L'art et la manière » apparaissent ainsi comme des opérateurs de singularisation et donc de valorisation. Le partage de valeurs est à la fois la condition d'émergence et de pérennité des projets coopératifs, mais relève plus largement d'« une stratégie de survie »<sup>1024</sup> dans des espaces concurrentiels. Ces stratégies de distinction sont rendues possibles par les ressources langagières et le capital scolaire des porteurs de coopératives qui ne leur permettent pas seulement de construire un modèle économique, mais aussi de le promouvoir.

Pour autant, si les dimensions coopératives et écologiques sont mobilisées dans l'accès aux subventions publiques, elles ne sont pas nécessairement mises en avant dans le démarchage de la clientèle. En effet, plusieurs porteurs de coopératives évoquent le fait que livrer à vélo peut se présenter comme une source de discrédit ou de délégitimation auprès des plus gros clients et font ainsi le choix de taire ces éléments. La stratégie de distinction des coopératives auprès des clients repose plus souvent sur la valorisation du service rendu, sa qualité, l'existence d'un SAV, le respect des délais que sur l'argumentaire écologique ou sur celui de la coopérative, hormis dans le cas du démarchage de clients inscrits dans le champ de l'ESS ou dans une démarche écologique.

---

<sup>1023</sup> Darbus F. (2015), « Loin de la subversion et de la transformation sociale : les pratiques de l'économie sociale et solidaire », *Agora débats/jeunesses*, 2015, n° 69, p. 7-22, p. 9.

<sup>1024</sup> *Ibid*, p.21.

*« J. Après nous on vend pas du tout le service comme un service écologique, jamais... après si ça peut, mais c'est le truc qu'on met en dernière ligne, on dit c'est rapide, c'est pas cher, c'est ponctuel et c'est écolo parce qu'en fait nos clients la plupart ils en ont rien à foutre, c'est pas le cas chez Manger Bio, c'est notre plus gros client, eux ça fait partie de leur démarche, ça les intéresse, mais Promocash ils en ont rien à foutre que ça soit écolo, on est rapides, pas chers, et moi c'est souvent comme ça que je présente ce service parce qu'on a une grosse question de légitimité, on n'en fait pas forcément un complexe d'infériorité, mais on sait qu'on a une question de légitimité [...] Grenoble « J. Nous on vend ça, mais à fond, la qualité de service parce qu'on sait que de toute façon déjà vu qu'il y a des a priori négatifs sur le vélo »*

(Entretien avec Cyclall Grenoble, réalisé le 28/10/2019)

Ainsi, en dépit des valeurs prônées, les porteurs de coopératives sont souvent contraints de composer avec les impératifs économiques. D'ailleurs, nombre d'entre eux indiquent que le choix de la clientèle n'est pas guidé par un souci éthique, dans la mesure où ils ne peuvent pas se permettre de refuser un client. Le hiatus possible entre les valeurs prônées et les pratiques concrètes relève finalement de ce que Charmettant décrit comme le double projet des coopératives « d'une part, un projet économique qui consiste en une production offerte sur un marché concurrentiel ; d'autre part, un projet socio-politique qui réside d'abord dans une forme de gouvernance démocratique »<sup>1025</sup>.

## B. Les conditions d'émergence des coopératives de graphistes

Les graphistes peuvent exercer leur activité sous différents statuts d'emploi (indépendant ou salarié) même si comme on l'a vu, le statut d'indépendant est dominant dans ce secteur d'activité. Par ailleurs, les graphistes exercent leur profession au sein de différentes structures et de différentes manières, ils peuvent ainsi travailler en tant qu'indépendants, avec ou sans recourir aux plateformes numériques pour accéder à une clientèle, ou en tant que salariés au sein d'entreprises, de collectivités ou d'agences de communication. Mais le statut de graphiste salarié peut aussi s'exercer au sein de coopératives de différents types (SCOP, Coopératives d'Activité et d'Emploi [CAE], etc.). Par ailleurs, les graphistes indépendants trouvent également des manières de recréer du collectif au sein d'associations ou de collectifs plus ou moins formels. Dans un secteur où le travail indépendant est dominant, quelles sont les conditions d'émergence et de pérennité des coopératives ? Quels sont les motifs de création des coopératives dans le secteur du graphisme et ceux qui orientent les travailleurs vers la CAE ou les collectifs ?

La première partie sera consacrée à l'analyse des conditions d'émergence et de pérennité des coopératives de graphistes sous le statut SCOP. Dans une seconde partie, nous procéderons à l'analyse d'autres formes alternatives au travail indépendant dans le secteur du graphisme : d'une part, sous la forme de Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE), d'autre part, sous la forme d'associations ou de collectifs.

Dans le secteur du graphisme, la Fédération des Scop de la communication regroupe 250

---

<sup>1025</sup> Charmettant H., Juban J.Y, Magne N.,Renou Y., « La « sécuflexibilité » : au-delà des tensions entre flexibilité et sécurité de l'emploi, les sociétés coopératives et participatives (Scop) », *Formation emploi* 2016, [En ligne], 134 | Avril-Juin, p. 117.

coopératives adhérentes qui « exercent dans tous les métiers de la Communication : conseil en communication, création graphique/préresse, Multimédia/Internet, Audiovisuel, Impression/façonnage, Évènementiel, Édition/Presse »<sup>1026</sup>. Parmi cet ensemble de coopératives, peu d'entre elles ont le graphisme pour cœur de métier. Le panel des coopératives de graphistes a été déterminé d'une part à partir du code NAF 74.10Z désignant les « Activités spécialisées de design », et d'autre part à l'aide de l'annuaire des coopératives de France<sup>1027</sup>. Sept coopératives sont identifiées<sup>1028</sup>. À l'issue de ce processus de sélection, quatre coopératives ont été contactées, un seul retour positif a été reçu.

---

<sup>1026</sup> Site Internet de la Fédération des SCOPS de la communication : <http://www.focom.coop/sites/fr/federations/les-scop-communication/>.

<sup>1027</sup> <https://www.les-scop.coop/1-annuaire-des-scop-en-france>.

<sup>1028</sup> Trois coopératives ont été éliminées de l'échantillon du fait d'activités en décalage avec la recherche, par exemple la fabrication de maquettes et de prototypes, la scénographie ou encore d'aménagement des espaces de travail. D'autres coopératives pouvant employer des graphistes ont été écartées comme celles associées au code NAF 73.11Z désignant les « Activités des agences de publicité ». En effet, le choix d'une analyse sectorielle orientée autour du métier, et permettant la comparaison avec le secteur de la livraison a été privilégié.



**Figure 9. Frise chronologique de création des coopératives de graphisme**



Source. Auteurs. À partir de l'annuaire des Scop en France. Lien : <https://www.les-scop.coop/1-annuaire-des-scop-en-france>

**Note de lecture :** cette frise recense les coopératives dont l'activité est essentiellement le graphisme, référencée sous le code NAF 74.10Z « activités spécialisées de design ». 7 coopératives sont identifiées sur le territoire français. Certaines (en gris) sont toutefois éliminées de l'échantillon du fait d'activités en décalage avec la recherche, par exemple la fabrication de maquettes et de prototypes, la scénographie ou encore d'aménagement des espaces de travail. La frise exclut également les coopératives de la communication, dont le graphisme peut être l'un des métiers mais n'en constitue pas le cœur de métier.

Si les SCOP de graphistes ne se sont pas nécessairement créées en réaction à l'introduction des plateformes numériques, elles ne constituent pas non plus une option fortement mobilisée dans le secteur du graphisme. Du fait de la diversité des métiers de la communication et de la structuration du secteur, les coopératives ayant pour cœur de métier le graphisme sont ainsi peu nombreuses. En effet, on trouve plus souvent des coopératives de communication organisées autour de la mutualisation de compétences et de métiers divers, mais complémentaires (directeur artistique, graphiste de création, graphiste exécutant). Elles peuvent ainsi, davantage que des coopératives de graphistes, répondre aux appels d'offre ou aux clients qui recherchent la réalisation de campagnes de communication complètes, réalisables à partir de la mobilisation de plusieurs corps de métier. Si les coopératives permettent une sécurisation des graphistes dans un secteur d'activité porté par l'indépendance et la concurrence entre travailleurs, il n'en reste pas moins qu'elles restent très marginales du fait des caractéristiques de l'activité ainsi que d'une forte culture de l'indépendance.

**Encadré 43. La fédération des SCOP de la communication<sup>1029</sup>**

Les différentes coopératives françaises sont regroupées au sein de la Fédération Générale des SCOP (CG SCOP) qui assure la représentation des SCOP à l'échelle nationale, et concourt à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires sur le droit coopératif. En sus du niveau national, les Unions Régionales des SCOP (URSCOP) accompagnent les porteurs de projets à l'échelle locale. Enfin, un autre échelon du réseau des coopératives s'opère via les fédérations professionnelles. Au nombre de 4, elles sont structurées autour des métiers : fédération du BTP (1946), fédération de la communication (1947), fédération de l'industrie (1981), fédération des CAE (2020).

La fédération des SCOP de la communication a été créée en 1947. Issue de la fédération des imprimeurs, elle s'est développée à partir des années 80 avec l'intégration de nouveaux métiers tels que les graphistes ou les agences de communication puis l'audiovisuel et le Web. La fédération des SCOP de la communication rassemble 270 sociétés coopératives (SCOP, CAE, SCIC) dans tous les domaines de la communication : agences de communication, agences Web, agences audiovisuelles, graphistes, imprimeurs, presse, édition, évènementiel). Tandis que les SCOP et les SCIC sont tenues d'adhérer directement à la fédération, dans le cas des CAE, ce sont les entrepreneurs salariés qui y adhèrent sur la base du choix individuel<sup>1030</sup>.

La fédération a plusieurs fonctions : l'accompagnement des coopératives adhérentes dans leur quotidien et leur développement, l'animation du réseau et la favorisation des échanges, l'optimisation de la visibilité et la valorisation des coopératives de la communication, la veille et l'information sur les évolutions des métiers et du marché, le développement des outils de mutualisation pour les achats, la représentation des SCOPS de la communication dans les instances paritaires de la convention collective et de formation professionnelle. Les coopératives du secteur de l'imprimerie emploient globalement plus de salariés (10 à 80) que les agences de communication, et les agences Web sont plutôt de très petites entreprises (moins de 10 salariés). Les SCOP spécifiquement orientées « graphisme » sont rares, la plupart du temps il s'agit d'agences de communication qui emploient des travailleurs de différentes

<sup>1029</sup>

<https://www.les-scop.coop/>[https://upmail.univ-poitiers.fr/service/home/~/?auth=co&loc=fr\\_FR&id=46373&part=3](https://upmail.univ-poitiers.fr/service/home/~/?auth=co&loc=fr_FR&id=46373&part=3)

<sup>1030</sup> Source : Plaquette de la fédération des SCOPS de la communication.

professions. Parmi les plus importantes dans le secteur, la coopérative Les Tilleuls<sup>1031</sup> emploie 45 salariés, la coopérative Insite<sup>1032</sup> emploie par exemple 9 travailleurs, dont une graphiste Web designer. La plupart du temps, les coopératives de la communication s'apparentent donc à des agences de communication mobilisant divers corps de métiers complémentaires, parmi lesquels les graphistes, si bien qu'il est relativement difficile de savoir « où sont les graphistes », parce qu'il « y en a un peu partout dans toutes les SCOP » (N. Jammes, déléguée générale de la fédération des SCOP de la communication, entretien réalisé le 9 mars 2021). Les coopératives salariant uniquement des graphistes sont de toutes petites entités.

### **Coopadev. Coopérative d'achat et de développement**

La fédération est dotée d'une coopérative d'achat : « Coopadev » qui permet la gestion « de référencement de fournisseurs ou prestataires et les pré-négociations des conditions commerciales pour le compte de ses membres. Les entreprises [du] réseau bénéficient ainsi de remises significatives permanentes sur leurs achats, et ce sans minimum de commande »<sup>1033</sup>.

### **MadeInSCOP. La plateforme coopérative**

La fédération des SCOPS de la communication a créé en 2010 une plateforme numérique coopérative « MadeInsCop » destinée à ses adhérents. Cette plateforme vise à mettre en relation les coopératives avec des clients potentiels. Dans sa version d'origine, les donneurs d'ordre déposaient des cahiers des charges sur la plateforme qui étaient ensuite distribués aux coopératives adhérentes ; les coopératives pouvaient ensuite proposer des offres qui, une fois sélectionnées par les équipes commerciales de la fédération étaient retransmises aux clients. Outre la mise en relation des coopératives avec d'éventuels clients, la fédération propose également un service d'orientation et de conseil aux donneurs d'ordre avec « une offre de service personnalisée : réalisation de cahiers des charges, organisation de compétition d'agences et de coordination. ». La plateforme est créée en réaction au développement d'un certain nombre de plateformes numériques :

« Ça s'est créé au moment où il y avait plein de plateformes qui se créaient et qui commençaient à capter la valeur pour qu'on ne se fasse pas manger, et que les SCOPS aient leur plateforme avec une gouvernance différente [...] pour ne pas être pris de court et pouvoir développer la nôtre sans que nos adhérents soient étranglés »

(Fédération des SCOPS de la communication, entretien réalisé le 9 mars 2021).

Mais deux problèmes sont mis à jour au bout des quatre premières années d'exercice : la présélection par les équipes de la fédération des coopératives de la communication a eu pour effet de réserver les accès aux contrats à « un nombre trop restreint d'adhérents »<sup>1034</sup> :

« on s'est aperçu que les équipes commerciales qui s'occupaient de cette plateforme faisaient travailler toujours les mêmes parce qu'elles étaient sûres de remporter avec certaines SCOP qui étaient très performantes, ce qui fait qu'elles mettaient sur la touche les autres SCOP »

(Fédération des SCOP de la communication, entretien réalisé le 9 mars 2021).

Un deuxième problème, financier, s'ajoute à ce premier constat puisque la plateforme n'atteint pas l'équilibre financier. Une réorientation de la plateforme s'opère à partir de 2015 faisant suite aux décisions entérinées lors du congrès de la fédération des coopératives de la communication en 2014. Ce tournant vise à « diminuer les actions commerciales au profit

<sup>1031</sup> <https://les-tilleuls.coop/fr>.

<sup>1032</sup> <https://www.insite.coop/>.

<sup>1033</sup> [www.coopadev.ccop](http://www.coopadev.ccop).

<sup>1034</sup> Rapport du congrès 2018 de la fédération des SCOP de la communication.

d'outils de visibilité, de mises en relation entre donneurs d'ordre et Scop de la Communication et de développement de l'intercoopération »<sup>1035</sup>. De manière concrète, la fédération n'opère plus de sélection des coopératives, mais l'intermédiation entre les clients et les coopératives se réalise désormais directement, via le site Web créé à cette occasion. Le site Web devient plateforme d'intermédiation *stricto sensu* en proposant un annuaire des coopératives organisé par compétences, régions et mots-clefs, les coopératives peuvent désormais répondre directement aux clients, qui choisissent le prestataire avec lequel ils souhaitent collaborer.

La coopérative rennaise de graphisme que nous avons pu interroger est née de la volonté de deux travailleurs : Guillaume et Julien<sup>1036</sup>. Titulaire d'un diplôme d'ingénieur obtenu à l'INSA de Rennes, Guillaume a ensuite obtenu une thèse en électronique. À la suite de l'obtention de la thèse, et mû par sa « passion pour le graphisme », il décide de créer une entreprise avec un ami ingénieur. Ils débutent leur activité en tant qu'autoentrepreneurs, tout en étant intégrés à une Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE) via un contrat CAPE. Les deux premières années, Julien et Guillaume perçoivent les allocations chômage liées à leurs emplois précédents. Au bout de trois ans, ils deviennent associés au sein de la CAE.

Ils décident au bout de sept ans de créer leur propre coopérative sous statut de SCOP. Guillaume justifie le passage du statut d'associés d'une CAE à la création d'une SCOP par trois raisons essentielles. D'une part, l'impossibilité d'accumulation de trésorerie au sein de la CAE ne correspond plus à leurs aspirations et freine leur développement. En effet, la trésorerie des CAE tient une comptabilité séparée pour chacun des entrepreneurs salariés, les comptes doivent être remis à zéro chaque année de sorte que les entreprises excédentaires à la fin de l'année doivent se reverser leur capital sous forme de primes d'intéressement sans pouvoir conserver cette trésorerie pour l'année suivante. D'autre part, les deux dirigeants souhaitent élargir leur réseau aux entreprises hors milieu coopératif. Enfin, ils aspiraient à créer leur propre structure pour « avoir la sensation de gérer [leur] activité ». La sortie de la CAE et l'acquisition du statut de SCOP leur permettent d'être désormais dans un réseau de coopératives stabilisées tandis qu'au sein de la CAE, Guillaume et Julien étaient davantage en lien avec des entreprises naissantes ou en développement.

C'est par « passion du dessin » que les deux collègues choisissent de se lancer dans l'activité. Espérant initialement exercer dans le secteur de la bande-dessinée, ils constatent que la profession est difficile d'accès. Ils obtiennent leurs premiers contrats par le biais de leur réseau professionnel antérieurement constitué. Dans un premier temps, ils réalisent des plaquettes. Ils mettent rapidement à profit leur capital scolaire et leurs connaissances scientifiques via la production de produits de vulgarisation scientifique (image, papier, vidéo). Ces connaissances leur assurent une relation privilégiée avec leur clientèle qui apprécie leur capacité à « rendre un peu intelligibles » certains produits auprès d'un public plus large. Leur clientèle est notamment composée d'entreprises industrielles, du musée de l'espace et des sciences, d'entreprises d'agroalimentaires, etc. Ils mobilisent également leurs compétences pour proposer des services non directement reliés à l'activité de graphiste ; ils ont ainsi créé pour une entreprise une interface Web permettant l'agrégat de données des clients de l'entreprise. Au cours des deux premières années, pendant lesquelles ils perçoivent des allocations chômage, Julien et Guillaume prennent le temps de se former à différents outils en autodidactes et cherchent à

---

<sup>1035</sup> *Ibid.*

<sup>1036</sup> Noms anonymisés.

fidéliser leur clientèle. La clientèle de la coopérative est constituée à 80 % de clients directs et 20 % de contrats indirects externalisés par des agences communication. Dans le second cas de figure, l'agence de communication devient le client de la coopérative, elle sous-traite alors une partie de son activité à la coopérative. Pour Julien et Guillaume, ce type de contrat n'est pas le plus intéressant, car il ne permet pas la fidélisation du client initial. Julien et Guillaume ont été initialement inscrits sur des plateformes de type moteur de recherche, mais ne passent plus désormais par ce type d'outils. Ils répondent également à des appels d'offre publics même s'ils relativisent l'intérêt de cette forme d'accès aux contrats : d'une part, le travail nécessaire à la réponse aux appels n'est pas rémunérateur s'ils ne sont pas sélectionnés ; d'autre part, sur ce plan ils sont fortement concurrencés par les agences de graphisme. Par ailleurs, la coopérative adhère à la fédération des SCOP de la communication qui leur permet d'être intégrés à un réseau qui leur donne accès à des contrats.

Les deux coopérateurs ont fixé un tarif journalier de 450 euros hors taxes tandis qu'ils travaillaient pour 250 euros par jour lorsqu'ils étaient aux débuts de l'activité de la CAE. L'acquisition de compétences, d'une clientèle fidélisée ainsi que l'expérience d'un nombre de projets conséquents leur a progressivement permis d'augmenter leur tarif journalier. En termes de revenus, Guillaume et Julien parviennent à dégager un salaire net de 1800 euros depuis deux ans. Dans les faits, ils gagnent l'équivalent de 2000 euros nets par mois grâce aux primes d'intéressement qu'ils se versent en fin d'année. Ils préfèrent toutefois maintenir le salaire à 1800 euros nets pour faire face aux éventuels aléas de l'activité. Julien et Guillaume travaillent en moyenne une quarantaine d'heures par semaine.

Le choix de la coopérative s'articule avec la vision sociale qu'ils cherchent à défendre au sein de leur entreprise : « le format coopérative nous plaît dans le sens où on partage les désillusions, on partage aussi les gains s'il y en a et chaque salarié a le même poids, un salarié, une voix ». Pour autant, dans les faits, si la dimension coopérative concerne les prises de décisions et la répartition des salaires, elle est plus marginale sur le plan des activités de travail qui sont réparties par projet entre les deux travailleurs :

*« On a tendance avec les années à prendre un projet chacun, mais on voulait au départ que chacun ait un œil sur tous les projets pour pouvoir contrôler tout à deux, on a plutôt tendance à prendre maintenant un projet chacun et montrer à l'autre comment ça évolue, ce qu'il en pense, ce qu'il aurait fait, en fait ça fait douze ans qu'on se connaît donc ça marche plutôt bien et puis pareil sur les tâches on a un peu tendance à... pas fidéliser, mais à devenir spécialisé dans une tâche, si il y a du motion design, c'est plutôt moi qui le fais, puisque c'est moi qui me suis formé et tout ce qui est site Internet, c'est plutôt Julien qui s'y colle, c'est plutôt comme ça qu'on a réparti les tâches après tout ce qui est graphisme, création d'illustration, on fait ça plutôt l'un ou l'autre, ça dépend »*

Guillaume, 40 ans, diplômé d'une thèse en informatique, cofondateur de la coopérative de graphisme (CAE de 2007 à 2017, SCOP depuis 2017).

Néanmoins, la répartition des projets n'impacte pas les niveaux de rémunération des deux travailleurs puisque chacun d'entre eux effectue le relevé du nombre d'heures travaillées. La coopération est plus importante de ce point de vue puisque Julien et Guillaume ont fait le choix d'un taux horaire qui ne varie pas selon le type de projet réalisé.

Dans le secteur non contingenté du graphisme, et comme nous l'avons évoqué précédemment (Partie I. Chapitre 1. Section 1. Le secteur du graphisme. Un secteur concurrentiel et non

contingenté), la possession d'un titre scolaire n'est pas le seul sésame d'accès à la profession. Ainsi Guillaume et Julien disposent d'un ensemble de ressources qui leur a permis de s'insérer durablement dans la profession. D'une part, leur passage par la CAE et les allocations chômage leur ont permis de bénéficier d'un accompagnement de départ ainsi que des ressources matérielles nécessaires au lancement de leur activité. De plus, leurs expériences professionnelles antérieures et le réseau qu'ils avaient pu y constituer se sont présentés comme une source de clientèle. Enfin, ils disposent de compétences spécifiques qui leur permettent de se distinguer sur le marché : des compétences en graphisme telles que le motion design (communication animée) sont complémentaires de ressources hors « métier » telles que leurs connaissances scientifiques acquises au cours de leur formation respective. La sortie de la CAE pour créer une coopérative est donc rendue possible par les différents capitaux dont disposent les deux travailleurs qui ont pu, au fil du temps, fidéliser leur clientèle et asseoir progressivement un modèle économique stable.

Le choix de la CAE a été fait par l'un des graphistes rencontrés lors de l'enquête, Jérémy. Jérémy est âgé de 37 ans. Après un baccalauréat « Economique et social » obtenu en 2001, Jérémy échoue à l'examen d'entrée de l'école supérieure de l'Image. Il s'inscrit alors en faculté de LEA après avoir suivi l'option anglais renforcé au lycée, mais il arrête au bout de la deuxième année en 2003. Il occupe alors différents CDD et contrats d'intérimaires pendant plusieurs années (chargé de clientèle en centre d'appels) avant d'entamer un bilan de compétences. Jérémy souhaite s'orienter vers « un truc qu'[il] aime bien » et entame alors une nouvelle formation en 2008. En 2009, Jérémy obtient un titre professionnel d'« infographiste/metteur en page » de neuf mois à la suite d'une formation dispensée par l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), d'une durée de neuf mois. Sa formation est axée sur le print, i.e le graphisme papier. Le dernier mois de la formation est consacré aux bases du graphisme Web. À la suite de sa formation, il candidate sur des postes en salariat, mais ne parvient pas à se faire embaucher. Il fait alors le choix, par défaut, de travailler en tant qu'indépendant sous le statut d'autoentrepreneur.

Malgré son ancienneté dans la profession, Jérémy indique qu'il n'a pas « de grille précise » même s'il facture 40 euros hors taxes de l'heure pour les activités d'exécution (mise en page d'un document sur une maquette déjà définie), et 50 euros hors taxes de l'heure pour les activités de création. Il réalise 15 à 20 missions par an. Jérémy a deux clients réguliers, deux associations pour lesquelles il gère la mise en page d'une revue (2 à 3 fois par an pour l'une, mensuellement pour l'autre). À ces rares clients réguliers s'ajoute la clientèle ponctuelle, ce qui a pour incidence une certaine fluctuation des revenus. Le faible nombre de clients réguliers lui impose de chercher toujours de nouveaux clients même s'il explique qu'il n'est pas « un as de la prospection ». Il est inscrit sur la plateforme 404 works<sup>1037</sup> mais ne l'utilise que très marginalement, il a essayé de produire quelques réponses, mais ses propositions n'ont pas été retenues. Sur le plan des compétences, Jérémy est graphiste print (dessin, créations de logos, charte graphique), mais il s'est aussi formé à certaines compétences du graphisme Web (création de site Web, illustrations numériques).

S'il s'était renseigné auparavant sur les SCOP, c'est à Pôle Emploi, où il est inscrit pour percevoir le RSA, que Jérémy entend parler des « coopératives d'entrepreneurs », les CAE. Après avoir exercé l'activité en tant qu'autoentrepreneur de 2009 à décembre 2018, il devient

---

<sup>1037</sup> La plateforme 404 work est une plateforme qui permet à des clients de sélectionner des prestataires en regardant leurs profils ou de mettre des annonces auxquelles répondent les prestataires, soit par un échange, soit pas des devis, ils choisissent ensuite le prestataire avec lequel ils souhaitent travailler.

membre de la CAE multi-métiers ACEASCOP<sup>1038</sup> en janvier 2019. Il débute, comme tous les travailleurs associés à une CAE, sous le contrat CAPE puis passe rapidement, au bout de 9 mois, au statut d'associé par la signature d'un contrat CESA (Contrat d'Entrepreneurs Salariés Associés) avec la CAE en décembre 2019. Ce processus en plusieurs étapes traduit la finalité des CAE qui veulent « limiter les dégâts causés par les échecs auxquels se confrontent de nombreux petits entrepreneurs » si bien qu'elles « constituent à la fois des espaces d'accompagnement et de test (c'est-à-dire de viabilité de l'activité) assimilables aux cadres d'emploi que proposent les couveuses, mais également des espaces d'hébergement juridique pour les candidats entrepreneurs ayant fait leurs preuves »<sup>1039</sup>. Le cas de Jérémy et son passage rapide en CESA, en neuf mois alors qu'il peut prendre trois ans, s'explique par son ancienneté dans le métier, exercé pendant 9 ans avant l'entrée dans la CAE. Le profil de Jérémy n'est pas éloigné de ceux repérés dans d'autres recherches montrant que les entrepreneurs en CAE ont pu connaître des « parcours professionnels antérieurs marqués par un rapport discontinu à l'emploi »<sup>1040</sup>.

Après avoir cherché sans succès à exercer son activité en tant que salarié, le premier moteur de Jérémy pour entrer dans une CAE est celui d'accéder au salariat : « L'intérêt pour moi c'était le côté du statut, même si je me faisais un revenu équivalent à ce que je me fais déjà, les cotisations, le statut plus stable du salariat était intéressant ». Pour autant, Jérémy n'est pas indifférent à la dimension coopérative de la CAE : « le fait de faire partie d'une SCOP en soi, je trouvais ça intéressant, ça m'intéresse de base ». Mais la coopération est finalement peu évoquée lors de l'entretien. En effet, la collaboration évoquée par Jérémy lors de l'entretien entre les coopérateurs ne porte pas sur l'activité de travail, qui est menée par chaque travailleur de manière autonome. La dimension coopérative au sein d'une CAE semble se limiter à la mutualisation de moyens, au développement d'un réseau social et à l'accès à la protection sociale, et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une CAE multi-métiers, dans lesquelles il paraît difficile « d'associer des compétences trop éloignées »<sup>1041</sup>. Jérémy est faiblement doté en ressources pour se faire une place dans le secteur d'activité, du fait, d'une part, d'un diplôme peu élevé, et, d'autre part, de moindres dispositions et compétences à assurer les activités de prospection et de gestion d'entreprise. Finalement, la CAE se présente pour Jérémy comme un moyen de combler certaines lacunes dans sa gestion de l'activité, il explique d'ailleurs les désavantages de son activité : « y'a toute l'instabilité de revenus et puis aussi sur comment s'y prendre, trouver la clientèle, articuler les différents aspects de l'activité ». La CAE est ainsi un outil de développement d'un réseau, dont on a déjà montré qu'il était l'un des aspects fondamentaux du métier. Les aspirations de Jérémy à l'égard de la CAE s'accordent in fine avec l'esprit de la loi sur les CAE qui sont décrites dans le projet de loi comme permettant « à des porteurs de projet de bénéficier de la mutualisation de la fonction employeur et des fonctions support de l'entreprise ainsi que d'une solidarité entre entrepreneurs ».<sup>1042</sup>

---

<sup>1038</sup> Pour en savoir plus : <https://aceascop.fr/>.

<sup>1039</sup> Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008, 5, n° 175, p. 18-33, sp. p. 27.

<sup>1039</sup> Bodet C., De Grenier N., & Lamarche T., « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, RECMA, (329), pp.37-51, p. 24.

<sup>1040</sup> Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *op.cit.*

<sup>1040</sup> Bodet C., De Grenier N., & Lamarche T., « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, RECMA, (329), pp.37-51, p. 30.

<sup>1041</sup> Vilette, M.-A., « Coopérative et rapport au travail : le cas d'une CAE », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2015, RECMA, 338, pp. 69-84, p. 78.

<sup>1042</sup> <https://www.senat.fr/rap/119-226/119-2263.html>.

La CAE se présente pour les travailleurs comme un moyen de concilier « l'autonomie de l'entrepreneuriat individuel avec la dynamique et la protection collective du salariat »<sup>1043</sup>. Mais la CAE n'offre aucune garantie salariale et JérémY gagne moins de l'équivalent d'un SMIC au moment de l'entretien. Il cumule les revenus de son activité avec les compléments RSA qu'il touche lorsque ses revenus sont très faibles. S'il parvient à vivre ainsi, parce qu'il se décrit comme pas « hyper dépensier », il semble que la CAE participe à « prolonger ainsi des formes de précarité objective »<sup>1044</sup>.

En parallèle des SCOP et des CAE, d'autres types de collectifs se développent dans le secteur du graphisme. Ces collectifs prennent essentiellement deux formes, les collectifs informels et les collectifs constitués sous forme d'association :

« il y a sans doute pas mal d'indépendants, quelques indépendants qui se structurent en association, ça existe aussi, qui ont chacun leur statut et qui se regroupent ensemble pour avoir plus de projets, partager des expériences, après il y a des gens comme nous et après c'est plus un modèle agence où vous allez retrouver le poste de graphiste dans une agence, mais pas en tant qu'indépendant »

Guillaume, 40 ans, diplômé d'une thèse en informatique, cofondateur d'une coopérative de graphisme (CAE de 2007 à 2017, SCOP depuis 2017).

Parmi les graphistes rencontrés, c'est le cas de Sylvie et de Mickaël qui font chacun partie de collectifs. Sylvie a opté pour le statut d'autoentrepreneur suite à son licenciement après 27 ans d'exercice professionnel comme graphiste au sein d'une entreprise. Elle a fondé avec d'anciens collègues un collectif qui regroupe divers métiers : un rédacteur, un photographe, un webdesigner, une relectrice, une secrétaire de rédaction, un chef de projet. Leur collectif n'a pas d'existence juridique formelle, mais repose sur un site Internet qui se présente comme une vitrine des prestations qu'ils sont en mesure de fournir. Via le collectif, ces travailleurs répondent ainsi ponctuellement à des appels d'offre ce qui leur permet, par la mutualisation de leurs compétences respectives, de faire des propositions globales et d'être sélectionnés. Au sein d'un devis global, chacun facture sa prestation en tant que travailleur indépendant. À l'instar de l'activité exercée en agence de communication, mais aussi en CAE, les activités de travail s'exercent en autonomie. Le collectif est un moyen d'accéder à une clientèle par la mutualisation de compétences qui permet la prise en charge de toutes les étapes d'un procès.

Mickaël, graphiste indépendant depuis 2017 et titulaire d'un master 2 en design graphique, a quant à lui créé un collectif avec un ami au printemps 2019. Comme dans le cas de Sylvie, il s'agit d'un collectif informel, sans statut juridique spécifique. Il est composé de Mickaël, spécialisé dans le graphisme print, le Web design, le motion design et l'illustration, et de son collègue, compétent dans les domaines Web et publicité. Ils exercent tous les deux en tant qu'autoentrepreneurs. Le collectif est, là encore, un moyen de mutualiser des compétences diverses qui peuvent être mises à profit pour un projet unique, il permet à ces travailleurs de construire des partenariats et de la sorte, de fidéliser leur clientèle. Mickaël et son collègue font également appel à d'autres travailleurs indépendants pour répondre à des appels à projet pour

---

<sup>1043</sup> Demoustier D., « L'économie sociale et solidaire et le développement local », in J.-N. Chopart et al. (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, coll. « Recherches », 2006, p. 129.

<sup>1044</sup> Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008, 5, n° 175, pp. 18-33, p. 33.



lesquels ils ne disposent pas de toutes les compétences requises. Le collectif fonctionne autour d'une organisation hiérarchique de répartition des tâches puisque Mickaël y assure la fonction de directeur artistique, à savoir qu'il « prend les décisions au niveau des visuels et donne les instructions à [son] équipe ».

Le collectif a aussi pour visée de sécuriser l'activité, par une attractivité accrue :

« Si moi-même en mon nom propre je n'attire pas de clients par exemple une semaine, mon collègue au nom du collectif va pouvoir attirer des missions et inversement, je vais pouvoir attirer des missions pour lui, etc... à ce niveau là ça sert vraiment de sécurité »

(Mickaël, 31 ans, graphiste freelance depuis 2015, titulaire d'un master en design graphique [ECV], fondateur d'un collectif depuis mai 2019)

Les processus d'hyperspécialisation croissants dans le secteur d'activité (Partie I. Titre 1. Section 1. §3. Les évolutions sectorielles majeures) se heurtent à des appels d'offre qui nécessitent à l'inverse des compétences diverses. Si les graphistes indépendants sont souvent inscrits dans des démarches de formation, y compris autodidactes, pour étoffer leurs compétences, la création de collectifs est une autre voie pour contourner cet obstacle dans l'accès aux contrats. À la différence des CAE, les compétences des travailleurs sont mises en commun dans la production des prestations. Les collectifs sont aussi, dans le même temps, et à l'instar des CAE, un moyen de rompre l'isolement lié au statut de travailleur indépendant.

Les caractéristiques du métier de graphiste, a fortiori le primat du statut d'indépendant et le caractère individuel de l'activité de travail, expliquent que l'option coopérative sous la forme de la SCOP soit peu mobilisée par les graphistes.

A contrario, la coopérative d'activité et d'emploi semble davantage correspondre aux aspirations d'un certain nombre de travailleurs qui souhaitent continuer d'exercer leur activité seuls et de manière autonome, mais éprouvent un ensemble de difficultés, la plupart inhérentes au statut d'indépendant. Le métier de graphiste exercé sous statut indépendant pose en effet plusieurs obstacles aux travailleurs qui ne disposent pas toujours des ressources appropriées pour se constituer une clientèle, assurer la gestion administrative de l'entreprise et faire face aux possibles fluctuations de revenus. Ces différentes difficultés peuvent être contournées par l'intégration à une CAE. La mutualisation des trésoreries permet en effet de compenser les fluctuations des revenus tout en continuant d'exercer l'activité de manière autonome. Mais si la CAE a été pensée comme « alternative à différentes figures repoussoir : celle du salariat bridant l'autonomie comme celle de l'auto-entrepreneuriat précarisant »<sup>1045</sup>, elle n'évite pas, dans les faits, les situations de précarité. Par ailleurs, la rencontre avec les autres entrepreneurs de la CAE et plus largement l'intégration dans le réseau de l'économie sociale et solidaire constitue une opportunité de développement d'une clientèle. Enfin, le passage du statut d'indépendant au salariat permet d'accéder à une certaine stabilité, recherchée par un certain nombre de travailleurs, faiblement dotés en ressources. De fait, l'attrait pour les CAE s'inscrit plus fondamentalement dans un contexte « d'effritement de la norme d'emploi fordiste et d'augmentation de la précarité »<sup>1046</sup>.

---

<sup>1045</sup> Bajard F., Leclercq M., « Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi. Les 1001 visages de l'émancipation », *Journal des anthropologues*, 2009, 4, n° 158-159, pp. 151-174, p. 152.

<sup>1046</sup> Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008, 5, n° 175, p. 18-33. DOI : 10.3917/arss.175.00018.,

À l'inverse, les collectifs de graphistes jouent un rôle de coopération au travail plus abouti puisque les travailleurs y mutualisent leurs compétences dans des productions communes tout en conservant leur statut de travailleur indépendant.

In fine, les caractéristiques du métier de graphiste et l'exercice d'une activité individuellement réalisée, rendent l'option coopérative faiblement attractive pour les graphistes. De la même manière, si la CAE offre une opportunité de consolidation de son entreprise, les travailleurs y sont entrepreneurs salariés, de sorte que là encore, le travail échappe à la coopération.

## §2.Des expérimentations coopérativistes ambivalentes

On observe des expérimentations d'alternatives aux plateformes comparables dans divers pays européens (France, Belgique, Espagne, Italie) qui s'appuient sur le droit coopératif, mais qui recourent à des formes juridiques différentes selon les deux secteurs d'activité retenus comme terrain pour ce programme de recherche (A). S'il est difficile de prédire la pérennité de ces expérimentations qui en sont pour la plupart à leurs balbutiements, il est par contre possible de faire état d'un risque d'instrumentalisation de la coopération et de détournement de ses principes au profit des plateformes (B).

### A. Des expérimentations à l'échelle européenne relativement homogènes intra sectorielles

Les expérimentations coopérativistes dans les secteurs du graphisme et de la livraison montrent une tendance à opter respectivement pour les statuts de la CAE et de la SCIC (1) ou de la SCOP et de la SCIC (2).

#### 1. Dans le secteur du graphisme, de la communication et des arts : le cas de SMART, une coopérative d'envergure européenne

Smart est une coopérative d'origine belge qui compte des établissements dans plusieurs pays européens. Elle se déploie historiquement dans le secteur artistique mais qui s'ouvre ou tente de s'ouvrir à d'autres secteurs d'activité. Il s'agira ici de montrer la capacité d'adaptation de la coopérative à des environnements juridiques différents et évolutifs et ainsi de porter un projet, une stratégie et des pratiques qui peuvent poser des problèmes juridiques qui seront seulement ici évoqués, car ils dépassent largement le périmètre de ce projet de recherche.

#### Smart en Belgique<sup>1047</sup>

Smart, acronyme de Société mutuelle pour artistes, a été créée en 1998 sous le statut d'une association sans but lucratif (asbl) autour d'un projet d'économie sociale pour répondre à une demande du milieu de la culture, spécialement des artistes, d'amoindrir le poids de la précarité subie en raison de l'absence d'une protection par la législation du travail, car non reconnus

---

p. 27.

<sup>1046</sup> Bodet C., De Grenier N., Lamarche T., « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, *RECMA*, (329), pp.37-51, p. 33.

<sup>1047</sup> Les développements qui suivent s'appuient sur Capiou S. et Lamine A. « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », in D.Dumont, A. Lamine, J.B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants – cadrages théoriques et études de cas*, ed. Larcier, col. Droit social, 2020, p.223. Charles J., Ferreras I., Lamine A., Casterman L., Cravatte T., *Pratiques et organisation du travail démocratique chez Smart* – Rapport, co-ed. Smart, Cridis-lacchos-UCL et CESEP, Juillet 2018.

comme travailleurs salariés et de lutter contre le travail non déclaré. En 2007, Smart a obtenu le prix belge de l'économie sociale qui récompense les entreprises et associations développant des modèles économiques durables et solidaires.

Smart a connu plusieurs phases dans son histoire. La première, de 1998 à 2005, a orienté ses actions sur l'accès effectif à la protection sociale des artistes et le développement de leurs activités professionnelles en son sein. En d'autres termes, Smart a rempli les obligations d'un employeur vis-à-vis des artistes qui par ailleurs en droit positif étaient des travailleurs indépendants. Smart jouait le rôle d'une CAE spécialisée. Dans un deuxième temps, Smart s'est ouverte à d'autres professions d'autres secteurs d'activité, bref à tous les travailleurs « autonomes » et ressemblait alors à une CAE généraliste. C'est dans une troisième phase que Smart a adopté le statut de coopérative et finalement a accueilli des travailleurs des plateformes soumis aux mêmes conditions que les artistes qui ont été à l'origine de sa création.

#### **Principes de la charte sociale de l'asbl Smart (M.B. 28 août 1997)**

- être une structure démocratiquement administrée et contrôlée par ses membres
- renforcer l'autonomie des membres dans l'exercice de leurs métiers
- professionnaliser leurs relations de travail avec les tiers
- sécuriser le cadre juridique dans lequel ils opèrent et participer à l'adaptation des cadres réglementaires
- développer leur représentation
- favoriser l'accès à une meilleure protection sociale possible
- favoriser la solidarité entre les membres
- mutualiser les moyens au bénéfice des membres utilisateurs, mais aussi de leurs intérêts collectifs
- affecter tous les moyens ainsi que les marges bénéficiaires éventuelles à la réalisation de l'objet social

#### **Moniteur belge 28 août 1997**

Le projet Smart est basé sur le principe de l'innovation sociale et se caractérise par son approche expérimentale. La coopérative a été créée par des travailleurs autonomes dans le but d'agir collectivement sur leur propre destin. Il est très juste et très illustratif de voir la structure comme « un véritable work in progress » évoluant en fonction de ses membres, de son environnement social économique et juridique. On verra ainsi comment Smart cherche dans chacun des pays où elle s'installe le statut juridique qui sied le mieux à son projet, voire mènera des actions de lobbying auprès des autorités nationales du pays d'accueil pour soutenir des projets de réforme (voir ci-dessous en Espagne à propos de l'équivalent de la CAE). Il nous semble que Smart, en se dénommant mutuelle, indique son pedigree réel de mise en commun de moyens pour faire face aux risques grâce à la solidarité de ses membres: celui d'une mutuelle.

À l'origine, Smart s'est constituée sous la forme juridique d'une Asbl et les utilisateurs de ses outils en étaient ses membres. Depuis que Smart a pris le statut d'une coopérative, ses utilisateurs sont obligatoirement sociétaires coopérateurs, détenteurs d'une ou plusieurs parts sociales. L'objectif de Smart est de « permettre à toute personne d'organiser et de mener une activité individuelle ou avec d'autres ponctuelle ou durable, en bénéficiant des meilleures protections sociales : celles liées au statut de salarié »<sup>1048</sup>.

<sup>1048</sup> Capiou S., Lamine A., « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », *op.cit.*

La deuxième phase de Smart, de 2006 à 2013, correspond à une ouverture aux travailleurs autonomes autres qu'artistes, se caractérisant par une situation de précarité – travailleurs freelances ou travailleurs au projet dont les caractéristiques sont les suivantes :

- une grande personnalisation et une grande liberté créative dans la définition du contenu, de la finalité et des modalités de leur travail,
- une multiplicité de clients ou de donneurs d'ordre avec lesquels ils ont une relation personnelle directe,
- des prestations de courte durée et intermittente,
- une précarité économique liée à un déséquilibre structurel dans la négociation avec le donneur d'ordres,
- un revenu non lié au temps de travail,
- la possibilité de travailler à distance grâce aux technologies de la communication,
- des relations de travail dont les traits ne s'apparentent pas aux critères de la subordination classique<sup>1049</sup>,
- une insécurité juridique constante liée à la fausse indépendance ou à l'absence de statut social,
- une concurrence non régulée par la réglementation ou par un ordre professionnel,
- une difficulté récurrente de financer les assurances sociales de travailleur indépendant ou l'impossibilité d'accéder facilement aux prestations de sécurité sociale des salariés<sup>1050</sup>.

Afin d'éviter des confusions et des amalgames avec l'intérim relevés par une plainte déposée par les agences de travail temporaire auprès de l'auditorat, autorité administrative compétente en matière de travail, Smart a procédé à une recomposition de sa structure. Au lieu d'une structure juridique unique, Smart s'est recomposée en diverses structures.

C'est au cours de la troisième phase de son histoire (2014-2020) que Smart a adopté la forme juridique de société coopérative agréée entreprise sociale dénommée SmartCoop.

#### **Extrait des statuts votés en AG du 23 juin 2020**

##### **Article 3. Finalité sociale**

Conformément à l'article 8.5. § 2 du Code des sociétés et des associations, les actionnaires renoncent volontairement au bénéfice patrimonial qu'ils peuvent espérer de la société et adhèrent au principe de la prééminence du travail et de l'activité économique socialement profitable sur le capital et la rémunération de celui-ci.

L'apport en capital et le maintien de cet apport dans le capital social de la coopérative tout au long de son sociétariat sont une condition essentielle à la poursuite de la finalité sociale de la coopérative.

Les activités sont dédiées au développement socio-économique individuel des sociétaires afin de renforcer leurs capacités d'action et de travail dans le monde en toute autonomie entreprenante et solidaire. Ce but sera poursuivi suivant le modèle d'une entreprise partagée par tous les sociétaires qui y travaillent, qui favorise, tant au niveau belge qu'europpéen :

- la meilleure protection sociale et économique, fiscale et juridique possible
- la reconnaissance de leur utilité sociale et économique

<sup>1049</sup> *Ibid.*

<sup>1050</sup> *Ibid.*

- leur épanouissement personnel et le choix d'un environnement de travail optimal
- la création de droits spécifiques à un modèle collectif, socialement utile et profitable qui intègre les nouvelles manières de travailler, d'échanger, d'entreprendre et de se rémunérer
- la mutualisation des moyens et des risques inhérents à l'entreprise et au travail.

Dans l'article 5 des statuts sur l'objet social, Smart se définit comme une entreprise partagée multiseCTORielle dont l'objet est :

- de permettre à ses sociétaires de développer des activités économiques en son sein ou au sein du groupe Smart ;
- la production et la commercialisation de tous biens et services conçus et mis sur le marché à l'initiative individuelle des sociétaires, tant en Belgique qu'à l'étranger ;
- le développement de toute action et le cas échéant la production et la commercialisation pour son propre compte de tout bien et de tout service concourant à la réalisation de son but social ;
- le développement de formations professionnelles ainsi que de l'information et une éducation permanente à l'égard de son personnel et de ses sociétaires ;
- dans le respect des dispositions légales, la société représente et défend directement ou indirectement les intérêts communs des sociétaires ;
- elle poursuit la réalisation de son but social et de son objet social tant au niveau européen qu'international ;
- bâtir un réseau international, afin d'offrir des outils et services en soutien aux activités transnationales et d'œuvrer à améliorer et harmoniser les conditions de travail au niveau européen.

Smart coop agit comme une CAE sans la dimension incubation de projet d'entreprise dont le cadre juridique est une source d'inspiration pour les dirigeants de Smart.

Smart comprend et distingue trois catégories de sociétaires :

- une catégorie A comprend les travailleurs dits autonomes qui ne sont pas en même temps des travailleurs de l'équipe mutualisée ; cela correspond à la catégorie des bénéficiaires et travailleurs en droit français. Dans le cas de Smart, ce sont les travailleurs qui poursuivent une activité économique via les outils Smart qui sont mis à leur disposition par la société ou le groupe smart ;
- une catégorie B comprend les travailleurs des équipes mutualisées qui ont choisi de participer au sociétariat de la société. Ce sont tout travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée qui travaille en support des travailleurs autonomes et dont le salaire n'est pas majoritairement financé par le produit d'une activité développée via les outils Smart ;
- une catégorie C comprend les partenaires externes et les travailleurs dits autonomes qui choisissent d'appartenir à cette catégorie eu égard à leur qualité ou à la nature spécifique de leur relation avec la coopérative.

La représentation des membres de la coopérative est organisée par catégorie : 3/5<sup>ème</sup> des administrateurs sont élus sur la base d'une liste de candidats représentant la catégorie A et 2/5<sup>ème</sup> sont élus sur la base des catégories B ou C.

Chaque sociétaire a droit à une voix peu importe le nombre de parts détenues.

De 2015 à 2018, Smart s'est ouverte à une nouvelle catégorie de travailleurs dits autonomes voire indépendants, les travailleurs des plateformes, spécialement les livreurs à repas en vélo.

En 2016, Smart décide d'entamer une négociation avec les plateformes dans le but de signer une convention avec Take eat easy et Deliveroo en vertu de laquelle Smart facture la prestation de service à la plateforme et salarie le travailleur. Smart jouait alors le rôle de tiers employeur qui a été retenu et préconisé dans le rapport Frouin. Alors que Take eat easy a cessé ses activités pour cause de faillite en 2016<sup>1051</sup>, la convention a été par ailleurs dénoncée en 2017 par la plateforme Deliveroo du fait d'une législation sociale de 2016 lui permettant de recourir au statut de travailleurs de l'économie collaborative qui a été déclarée non conforme à la Constitution par une décision du juge constitutionnel de 2020 (voir 1re partie, Titre II, chapitre II).

Le positionnement de Smart sur un plan juridique n'est pas simple à appréhender. Si l'entreprise développe une stratégie en faveur de l'emploi décent, d'une protection sociale des travailleurs précaires, voire d'une sécurisation de la relation de travail digne d'intérêt, en s'intercalant entre le donneur d'ordre et le travailleur non pas comme une entreprise de sous-traitance ou une agence d'intérim, mais comme une interface de facturation, Smart crée un voile juridique qui occulte la relation entre le travailleur et le donneur d'ordre. Il s'agit d'un mode d'intermédiation qui pour l'heure est inconnu du droit en Belgique comme ailleurs, qui flirte avec le marchandage, le prêt illicite de main-d'œuvre ou le travail dissimulé. Cependant, Smart développe toute une rhétorique autour de la notion de travailleur autonome qui retient l'attention et pourrait être mobilisée dans le cadre d'une réflexion sur la définition du travailleur, du salarié ou de la relation de la subordination juridique au XXI<sup>e</sup> siècle.

Ceci étant dit, à partir de 2018, Smart s'est déployée dans divers pays européens, dont l'Espagne, l'Italie ou la France.

## Smart en Espagne

Smart s'implante en Andalousie avec les mêmes objectifs que ceux affichés en Belgique et dans le même secteur de la création artistique<sup>1052</sup> et avec un fonctionnement similaire, tout en étant adapté au cadre légal régional. C'est ce que révèle la lecture de son règlement intérieur, divisé en huit parties<sup>1053</sup>. La première annonce des dispositions générales (objet et champ d'application du règlement), la seconde définit les membres de la coopérative, la troisième porte exclusivement sur les membres « structurels », la quatrième sur les membres « utilisateurs », la cinquième concerne les modalités d'information des membres, la sixième est relative au régime disciplinaire applicable dans la coopérative, la septième porte sur les organes sociaux et la huitième sur les règles de modification du règlement. Sans entrer dans tous les détails du texte, on remarquera qu'une part importante des dispositions réglementaires encadre la relation entre la coopérative et les membres structurels, donnant raison à la doctrine espagnole qui y voit la classe de membres la plus naturellement associée à cette coopérative<sup>1054</sup>. On y apprend, à l'article 18, que ses membres structurels n'entretiennent pas une relation de travail salariée avec la coopérative, les auteurs le justifiant par le fait qu'il n'existe « aucune situation de dépendance

---

<sup>1051</sup> Smart a alors fait jouer son fond de solidarité pour verser le dernier mois de salaire aux travailleurs concernés.

<sup>1052</sup> Article 10 du Règlement intérieur de Smart Espagne : « *les membres utilisateurs doivent être des professionnels des secteurs de la culture, des nouvelles technologies et des énergies renouvelables, du bien-être et du sport, de l'éducation et de la formation, de la distribution, de la promotion commerciale et du tourisme, conformément à l'objet social de la Coopérative, tel qu'il est établi à l'article 2 du [Règlement]* ».

<sup>1053</sup> <https://www.smart-ib.coop/media/uploads/2020/09/RRI.pdf>.

<sup>1054</sup> G. Fajardo García, I. Alzola Berriozabalgaitia, « La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social », op.cit.

au travail » entre eux. Pourtant, les vingt-cinq articles qui suivent – de l’article 19 à l’article 44 – portent sur les conditions de réalisation de leurs tâches par ces membres : période d’essai, durée de travail, ponctualité, lieu de travail, repos, congés, mobilité géographique, classification professionnelle, etc. Les membres utilisateurs ne sont pas non plus salariés<sup>1055</sup>. Il leur appartient d’organiser, d’exécuter et de contrôler la prestation de services qu’ils réaliseront au profit d’un tiers<sup>1056</sup>. Il est même prévu que la communication entre la coopérative et le tiers pourra, le cas échéant, être assurée par le travailleur lui-même<sup>1057</sup>. Par conséquent, la coopérative n’intervient en rien dans la réalisation de la prestation de service. Il ne s’agit bien que de servir d’intermédiation fonctionnelle entre le tiers et le travailleur. *Smart Espagne* a ouvert des bureaux à Madrid et à Barcelone.

#### **Extrait du préambule du Règlement intérieur de Smart Espagne :**

Smart Ibérica de Impulso Empresarial Sociedad Cooperativa Andaluza est constituée comme une Cooperativa de Impulso Empresarial, dont l’objet principal est l’orientation, la formation, le tutorat ou la prestation de services à ses membres utilisateurs et l’exécution de tâches d’intermédiation entre eux et les tiers auxquels ils fournissent leurs services, conformément aux dispositions des articles 93 de la loi 14/2011, du 23 décembre, sur les sociétés coopératives andalouses (ci-après, LSCA) et 81 à 86 du décret 123/2014, du 2 septembre, approuvant le règlement de la loi 14/2011, du 23 décembre, sur les sociétés coopératives andalouses (ci-après, RLSCA).

Parallèlement, ces membres utilisateurs mettent en commun leurs services professionnels qui, dans le cadre de l’objet social de la Coopérative, produisent des biens ou des services pour des tiers. En ce sens, elle associe les personnes physiques aux professionnels qui exercent leur activité pour leur propre compte et dont l’objet est de réaliser des opérations visant à l’amélioration économique et technique des activités professionnelles. L’objectif ou le but ultime de la coopérative est que les bénéfices générés par son activité soient réinvestis dans l’organisation afin d’offrir des services plus nombreux et de meilleure qualité aux membres de la coopérative. [...]

#### **Objectifs de la coopérative**

Les objectifs poursuivis par la structure de l’entreprise sont résumés dans les paramètres suivants :

- a. Un travail indépendant de qualité.
- b. Création responsable de la richesse.
- c. Aider les membres à voir leurs besoins et leurs attentes satisfaits, ainsi que le démarrage et la consolidation de leur projet.
- d. Développement de la personne et amélioration du niveau économique des partenaires et de l’environnement.
- e. Promotion des valeurs et des principes coopératifs.
- f. Inter-coopération avec d’autres entités et principalement, celles incluses dans le prisme de l’économie sociale.
- g. Collaborer et coopérer avec d’autres structures de la région, du pays et même de l’étranger

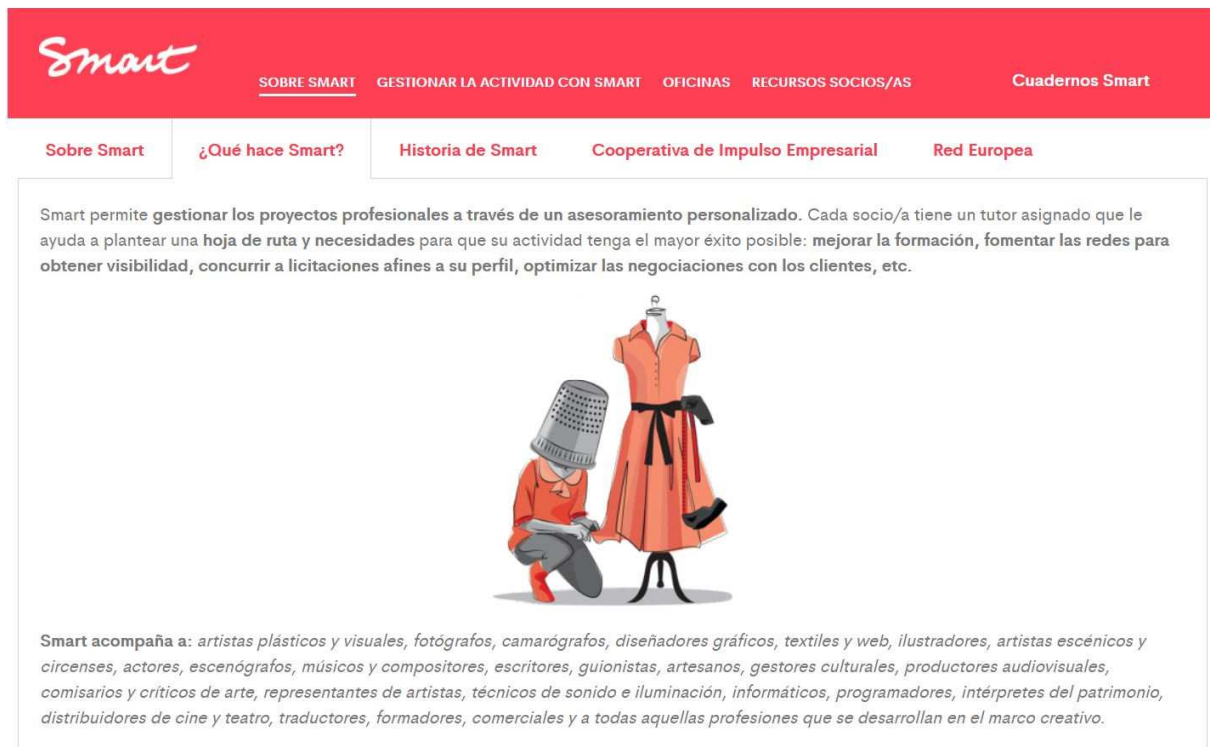
---

<sup>1055</sup> Article 51.

<sup>1056</sup> Article 57 alinéa 1.

<sup>1057</sup> Article 57 alinéa 3.

afin de promouvoir le développement économique et d'améliorer les conditions du secteur.



The screenshot shows the Smart website interface. At the top, there is a red navigation bar with the 'Smart' logo on the left and menu items: 'SOBRE SMART', 'GESTIONAR LA ACTIVIDAD CON SMART', 'OFICINAS', 'RECURSOS SOCIOS/AS', and 'Cuadernos Smart'. Below this, a secondary navigation bar contains 'Sobre Smart', '¿Qué hace Smart?', 'Historia de Smart', 'Cooperativa de Impulso Empresarial', and 'Red Europea'. The main content area features a text block explaining that Smart allows for managing professional projects through personalized advice, with a tutor assigned to each member to help with planning, training, networking, and visibility. Below the text is an illustration of a person in a red outfit and a grey hat kneeling next to a mannequin wearing a red dress. At the bottom of the content area, there is a list of professions that Smart accompanies, including artists, photographers, designers, and cultural managers.

Smart permite gestionar los proyectos profesionales a través de un asesoramiento personalizado. Cada socio/a tiene un tutor asignado que le ayuda a plantear una hoja de ruta y necesidades para que su actividad tenga el mayor éxito posible: mejorar la formación, fomentar las redes para obtener visibilidad, concurrir a licitaciones afines a su perfil, optimizar las negociaciones con los clientes, etc.

Smart acompaña a: artistas plásticos y visuales, fotógrafos, camarógrafos, diseñadores gráficos, textiles y web, ilustradores, artistas escénicos y circenses, actores, escenógrafos, músicos y compositores, escritores, guionistas, artesanos, gestores culturales, productores audiovisuales, comisarios y críticos de arte, representantes de artistas, técnicos de sonido e iluminación, informáticos, programadores, intérpretes del patrimonio, distribuidores de cine y teatro, traductores, formadores, comerciales y a todas aquellas profesiones que se desarrollan en el marco creativo.

## Smart en Italie

Les statuts de *Smart* ont été modifiés après l'adoption du décret législatif 112/2017 qui modifie le cadre juridique des entreprises dites sociales. Désormais, l'article 1 des statuts de *Smart* décrit la société comme une coopérative répondant à la dénomination d'entreprise sociale au sens du décret législatif 112/2017. L'objet de *Smart* Italie est le suivant :

« La Coopérative, conçue comme une communauté de membres, entend offrir une réponse aux besoins d'assistance, de soutien et de protection de ceux qui, dans leur vie professionnelle, sont confrontés à des conditions de revenus précaires, discontinues et incertaines [...]; la coopérative entend œuvrer pour que le travail soit protégé sous toutes ses formes, notamment en dépassant la dichotomie traditionnelle entre travail salarié et travail indépendant ; [elle] favorise le développement et la diffusion des arts non seulement à partir d'un point de vue esthétique, mais aussi éthique et social, en tant que bien commun auquel l'individu et l'ensemble de la communauté peuvent avoir accès sans discrimination ni inégalité ; [elle] souhaite, promeut et encourage les initiatives visant à réaliser des modèles économiques fondés sur l'équité, la durabilité, la solidarité et la redistribution des richesses »<sup>1058</sup>.

Smart Italie s'adapte parfaitement au droit italien puisque ses Statuts reprennent presque mot pour mot les dispositions de l'article 2 du décret législatif 112/2017. L'article 4 des Statuts de Smart prévoit en effet que la société exerce à titre stable et principal presque toutes les activités qui sont visées par ledit décret afin de pouvoir prétendre à la dénomination d'entreprise sociale : « la Coopérative exerce à titre stable et principal les activités d'intérêt général suivantes : a) organisation et gestion d'activités culturelles, artistiques et récréatives d'intérêt

<sup>1058</sup> Article 3 des Statuts.



social, y compris les activités d'édition, de promotion et de diffusion de la culture [...], b) l'éducation, la formation et la recherche, ainsi que toute activité culturelle d'intérêt social ayant un but éducatif, c) l'organisation et la gestion d'activités touristiques d'intérêt social, culturel ou religieux, d) les interventions pour la protection et la valorisation du patrimoine culturel et du paysage, e) la revalorisation de biens publics inutilisés ou confisqués à la criminalité organisée, f) les services visant l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail des travailleurs et des personnes défavorisées [...] »<sup>1059</sup>.

Par ailleurs, Smart Italie ne s'interdit pas d'intervenir, à titre subsidiaire, dans d'autres secteurs : « Dans le respect de la réglementation en vigueur, et notamment de celle relative à l'entreprise sociale, la Coopérative pourra exercer à titre secondaire toute activité conforme à ses objectifs, notamment à celui de soutenir et protéger toute personne se trouvant dans des conditions de précarité, de discontinuité de l'emploi et d'incertitude des revenus, quel que soit le secteur d'activité, dans les limites prévues par l'article 2, troisième alinéa, du décret législatif n° 112/2017 ».

On perçoit ici aisément la possibilité statutaire que s'offre Smart d'abriter des travailleurs de l'économie de plateforme, en particulier des livreurs.

Un point d'intérêt mérite d'être indiqué. Il semble que la mission que se donne Smart et les objectifs qu'elle affiche publiquement varient en fonction du cadre juridique du pays dans lequel le groupe souhaite s'implanter. Une comparaison entre Smart Italie et Smart Espagne peut illustrer ce propos. D'un côté, en Italie, Smart se présente comme « une société coopérative de production et de travail qui entend offrir une réponse au besoin d'assistance, de soutien et de protection de ceux qui, dans leur vie professionnelle, sont confrontés à la précarité, à la discontinuité et à l'incertitude des revenus »<sup>1060</sup>, soit exactement l'objet de la coopérative et de l'entreprise sociales telles que définies, respectivement, par la loi n° 381/1991 et le décret législatif n° 112/2017 ; de l'autre, en Espagne, Smart se décrit comme « une coopérative de promotion des entreprises qui accompagne les projets de ses membres, professionnels indépendants, en favorisant le développement d'initiatives professionnelles par des services mutualisés »<sup>1061</sup>, soit, là encore, exactement l'objet de la cooperativa de impulso empresarial telle que définie par la loi andalouse 24/2011<sup>1062</sup>.

En définitive, *Smart* Italie ne cherche pas à soutenir les créateurs d'entreprise dans leur démarche, comme c'est le cas en Espagne, mais à assurer aux travailleurs précaires un moyen de protection sociale. Cette dichotomie jette un trouble sur la raison d'être du Groupe d'origine belge. Par sa stratégie d'adaptation aux contextes nationaux, on ne sait plus très bien quelles sont ses véritables visées sauf à considérer que l'activité de *Smart* dépend, finalement, d'exigences juridiques locales.

En ce qui concerne le statut des travailleurs intervenant au sein de *Smart*, le règlement intérieur de la société italienne prévoit, comme le lui permet, du reste, la loi italienne, qu'elle pourra avoir recours à tout statut jugé le plus adapté : salarié, travailleur para-subordonné ou travailleur indépendant<sup>1063</sup>. L'étendue de la protection accordée par le droit du travail et le droit de la

---

<sup>1059</sup> <http://smart-it.org/wp-content/uploads/2019/10/Statuto-Smart-2019.pdf>.

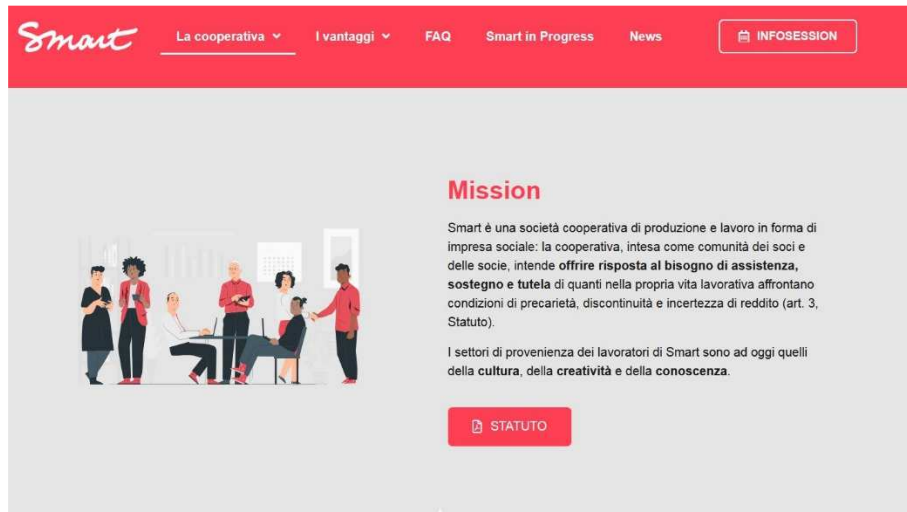
<sup>1060</sup> <https://smart-it.org/la-cooperativa/>.

<sup>1061</sup> <https://smart-ib.coop/sobre-smart/>.

<sup>1062</sup> Voir *supra*.

<sup>1063</sup> [http://smart-it.org/wp-content/uploads/2019/10/Regolamento\\_Interno\\_2018.pdf](http://smart-it.org/wp-content/uploads/2019/10/Regolamento_Interno_2018.pdf).

sécurité sociale dépendra donc du statut retenu. De la même façon que dans les autres pays où elle est présente, *Smart* finance ses activités en ponctionnant une partie des revenus réalisés par les travailleurs : ici, 8,5 % fixe. Enfin, les salariés se voient appliquer la convention collective nationale pour les artistes, le personnel administratif et auxiliaire employé par les coopératives et les entreprises sociales opérant dans le secteur de la production culturelle et du divertissement, signé le 19 février 2020 entre, d'une part, les fédérations de coopératives AGCI, Confcoopérative et Legacoop et, d'autre part, la CGIL, la CISL et l'UIL<sup>1064</sup>.



## Smart en France

Le groupe belge *Smart* s'implante en France en 2007 sous la forme d'une union d'économie sociale (UES), forme particulière d'union de coopératives créée en 1983<sup>1065</sup>. En 2013, la société change de statut et passe sous le régime de la Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) créée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001<sup>1066</sup>.

Conformément à l'article 3 de ses Statuts, *Smart France* a pour objet de :

— « Identifier, rassembler, et créer les services, outils et procédures répondant aux besoins communs de ses sociétaires, dans les secteurs culturel et artistique et/ou dans la gestion d'activités au projet, et plus largement dans le champ de l'économie de la création, du savoir, de l'information et de la communication ;

-----Rechercher et apporter des solutions juridiques administratives et financières permettant à de nombreux porteurs de projet de sortir de la précarité économique ;

— Assurer la représentativité au niveau politique, économique et social des intérêts communs de ses sociétaires, dans les secteurs culturel et artistique et/ou dans la gestion d'activités au

<sup>1064</sup> <https://www.coop-insieme.it/public/docs/ccnl%20coop.%20spettacolo%2019.2.2020.pdf>.

<sup>1065</sup> Loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000692493/> modifiée pour la dernière fois par la LOI n° 92-643 du 13 juillet 1992 relative à la modernisation des entreprises coopératives : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000710374/>. V. D. Hiez, *Sociétés coopératives*, Dalloz, 2018-2019, 2ème éd., n° 512s.

<sup>1066</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000757800/>.

projet, et plus largement dans le champ de l'économie de la création, du savoir, de l'information et de la communication ;

— Et d'une façon générale, toutes opérations financières, commerciales, industrielles, civiles, mobilières ou immobilières, se rapportant directement ou indirectement ou pouvant être utiles à cet objet ou susceptibles d'en faciliter la réalisation ».

Il en ressort donc, d'une part, que son activité est destinée à la fois au service rendu à ses membres ainsi qu'à la défense de leurs intérêts<sup>1067</sup>. D'autre part, elle se limite au secteur culturel. Cette première description permet de constater une divergence entre Smart France et ses homologues européens. En effet, à la lecture de ses statuts, la société française ne prévoit pas la possibilité, à titre subsidiaire, d'accueillir des membres d'autres secteurs comme c'est le cas en Italie ; elle n'ancre pas, non plus, sa raison d'être, dans l'aide à la création d'entreprises comme c'est le cas en Espagne. Cela confirme donc une lecture de l'implantation du groupe dans les pays en fonction du cadre juridique, les exigences pour recourir à une SCIC n'étant pas les mêmes que la *cooperativa de impulso* en Andalousie ou l'entreprise sociale en Italie.

L'objet visé par les statuts de Smart France doit être réalisé en conformité avec la Charte insérée dans le préambule des Statuts. Cette charte est composée de trois parties. La première propose une brève présentation de la culture comme « secteur socio-économique en profonde mutation ». La deuxième liste un certain nombre d'engagements que Smart prend et qui permettent d'indiquer ses ambitions :

- « Œuvrer pour la sécurisation économique des parcours professionnels,
- Renforcer l'autonomie des créateurs dans l'exercice de leur métier,
- Contribuer à l'émergence d'activités créatrices,
- Développer la solidarité à travers la mutualisation de ressources,
- Favoriser l'accès à la meilleure protection sociale possible,
- Participer à l'adaptation des cadres réglementaires au secteur culturel,
- Accroître la visibilité et les opportunités de développement du secteur,
- Contribuer à la mobilité à travers des procédures adaptées au travail international,
- Assurer l'information et le conseil des créateurs concernant leurs statuts et leurs droits,
- Accompagner les travailleurs dans leurs litiges par la médiation, la négociation, et l'accès à la défense en justice ».

Cela est en parfaite cohérence avec l'objet de la société qui vise à la protection des membres du secteur de la culture et à la défense de leurs intérêts. Enfin, la troisième partie de la Charte reprend à son compte un certain nombre des principes de l'Alliance coopérative internationale, « notamment : la prééminence de la personne humaine ; la démocratie ; la solidarité ; un sociétariat multiple ayant pour finalité l'intérêt collectif au-delà de l'intérêt ; l'intégration sociale, économique et culturelle, dans un territoire déterminé par l'objet social ». Les autres principes tels que l'adhésion volontaire ou l'éducation, la formation et l'information ne sont curieusement pas mentionnés.

Les membres de la société Smart sont classés dans 9 catégories différentes selon leur qualité et leur implication dans la société. Pour une lecture plus simple, nous reproduisons ici le tableau figurant dans les statuts de la société à l'article 10 :

---

<sup>1067</sup> Ce qui distingue notamment la SCIC de l'Union d'économie sociale, D. Hiez, *Sociétés coopératives*, op.cit.

	Nom de la catégorie	Description	Conditions d'admission
1	Bénéficiaires : coordinateurs d'activité SmartFr	Personnes physiques (par exemple auteur). Cette catégorie regroupe les coordinateurs d'activité des projets spectacle ou autres de SmartFr. Ces utilisateurs sollicitent SmartFr en vue de produire un projet et disposent d'un contrôle élargi sur celui-ci.	Être coordinateur d'activité pour un projet produit par SmartFr. Pour être coordinateur d'activité il est obligatoire d'avoir sollicité son admission en qualité de sociétaire de la coopérative autrement dit l'utilisation des services de SmartFr en qualité de coordinateur implique la détention de parts sociales de la coopérative.  Sociétariat obligatoire.
2	Bénéficiaires : utilisateurs affiliés et utilisateurs affiliés occasionnels SmartFr	Personnes physiques (par exemple auteur). Cette catégorie regroupe les utilisateurs affiliés à SmartFr production de spectacles ou autres projets.	Être utilisateur de Smartfr en qualité d'affilié ou affilié occasionnel avec une ancienneté d'au moins 6 mois.  Sociétariat facultatif.
3	Bénéficiaires employeurs utilisateurs de gestion de contrat	Personnes physiques ou morales. Cette catégorie regroupe les employeurs utilisant le service de gestion de contrats ou tout autre service proposé par SmartFr lui permettant de gérer la paie et les obligations sociales par mandat et pour leur compte.	Pour être employeur utilisateur de gestion de contrat il est obligatoire d'avoir sollicité son admission en qualité de sociétaire de la coopérative autrement dit l'utilisation des services de SmartFr gestion de contrat en qualité d'employeur implique la détention de parts sociales de la coopérative.  Sociétariat obligatoire.
4	Salariés permanents de la coopérative	Personnes physiques. Cette catégorie regroupe les salariés permanents de la société coopérative d'intérêt collectif. C'est-à-dire l'ensemble des personnels dédiés à la mise en œuvre du projet et des services. Sont exclus de cette catégorie, les salariés des activités qui sont eux représentés au sein de la catégorie 1 et 2.	Le sociétariat est obligatoire, après 6 mois d'ancienneté, pour tout salarié lié à la Scic par un contrat de travail à durée indéterminée.  Sociétariat obligatoire.
5	Clients des projets	Personnes physiques ou personnes morales. Cette catégorie regroupe les clients des projets spectacle et projets autres qui sont produits par la coopérative et ses filiales.	Sociétariat facultatif.
6	Partenaires représentatifs du secteur	Personnes morales. Cette catégorie regroupe des organismes qui, par leurs statuts, ont la qualité pour agir et prendre position au nom de leurs membres.	Il peut s'agir d'organisations syndicales, de réseaux et fédérations représentatives de leurs membres et qui sont actives dans les domaines de la création et plus largement dans l'économie du savoir et de la connaissance.
7	Partenaires sur les territoires	Personnes morales. Cette catégorie regroupe les partenaires du développement de SmartFr sur les territoires.	Personnes morales publiques ou privées jouant un rôle actif dans les territoires couverts par SmartFr.  Sociétariat facultatif.
8	Partenaires professionnels et qualifiés	Personnes physiques ou personnes morales. Cette catégorie regroupe les personnalités qualifiées ainsi que des structures qui ont une connaissance et une expérience dans les domaines de la création et plus largement dans l'économie du savoir et de la connaissance.	Sociétariat facultatif.
9	Partenaires économiques	Personnes physiques ou personnes morales.	Il s'agit d'investisseurs et de partenaires économiques qui décident de s'engager financièrement auprès de la coopérative.  Sociétariat facultatif.

Les membres de ces 9 catégories sont répartis en quatre collèges pour la prise de décisions au sein de l'assemblée générale de la société. Les bénéficiaires des services et les salariés disposent, chacun, de maximum 25 % des voix, les partenaires et clients de 40 % et les financeurs et collectivités de 10 %<sup>1068</sup>. Cette répartition du pouvoir n'est pas la même dans le Conseil d'administration puisque les bénéficiaires disposent de 4 voix maximum (3 pour les coordinateurs d'activité et 1 pour les employeurs), les salariés de 3 maximum et les partenaires de 11 voix maximum (2 pour les partenaires représentatifs du secteur, 3 pour les partenaires sur les territoires, 2 pour les partenaires qualifiés et 4 pour les partenaires économiques). Par conséquent, aussi bien les publics visés par les activités de Smart que ses membres salariés peuvent ne pas disposer de la majorité des voix, à l'assemblée générale comme au Conseil d'administration. Les partenaires économiques, dont le sociétariat est facultatif, disposent potentiellement d'au moins autant voire de plus de voix que les bénéficiaires et que les travailleurs au Conseil d'administration alors qu'à l'inverse, ils sont minoritaires au sein de l'assemblée générale. Cela est en parfaite conformité avec le dispositif légal et on peut comprendre qu'accorder la majorité aux partenaires, y compris aux apporteurs de capital, dans l'organe exécutif vise à assurer le développement de la coopérative. Pour autant, l'articulation de ces règles de répartition des voix avec l'objet de la coopérative et les principes et valeurs proclamés dans la Charte ne semble pas évidente.

Il faut ajouter à cela que Smart France propose un service qui, sauf erreur de notre part, n'apparaît pas dans les autres pays européens où elle est présente. Il s'agit d'assurer la gestion sociale des travailleurs d'une entreprise tierce sans, pour autant, devenir leur employeur. C'est donc une sous-traitance des aspects administratifs de la relation de travail. Ce faisant, Smart France va jusqu'au bout de la logique développée avec les travailleurs indépendants du spectacle : les « décharger » de la gestion administrative, comptable et financière.

#### **Extrait du site Internet de Smart France :**

Smart « for COMPANIES »

Ce service s'adresse à des associations et des entreprises culturelles qui emploient de manière régulière ou ponctuelle différentes catégories de salariés (intermittents et salariés du régime général en CDI, CDD ou CDDU) pour mener à bien leur projet. Il leur permet d'externaliser leur gestion sociale tout en restant l'employeur.

C'est un service unique en France puisque Smart effectue le règlement des salaires et des cotisations sociales pour le compte des employeurs. Ces derniers ne règlent plus qu'une seule facture à Smart.

#### **MAIS COMBIEN ÇA COÛTE ?**

6,5 % du coût employeur, incluant la masse salariale et les cotisations patronales (la TVA de 20 % ne s'applique que sur la contribution de 6,5 % non sur le total des salaires et les cotisations).

#### **POURQUOI ?**

- ▶ Cette contribution participe au financement du projet commun, à la mutualisation des risques (assurances professionnelles, garantie et avance de trésorerie) et aux services mutualisés.
- ▶ Cette contribution permet l'avance des salaires de vos salariés et des cotisations sociales.

---

<sup>1068</sup> Article 19 des statuts.



Enfin, la SCIC « *Smart* » fait partie d'un ensemble de services proposés par Smart en France. D'autres coopératives existent, mais dont les liens juridiques avec la Scic et la société mère ne sont pas mis en évidence. Il s'agit de « *La Nouvelle Aventure* », coopérative qui agit comme producteur pour des artistes du spectacle vivant, « *Alterna* » pour les services à la personne, « *Grandensembles* » qui est une CAE s'adressant aux artisans, commerçants, traiteurs et « *Grands Ensembles Formation professionnelle* » pour la formation professionnelle. Le projet qui tend à alléger les travailleurs indépendants et les employeurs des activités sociales, fiscales et comptables ainsi qu'à leur garantir une protection sociale s'émancipe donc du secteur culturel de départ. Tout travailleur indépendant semble pouvoir intégrer le réseau Smart.

Cependant, Smart audiovisuel et « *La nouvelle aventure* » ont été radiés des listes de Pôle emploi au mois d'août 2020. La raison avancée était que les artistes qui étaient membres de ces coopératives ne pouvaient pas, en réalité, prouver qu'ils étaient en situation de subordination avec elles. Ils n'étaient donc pas en droit de bénéficier des allocations de retour à l'emploi<sup>1069</sup>. « On a juste constaté que n'étant ni organisateur ni producteur, ces sociétés ne fournissaient pas de travail aux intermittents qui, par ailleurs, font appel à leurs services pour la gestion administrative, ce qui revient à du portage salarial et n'est pas admis dans le domaine du spectacle », expliquait un agent du service public dans une interview<sup>1070</sup>. Peu de temps après cette décision, la coopérative « *La nouvelle aventure* » annonçait la cessation de son activité<sup>1071</sup>. Le groupe Smart plaide pour une meilleure compréhension du modèle économique de sa coopérative, regrettant que l'organisme public « refuse [...] de croire qu'il est possible d'envisager le travail salarié au-delà d'un rapport de domination »<sup>1072</sup>. Une pétition signée par de nombreuses personnalités, surtout des universitaires et des membres du réseau coopérativiste, a circulé<sup>1073</sup>. Smart a annoncé avoir saisi la justice administrative.

<sup>1069</sup> <https://www.telerama.fr/idees/deux-cooperatives-dintermittents-radiees-par-pole-emploi-en-peril-le-systeme-solidaire-se-defend-6710063.php>.

<sup>1070</sup> *Idem.*

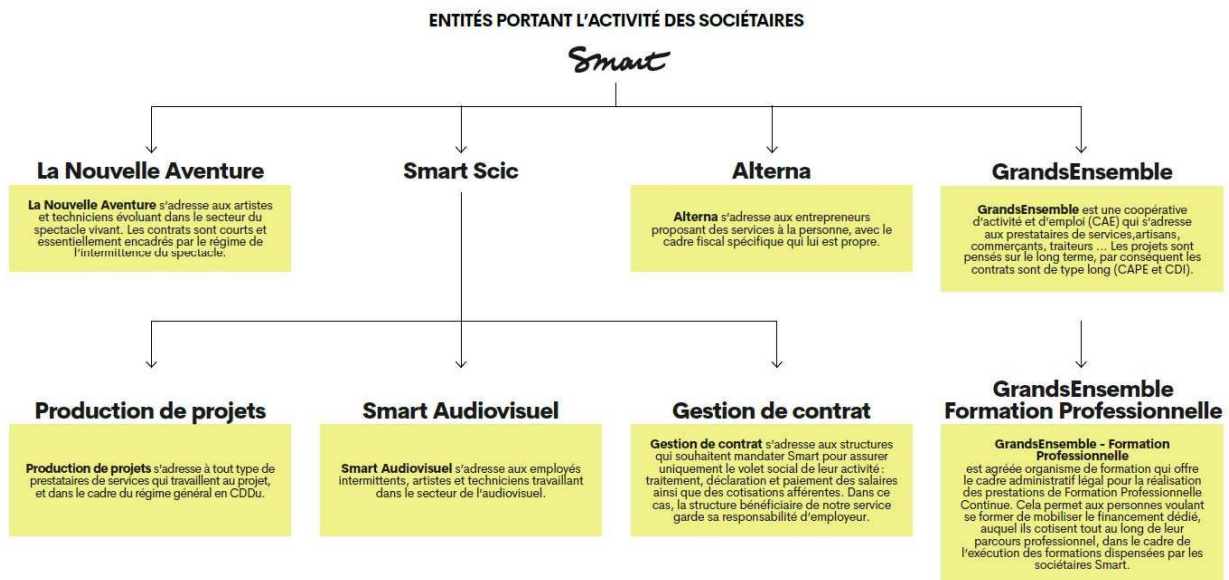
<sup>1071</sup> <https://www.smartfr.fr/news/communique-cessation-dactivite-de-la-cooperative-la-nouvelle-aventure/>.

<sup>1072</sup> *Idem.*

<sup>1073</sup> <https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/290920/la-cooperative-smart-en-france-et-ses-4-000-intermittents-menaces-par-pole-emploi>.

On se trouve donc dans une situation similaire à l'Espagne où les autorités administratives avaient dénoncé ce qu'elles considéraient comme étant du détournement des règles du droit du travail et de la protection sociale, ce qui avait finalement été rejeté par les organes judiciaires. La tension sur ce sujet est réelle avec, en toile de fond, l'accusation de détournement du but coopérativiste par Smart, qu'aura à trancher la justice française.

## Les entités en France



Alors que le secteur des médias, de la culture, des arts, du graphisme, du design dominé par les freelances laisse apparaître des expérimentations alternatives aux plateformes de travail capitalistes autour de la figure CAE/SCIC dans laquelle l'autonomie, voire l'esprit d'un entrepreneuriat individuel est préservé tout en assurant une protection sociale par le collectif agissant pour une mutualisation de services et de moyens, dans le secteur de la livraison à vélo les expérimentations sont réalisées autour de l'association SCOP/SCIC constituant des étapes d'un projet d'entreprise in progress et d'un projet de société et politique plus marqué. Nonobstant ces différences, les deux types d'expérimentations ont en commun la recherche d'une protection sociale « classique » du point de vue du travail et de la sécurité sociale, le salariat étant réalisé en respectant l'autonomie de la personne et sa capacité à participer aux décisions de l'entreprise. En fait, les deux types de secteurs et d'expérimentation montrent une aspiration commune à un salariat allégé du poids de la subordination juridique entendu classiquement, un salariat protégé par les lois du travail et de la sécurité sociale et un salariat associé (impliqué) à la gestion démocratique dans l'entreprise.

### 2. La partition Association, SCOP/SCIC des expériences alternatives aux plateformes de travail capitalistes dans le secteur de la livraison à vélo : sens et portée

Le secteur de la livraison à vélo de marchandises n'est pas né avec l'arrivée des plateformes numériques. Il préexistait et était structuré comme un secteur d'activité. De même les expérimentations coopérativistes ne sont pas le seul fait d'anciens travailleurs de plateformes (2.1) et les ont devancées, largement inspirées par une culture de l'économie sociale et solidaire

et du vélo (2.2.).

### ***2.1. Les alternatives aux plateformes capitalistes de livraison : les Sudouest livraison et Véloliv, deux SCOP et Freevélo, une association***

Les Sudouest livraison comme la plupart des coopératives créées par d'anciens travailleurs de plateformes ont dans un premier temps adopté le statut d'association loi 1901, ne serait-ce que parce que pour constituer une coopérative il faut être au moins deux associés-travailleurs, ce qui signifie être en mesure d'assurer un salaire et des conditions de travail régies par le Code du travail ainsi qu'une protection sociale complète comprenant le rattachement au régime général de sécurité sociale (cotisations au régime de la sécurité sociale) et l'adhésion obligatoire à un régime complémentaire. La création d'une coopérative exige donc plus de moyens et de temps que l'inscription au régime d'autoentrepreneur et suppose donc une robustesse sur le plan financier, matériel et plus largement entrepreneurial qui s'acquiert progressivement et explique que les associations de préfiguration des coursiers aient une durée de vie relativement longue de 1 an à 2 ans en moyenne. Ainsi, la coopérative des Sudouest livraison a connu une gestation de 3 ans<sup>1074</sup>. Il importe de souligner cette épreuve du temps qui assure d'une capacité à la durabilité que l'on peut rapprocher de l'idée, défendue par l'OIT dans le cadre du centenaire, de favoriser et soutenir l'émergence d'entreprise durable. La nécessité de faire ses preuves en amont de la création de l'entreprise sous forme de coopérative est un critère distinctif des plateformes numériques capitalistes exerçant dans le même secteur d'activité et mériterait une réflexion sur les conditions de création d'entreprises de production et par-delà sur les modes de soutien des pouvoirs publics.

La coopérative bordelaise a retenu la dénomination de société coopérative et participative à responsabilité limitée à capital variable. La préparation des statuts a été longuement discutée entre les fondateurs et l'organisation CGT qui a accompagné cette création, l'un des fondateurs ayant créé le premier syndicat CGT de coursiers à vélo. Le modèle des statuts de la Confédération générale des Scop a servi de repères, les statuts finalement adoptés marquant des différences et des engagements propres à l'équipe fondatrice dont témoigne le préambule des statuts.

Le préambule comprend trois parties. La première porte sur les valeurs défendues à partir de l'objet social de la coopérative. Il s'agit d'une activité de livraison de marchandises, plis colis à vélo dans l'agglomération de Bordeaux. Cette activité s'inscrit dans une démarche environnementale, la réduction des émissions polluantes en milieu urbain. Le domaine est celui de la logistique et du transport non motorisé. En filigrane se dévoile un rattachement à des stratégies nouvelles pouvant donner lieu à des politiques publiques de collectivités territoriales dites de logistique urbaine verte dans le secteur du transport. La coopérative se situe expressément dans le champ de l'ESS locale et énonce les valeurs auxquelles elles adhèrent : la prééminence de la personne humaine, la démocratie, la solidarité et le partage. L'identité coopérative repose sur : la recherche et l'innovation, le droit à la formation, le droit à la créativité et à l'initiative, la responsabilité dans un projet partagé, la transparence et la légitimité du pouvoir, la pérennité de l'entreprise fondée sur des réserves, l'indépendance.

La deuxième partie du préambule reprend les 5 principes coopératifs figurant dans la loi de 1947 modifiée. Il faut signaler des choix par rapport aux possibilités offertes par la loi comme

---

<sup>1074</sup> L'association avait été créée le 29 novembre 2017, elle a été transformée en coopérative le 2 septembre 2020.



celui d'être une société composée de coopérateurs et de salariés ayant vocation à devenir coopérateurs (excluant donc l'option d'intégrer des personnes n'ayant pas la double qualité).

La troisième partie du préambule exprime des engagements spécifiques qui sont en lien avec la genèse de cette coopérative et donc avec le passé des fondateurs ayant travaillé pour des plateformes capitalistes dont ils entendent se démarquer.

Ainsi, une des premières visées très concrètes et d'application immédiate est « la volonté de représenter une alternative à l'ubérisation du monde du travail, notamment par l'amélioration des conditions de travail, l'application du droit du travail, tendant vers l'obtention de droits nouveaux portables et cumulables, le bénéfice de la protection sociale et la participation à son financement par les contributions et cotisations sociales et fiscales. Construits ainsi, les services proposés ne sauraient se substituer à des services publics existants, ni pallier des déficits des services ubérisés ». C'est l'annonce d'un modèle social expressément opposé à celui des plateformes et d'une tierce voie entre le secteur public et le secteur privé ubérisé.

Une deuxième perspective plus politique, plus globale, porte sur le travail, sa réappropriation, son sens, sa valeur. Ici, il s'agit de réaliser la promesse non tenue par les plateformes capitalistes dites d'économie collaborative selon laquelle chaque travailleur est acteur et décideur de l'organisation du travail et de son contenu. Étant une coopérative « la recherche du profit économique [est] subordonné à l'émancipation des salariés ». L'alinéa 2 de ce principe affirme une posture qui dénonce les méfaits de l'auto-entrepreneuriat du point de vue des relations entre travailleurs : « les travailleurs de la coopérative ne sont pas mis en concurrence les uns avec les autres, ni avec les salariés des coopératives ayant le même objet ».

Un troisième engagement portant sur la participation à la gestion de la société consiste à décider que le nombre de sociétaires doit rester limité afin d'éviter que ne s'estompe « le débat démocratique ». Il est du reste envisagé, en cas de refus de nouveaux sociétaires, de faciliter la création d'une SCOP « ayant le même objet et les mêmes principes ». Le nombre maximum de sociétaires a été fixé à 10. L'option est donc d'essaimer plutôt que de concentrer. Cette posture donne une indication de l'écart de perspective avec la vision du rapport Frouin qui consistait à imaginer de salarier des travailleurs de plateformes dans le cadre de CAE de taille importante (plusieurs centaines d'associés comme c'est du reste le cas de CAE) afin de pouvoir assurer la compétition avec les plateformes capitalistes. Un autre engagement porte sur l'utilisation du numérique et traduit une réaction nette aux pratiques subies du management algorithmique dans les plateformes capitalistes et spécialement de la notation qui en résulte. Il est ainsi stipulé que « l'utilisation du numérique doit être au service des salariés et d'un modèle social de progrès, à l'inverse des plateformes numériques précarisant les travailleurs ». L'avant-dernier engagement reprend l'idée défendue dans les premières lignes du préambule et porte sur « une conscience et un objet écologique (...) dans sa pratique, notamment dans la gestion du dernier kilomètre », soit l'utilisation du vélo pour la livraison. Le préambule se termine par l'expression d'un ancrage de la coopérative dans le développement local, « ce qui exclut toute visée expansionniste ».

L'objet de la société coopérative des Sudouest livraison reprend la terminologie introduite par la loi de 2014 sur l'utilité sociale de l'entreprise coopérative à laquelle est associée une dimension environnementale. En fait, il s'agit de contribuer, toute proportion gardée, au développement durable (lutte contre les inégalités sociales et lutte contre le réchauffement climatique) sur le plan local. Les statuts de la coopérative traduisent les trois dimensions de

cette utilité sociale, environnementale et locale en trois objectifs<sup>1075</sup> :

- « concourir à la transition énergétique à travers le transport de marchandises non motorisé afin de réduire au maximum l’empreinte écologique en milieu urbain ;
- contribuer au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale en mettant en relation les acteurs économiques locaux
- réduire les inégalités sociales en garantissant une juste répartition de la valeur ajoutée et une digne protection sociale aux producteurs de la coopérative ».

Les statuts précisent les activités qui permettront d’atteindre cette finalité à propos desquelles il est possible de souligner une part importante réservée à l’information, l’éducation, la diffusion et l’innovation sociale liée à l’intérêt affiché dans le préambule pour la recherche et l’innovation. Les activités sont les suivantes :

- « la livraison de plis colis et marchandises à vélo et vélo cargo dans la communauté urbaine de Bordeaux
- le conseil et la formation dans le domaine de la logistique et du transport et des coopératives,
- le développement et l’animation d’actions de sensibilisations de tout public aux problématiques du transport en ville écologique, sociales et économiques,
- la construction d’une communauté locale et nationale d’acteurs du transport non motorisé
- la promotion de l’économie locale et l’économie sociale et solidaire et de l’innovation sociale ».

Pour le reste, les statuts de la coopérative des Sudouest livraison ne surprennent pas dans le sens où toutes les opportunités offertes par le droit coopératif révisé par la loi de 2014 sont saisies. Ainsi, la société coopérative se laisse la possibilité d’admettre des sociétaires – personnes qui ne soient pas salariées ainsi que des personnes morales. Dans cette hypothèse, la part du capital social détenue au minimum par les sociétaires salariés est d’au moins 51 %. Ces sociétaires sont des salariés ou d’anciens salariés retraités, licenciés pour raisons économiques ou inaptes au travail dont la rupture du contrat de travail n’a pas donné lieu à la perte de la qualité de sociétaire. De la même façon, les sociétaires salariés doivent détenir au moins 65 % des droits de vote. Les sociétaires dits « extérieurs » relèvent d’une « minorité aménagée » qui ne sont donc pas salariés ou anciens salariés, ne peuvent avoir plus de 35 % des droits de vote, sauf si parmi ces sociétaires figurent des sociétés coopératives, la limite est portée à 40 % sans que les droits des sociétaires autres que les coopératives puissent excéder la limite de 35 %. Cette faculté offerte par la loi de prise de participation par d’autres coopératives qui fait l’objet d’un traitement préférentiel au sein de la catégorie des sociétaires extérieurs permet à la société coopérative d’envisager des extensions, des développements tout en préservant un esprit coopératif dominant, en principe partagé avec les coopératives en général.

Les statuts comprennent plusieurs dispositions sur l’application du principe de la double qualité et de ses effets juridiques. Les statuts précisent d’abord que le contrat de travail sera écrit (ce qui n’est pas une obligation légale si le contrat est un CDI à temps complet) et que tout salarié doit présenter sa candidature après un an d’ancienneté. Les statuts reprennent les dispositions de la loi de 1978 sur les coopératives de production et de participation relatives aux effets de la non-présentation de la candidature sur le contrat de travail, aux motifs et aux conséquences de la perte de la qualité de sociétaire (voir *supra*, section 2, §1-2). L’article 21 des statuts retient l’attention, car il porte sur la limitation des rémunérations des salariés les mieux rémunérés. Les statuts fixent une échelle de 1 à 7 voire 10 s’agissant des dirigeants ; ils indiquent qu’il s’agit

---

<sup>1075</sup> Ces objectifs sont aussi cux poursuivis par la coopérative italienne Consigne Etiche

d'une politique de rémunération devant satisfaire aux deux conditions suivantes :

— « la moyenne des sommes versées, y compris les primes, aux 5 salariés les mieux rémunérés ne soit pas excéder au titre de l'année pour un emploi à temps complet un plafond fixé à 7 fois la rémunération annuelle perçue par un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du travail et du salaire minimum de croissance,

— les sommes versées y compris les primes au salarié ou dirigeant le mieux rémunéré ne doivent pas excéder au titre de l'année pour un emploi à temps complet un plafond fixé à 10 fois la rémunération annuelle précitée ».

La société coopérative Les Sudouest livraison, par ses fondateurs qui ont pris une part très active à la contestation et à la mobilisation collective contre les conditions de travail imposées par les plateformes du numérique et dans la syndicalisation à la CGT, se situe au carrefour des deux formes de mobilisation et de résistance collective à l'ubérisation du travail. Les engagements pris dans les statuts en témoignent. Tout un ensemble de coopératives peut être agrégé à l'expérimentation bordelaise ; tous du reste adhèrent à l'association Coop cycle qui est considérée comme une plateforme coopérativiste à l'origine d'une application alternative aux applications des plateformes et qui exigeait de ses membres qu'ils recourent aux formes juridiques de la coopération, au salariat et à la protection sociale qui en résulte, mais qui a assoupli ses exigences concernant le statut d'emploi des travailleurs mobilisés par ses membres adhérents<sup>1076</sup>.

La coopérative de livraison à vélo la plus ancienne créée par d'anciens travailleurs de plateformes est la société VÉLOLIV d'abord créée le 29 décembre 2015 sous la forme d'une SARL qui a été transformée en SCOP à capital variable suite à la décision prise en assemblée générale du 5 mai 2018. Ici encore c'est un scénario facilité par la loi de 2014. Le préambule des statuts d'Véloliv se présente comme un copier collé du préambule des statuts de la coopérative CyclallCyclall créée en 2012 à Rennes (voir *infra*). La comparaison s'arrête là, il n'y a en effet dans les statuts d'Véloliv aucun engagement particulier exprès en faveur de l'émancipation des travailleurs comme c'est le cas dans la coopérative des Sudouest livraison ou en faveur de la transition écologique comme dans les coopératives associées CyclallCyclall. Aucune allusion expresse n'est faite à l'économie sociale et solidaire. Ceci est un effet de la transformation de la Sarl en société coopérative et d'un engagement des fondateurs moins fort sur ces questions sociétales. L'objet de Véloliv comprend le stockage, la distribution et le transport routier à titre onéreux pour le compte d'autrui au moyen de bicyclettes ainsi que la fabrication, la vente, la location et la réparation de bicyclettes et de matériel de cycle. C'est la seule société coopérative qui se projette selon les statuts dans de possibles développements à l'étranger. Les statuts reprennent les options offertes par la loi d'ouvrir la société coopérative à des associés n'ayant pas la double qualité dans les conditions et les limites en termes de droit de vote prévu par le législateur. Ils reprennent également les cas de figure de perte de la qualité d'associé, des conditions d'accès à la qualité d'associé. Les statuts ajoutent aux compétences habituellement attribuées à l'assemblée générale la décision du licenciement d'un associé, la décision de toute modification de la grille salariale instituée chez Véloliv.

Un mouvement coopérativiste plus ancien et parallèle à celui créé par d'anciens travailleurs des plateformes coexiste dans le secteur de la livraison de marchandises à vélo, c'est celui que l'on peut nommer Cyclall. Les deux mouvements fonctionnent à ce jour de manière parallèle et n'ont

---

<sup>1076</sup> Voir Compain G., *Le coopérativisme de plateformes : le projet et l'expérimentation d'alternatives démocratiques au capitalisme numérique*, thèse pour le doctorat en sociologie, 7 juin 2021, Université Paris dauphine.

pas à notre connaissance de liens explicites.

## ***2.2. Les prédécesseurs de l'ESS aux plateformes de livraison : Cyclall, des SCOP et une SCIC***

La genèse des coopératives Cyclall ayant été vue ci-dessus (voir section 1, chapitre 1, titre II, IIe partie), il s'agira ici de mettre en exergue les particularités statutaires et les politiques sociales mises en place par ces coopératives qui jouissent d'une certaine ancienneté pour disposer de telles politiques. Le mouvement Cyclall dispose à son crédit d'un ensemble de SCOP dont les statuts sont alignés sur ceux de la première d'entre elles créée à Rennes, d'un ensemble de normes de politiques sociales et d'une société coopérative d'intérêt collectif.

### *Le modèle SCOP Rennes*

Les statuts de la SCOP Cyclall de Rennes, intitulée société coopérative de production, comprend un préambule mettant en exergue trois valeurs : la prééminence de la personne humaine, la démocratie, la solidarité et le partage. L'identité de la coopérative Cyclall de Rennes se définit par la reconnaissance de la dignité au travail ; le droit à la formation ; le droit à la créativité et à l'initiative ; la responsabilité dans un projet partagé ; la transparence et la légitimité du pouvoir ; la pérennité et l'entreprise fondée sur des réserves, l'ouverture au monde extérieur. Ces valeurs donnent la priorité à la personne au travail, à son épanouissement personnel et à l'engagement personnel dans un projet partagé. La formule rappelle, bien qu'elle lui soit antérieure, la notion d'entreprise partagée utilisée par les statuts de la coopérative Smart (voir ci-dessus). Les statuts reprennent les 5 principes de l'alliance coopérative internationale. Les statuts utilisent les possibilités offertes par la loi de 2014 sur l'ESS concernant l'ouverture à des associés non-salariés, dits extérieurs qui ne peuvent détenir plus de 35 % des droits de vote sachant que si parmi ces associés extérieurs figurent des sociétés coopératives celles-ci peuvent détenir jusqu'à 49 % des droits de vote, le plafond restant à 35 % pour les extérieurs non coopératives. Des personnes physiques peuvent aussi être admises comme associées sans être salariées de la coopérative.

Les statuts comprennent diverses clauses sur les conditions de candidature et d'admission au sociétariat. La durée laissée au salarié pour présenter sa candidature d'associé est de 2 ans. Ne pas se présenter au terme de ce délai entraîne la démission de l'emploi occupé dans l'entreprise coopérative. Ils fixent aussi les conditions de perte de la qualité d'associé en reprenant tels quels les cas de figure prévus par la loi de 1978 sur les sociétés coopératives de production.

### *La politique sociale Cyclall*

La SCOP Cyclall de Rennes, la plus ancienne (2012), possède un modèle social. Outre le fait de salarier les travailleurs et de leur ouvrir à ce titre une protection sociale complète, les associés travailleurs bénéficient de formations proposées par les Unions des Scop, et une formation dite PASS 1 lors de l'achat de parts sociales dans l'entreprise. La SCOP fournit un équipement individuel sous la forme d'une contribution forfaitaire de 150 HT/par an versée dès la période d'essai confirmée. Une veste étanche est mise à disposition et peut être acquise à un prix dégressif et devient gratuite au bout de 2 ans d'ancienneté. La SCOP attribue divers avantages financiers :

- chèques déjeuners — 1/jour de travail pris en charge à 60 % par l'entreprise et 40 % par le travailleur),
- chèques cadocs : 100 euros/an/personne, 100 % pris en charge par l'entreprise,
- chèque vacances (depuis 2018) : 80 % pris en charge par l'entreprise, 20 % par le salarié.

En matière de santé, l'entreprise dispose d'une complémentaire santé (complémentaire préconisée par la convention collective, Klésia, carcept). La base est prise en charge par l'entreprise ; un complément est possible et au choix du salarié. Pour ce qui est des arrêts maladie, la prise en charge s'effectue au premier jour d'arrêt sur présentation du certificat médical. Le salarié dispose de 2 jours/enfant/an sur présentation du certificat médical. Quant aux heures supplémentaires, un système de récupération est prévu et valorisé par 2 semaines de congés supplémentaires et en contrepartie d'une participation à un évènement professionnel en soirée, une demi-journée supplémentaire de récupération est prévue.

L'entreprise pratique les entretiens annuels professionnels et met à disposition des travailleurs la trame des entretiens comprenant une partie sur le bilan de la période écoulée, une partie diagnostic de compétences, une partie formation/évolution, projet professionnel (interne/externe) au sein de la structure (changement de poste, changement de service, prise de responsabilités, augmentation du temps de travail). La durée de l'entretien est calibrée entre 30 minutes et 1 heure.

Lors de la visite d'une des SCOP observées, le document unique d'évaluation des risques professionnels nous a été remis. Il comprend une fiche sur la méthode d'évaluation des risques retenant comme critères la gravité (qui fait l'objet d'un tableau avec une graduation) et la fréquence d'exposition (qui fait aussi l'objet d'un tableau avec graduation). Ce document établit une évaluation des risques par unité de travail qui pourrait servir de référence dans ce secteur d'activité. Les unités de travail au nombre de trois sont celles de livreur à vélo, de bureau et d'atelier. Chacune de ces unités relève d'une famille de risque, le risque est décrit, ainsi que les modalités d'exposition, les moyens de prévention, les priorités et les axes d'amélioration établis. Un plan d'action établi par unité de travail informe de l'intérêt, du suivi et de la temporalité de la politique de prévention et d'amélioration des risques par l'entreprise. La liste des risques figurant en annexe du document illustre les conditions auxquelles sont soumis les travailleurs des plateformes de livraison et pour lesquelles aucune disposition comparable n'est prise par une quelconque plateforme. Cette liste des risques donne une idée de l'accidentologie de cette activité professionnelle pouvant entraîner des incapacités de travail temporaires ou permanentes. La responsabilité sociale suggérée par le législateur aux plateformes est-elle la réponse adaptée ?

**Voir ci-dessous le document unique en question.**

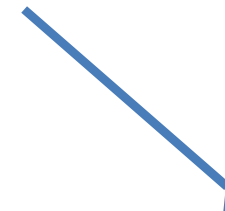
# MÉTHODE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Définition de la gravité		
	Fonctionnement normal	Fonctionnement accidentel
4	Maladie pouvant entraîner des séquelles irréversibles sur la santé	Accident grave ou mortel (interne ou externe), incendie ou explosion susceptible d'entraîner des conséquences externes
3	Indisponibilité ou maladie entraînant un arrêt de travail	Accident corporel important causant un arrêt de travail supérieur à 7 jours
2	Indisponibilité légère ou soin extérieur ne nécessitant pas un arrêt de travail	Accident corporel localisé n'entraînant pas un arrêt prolongé supérieur à 7 jours
1	Peu ou pas d'incidence sur le personnel (gêne, premiers soins)	Peu ou pas d'incidence sur l'homme (premiers soins)

GRAVITÉ	PRIORITÉ			
	4 — Incapacité permanente, décès	2	1	1
3 — Accident avec arrêt ou maladie professionnelle	2	2	1	1
2 — Blessures légères	3	2	2	1
1 — Incident sans conséquence	3	3	2	2
	A — Rare	B — Occasionnel	C — Fréquente	D - Très fréquente
	FRÉQUENCE D'EXPOSITION			



En fonction de la gravité et de la fréquence des risques, mettre en œuvre les actions et/ou mesures appropriées



Définition de la fréquence		
	Fonctionnement normal	Fonctionnement accidentel
D — Très fréquent	En continu ou au moins une fois par jour	Evènement très probable S'est déjà produit sur le site ou de nombreuses fois sur d'autres sites
C - Fréquent	Au moins une fois par semaine	Evènement probable Ne s'est jamais produit de façon rapprochée sur le site mais a été observé de façon récurrente sur d'autres sites
B- Occasionnel	Au moins une fois par an	Evènement peu probable Ne s'est jamais produit de façon rapprochée sur le site mais quelques fois sur d'autres sites
A- Rare	Moins d'une fois par an	Evènement improbable Ne s'est jamais produit sur le site et très rarement sur d'autres sites

## ÉVALUATION DES RISQUES PAR UNITÉ DE TRAVAIL

Lieu de travail	Famille risque	Description du risque identifié	Modalités d'exposition aux risques	Moyens de prévention existant pour l'unité de travail	F	G	Priorités	Axes d'amélioration
<b>EXEMPLE</b> UNITÉ DE TRAVAIL x	Chutes	Produits glissants	Circulation des salariés	Port du casque obligatoire + Chaussures de sécurité	B	2	2	Signalisation
	Explosion	Stockage produits peinture	Déplacement et manipulation des produits	Port du casque obligatoire + Chaussures de sécurité	A	4	1	Signalisation
	Organisation du travail	Travail de nuit, en équipes, le week-end			B — Occasionnel	2 — Blessures légères	3	
UNITÉ DE TRAVAIL 1 : Livreur à vélo	Manutention_manuelle	Manutention effectuée de façon répétitive et à cadence élevée	Chargement, déchargement, tri et préparation de tournée	Équipement d'un gerbeur autoporté pour réduire les ruptures de charge lié au chargement/déchargement des camions	D – Très fréquent	2 — Blessures légères	1	Acquérir du matériel adapté
	Manutention_manuelle	Mauvaises postures imposées, ou prises par le personnel (dos courbés, charge éloignée du corps...)	Durant les déménagements et les tournées encombrants	Formation aux postures lors du port de charge et fiches de prévention des risques	C - Fréquent	2 — Blessures légères	2	Former et informer
	Chutes	Utilisation de dispositifs mobiles (échelle, escabeau, échafaudage...)	Lors de l'accès aux étagères hautes présentes dans l'ELU	Organiser les rangements en limitant le stockage des objets utilisés couramment	A — Rare	1 — Incident sans conséquence	3	Optimiser les rangements
	Chutes	Sol glissant (produit répandu : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)	Lorsque les chaussées sont humides ou verglacées (voir lors du mauvais entretien de la chaussée)	Encourager le port de chaussures adaptées quand la météo est propice à ce risque (semelles avec crampons)	B — Occasionnel	3 — Accident avec arrêt ou maladie professionnelle	2	Informé
	Routier	Kilométrage annuel parcouru important	Environ 8000 km par an et par livreur	Organiser les congés et RTT régulières	B — Occasionnel	1 — Incident sans conséquence	3	Informé

	Produits_et_émissions_et_déchets	Émission de fumées : soudures, gaz d'échappement	Quotidien et lié à la circulation en centre-ville	Adopter des parcours évitant les grands axes routiers	D – Très fréquent	1 — Incident sans conséquence	2	Informé
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Chargement/déchargement des colis à une hauteur de 80 cm, dans les caissons	Lors du chargement/déchargement des colis dans la remorque	Étudier la possibilité de réduire la hauteur de chargement	D – Très fréquent	1 — Incident sans conséquence	2	Étudier la faisabilité d'une innovation
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Couvercle du caisson non bloqué en position ouverte, voir même en circulation (coup de vent...)	Lors des coups de vent (passage dans des rues ventées)	Étudier la possibilité d'installer des vérins pour le maintien du couvercle, ainsi que des serrures à fermeture automatique	B — Occasionnel	2 — Blessures légères	2	Étudier la faisabilité d'une innovation
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Sol glissant (produit répandus : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)	Lorsque les chaussées sont humides ou verglacées	Utiliser des pneus basse pression, voir typé VTT	C - Fréquent	1 — Incident sans conséquence	2	Informé
	Biologique	Contact avec des déchets, ordures, égouts et stations d'épuration (hépatite, HIV...)	Durant les déménagements et les tournées encombrants	Former et informer le personnel et mise à disposition de matériel de protection (gants)	C - Fréquent	1 — Incident sans conséquence	3	Informé
	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	Lors des contacts avec les destinataires	Afficher la procédure sanitaire spécifique et mise à disposition de matériel de protection (masques, gants, lingettes désinfectantes, liquide hydroalcoolique)	D – Très fréquent	4 — Incapacité permanente, décès	1	Information et matériel adapté
UNITÉ DE TRAVAIL 2 : Bureau	Ambiances_lumineuses	Défaut d'éclairage (poste de travail, zone de passage, allée ou escalier peu ou pas éclairé...)	Temps de travail prolongé au bureau	Aménager les postes de travail	B — Occasionnel	1 — Incident sans conséquence	3	Acquérir du matériel adapté



	Utilisation d'écran	Mobilier ne permettant pas l'adaptation à la morphologie du personnel et l'agencement des élément de travail	Temps de travail prolongé au bureau	Aménager les postes de travail	B — Occasionnel	1 — Incident sans conséquence	3	Réaménager les postes de travail
	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	Lors des échange avec les livreurs	Afficher la procédure sanitaire spécifique et mise à disposition de matériel de protection (masques, gants, lingettes désinfectantes, liquide hydroalcoolique)	D – Très fréquent	4 — Incapacité permanente, décès	1	Information et matériel adapté
UNITÉ DE TRAVAIL 3 : Atelier	Machines_et_Outils	Accès à la zone de travail de la machine	Lorsque les volumes de production sont importants	Optimiser l'aménagement de l'atelier	A — Rare	1 — Incident sans conséquence	3	Réaménager les postes de travail
	Machines_et_Outils	Projection de copeaux, fluides, poussières	Lors des coupes de matière	Veiller au port des EPI (bouchons d'oreilles et lunettes de protection)	B — Occasionnel	2 — Blessures légères	2	Informé
	Machines_et_Outils	Utilisation d'outils portatifs (tronçonneuse, scie circulaire, meuleuse...)	A tout moment	Mettre en conformité les machines fixes et portatives	B — Occasionnel	2 — Blessures légères	2	Informé, sécuriser et acquérir du matériel adapté
	Manutention_manuelle	Mauvaises postures imposées, ou prises par le personnel (dos courbés, charge éloignée du corps...)	A tout moment	Utilisation d'une table élévatrice	D – Très fréquent	2 — Blessures légères	3	Ok
	Ambiances_thermiques	Travail isolé dans les ambiances extrêmes	Temps de travail lors des jours de grands froids	Changer de locaux	A — Rare	1 — Incident sans conséquence	3	Isoler et chercher d'autres locaux plus adaptés

	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	Lors des échange avec les livreurs	Afficher la procédure sanitaire spécifique et mise à disposition de matériel de protection (masques, gants, lingettes désinfectantes, liquide hydroalcoolique)	D – Très Fréquent	4 — Incapacité permanente, décès	1	Information et matériel adapté
--	------------	--	------------------------------------	--	-------------------	----------------------------------	---	--------------------------------

### REGISTRE DES ACCIDENTS ET SINISTRES

Date	Salarié concerné	Activité	Type d'accident	Circonstance	Tiers impliqués	Responsabilité	Gravité	Arrêt de travail	Date de reprise
21/02/18		Logistique	Accident véhicule	La voiture est venue percuter le vélo de côté suite au non respect du cédé le passage.		Non	2 — Blessures légères	Non	
21/06/18		Encombrant	Chute de sa hauteur en arrières	A voulu sauter sur un meuble pour le casser. Le rebond l'a mis à terre.	néant	Oui	3 — Accident avec arrêt ou maladie professionnelle	Oui	23/07/19
06/09/18		Logistique	Accident véhicule	La remorque est venue taper dans le véhicule stationné suite à un départ précipité.		Oui	1 — Incident sans conséquence	Non	
27/09/18		Logistique	Accident véhicule	Est rentré dans l'arrière de la voiture		Oui	1 — Incident sans conséquence	Non	
05/02/19		Remorque	Coupure superficielle sur le doigt	Lors du début d'un longeron, le doigt est passé sous la scie à ruban	néant	Oui	2 — Blessures légères	Non	
11/07/19		Logistique	Accident véhicule	La remorque est venue taper dans le véhicule à l'arrêt.		Oui	1 — Incident sans conséquence	Non	
06/08/20		Logistique	Accident véhicule	Chute de vélo suite à l'évitement d'une voiture qui sortait de son stationnement.		Non	3 — Accident avec arrêt ou maladie professionnelle	Oui	25/08/20

## PLAN D'ACTION PAR UNITÉ DE TRAVAIL

Lieu de travail	Famille risque	Description du risque identifié	F	G	Priorités	Plan d'action	Date début	Date de fin	Qui ?	Document de référence	Pilote du plan d'action	Commentaires
UNITÉ DE TRAVAIL 1 : Livreur à vélo	Manutention_manuelle	Manutention effectuée de façon répétitive et à cadence élevée	D – Très Fréquent	2 – Blessures légères	1	Acquisition d'un gerbeur autoporté	31/09/2019	31/07/20	CPAM	TMS Action Plus (Ameli)		
	Manutention_manuelle	Mauvaises postures imposées, ou prises par le personnel (dos courbés, charge éloignée du corps...)	C - Fréquent	2 – Blessures légères	2	Formation TMS par l'AST	01/02/20	13/02/20	AST 35			
	Chutes	Utilisation de dispositifs mobiles (échelle, escabeau, échafaudage...)	A – Rare	1 – Incident sans conséquence	3							
	Chutes	Sol glissant (produit répandus : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)	B – Occasionnel	3 – Accident avec arrêt ou maladie professionnelle	2	Note d'information lors de réunion bimensuelle						
	Routier	Kilométrage annuel parcouru important	B – Occasionnel	1 – Incident sans conséquence	3							
	Produits_et_émissions_et_déchets	Émission de fumées : soudures, gaz d'échappement	D – Très Fréquent	1 – Incident sans conséquence	2	Note d'information lors de réunion bimensuelle						
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Chargement/déchargement des colis à une hauteur de 80 cm, dans les saisons	D – Très Fréquent	1 – Incident sans conséquence	2	Lancement d'un plan d'innovation	22/04/20	En cours				Revoir le design des remorques en abaissant le niveau de chargement
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Couvercle du caisson non bloqué en position ouverte, voir même en circulation (coup de vent...)	B – Occasionnel	2 – Blessures légères	2	Lancement d'un plan d'innovation	22/04/20	En cours				Revoir le design des remorques avec une généralisation de l'utilisation de verrins
	Utilisation_de_vélo_et_remorque	Sol glissant (produit répandus : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)	C - Fréquent	1 – Incident sans conséquence	2	Note d'information lors de réunion bimensuelle						
	Biologique	Contact avec des déchets, ordures, égouts et stations d'épuration (hépatite, HIV...)	C - Fréquent	1 – Incident sans conséquence	3	Note d'information						
	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	D – Très Fréquent	4 – Incapacité permanente, décès	1	Procédure sanitaire spécifique et matériel de protection (masques et gel hydroalcoolique)	17/03/20	En cours				Mise à jour le 19/08/20
UNITÉ DE TRAVAIL 2 : Bureau	Ambiances_lumineuse s	Défaut d'éclairage (poste de travail, zone de passage, allée ou escalier peu ou pas éclairé...)	B – Occasionnel	1 – Incident sans conséquence	3	Changement des tube néon pour LED	15/12/19	30/12/19				

	Utilisation_d_écran	Mobilier ne permettant pas l'adaptation à la morphologie du personnel et l'agencement des élément de travail	B — Occasionnel	1 — Incident sans conséquence	3							
	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	D – Très Fréquent	4 — Incapacité permanente, décès	1	Procédure sanitaire spécifique et matériel de protection (masques et gel hydroalcoolique)	17/03/20	En cours				Mise à jour le 19/08/20
UNITÉ DE TRAVAIL 3 : Atelier	Machines_et_Outils	Accès à la zone de travail de la machine	A — Rare	1 — Incident sans conséquence	3							
	Machines_et_Outils	Projection de copeaux, fluides, poussières	B — Occasionnel	2 — Blessures légères	2	Note d'information des salariés présent à l'atelier						
	Machines_et_Outils	Utilisation d'outils portatifs (tronçonneuse, scie circulaire, meuleuse...)	B — Occasionnel	2 — Blessures légères	2	Plan de révision des machines						
	Manutention_manuelle	Mauvaises postures imposées, ou prises par le personnel (dos courbés, charge éloignée du corps...)	D – Très Fréquent	2 — Blessures légères	3	Acquisition d'une table élévatrice	05/11/19	30/12/20				
	Ambiances_thermique s	Travail isolé dans les ambiances extrêmes	A — Rare	1 — Incident sans conséquence	3	Acquisition et installation de rideaux isolants	14/11/19	30/12/20				
	Biologique	Contamination suite à une exposition au Covid-19	D – Très Fréquent	4 — Incapacité permanente, décès	1	Procédure sanitaire spécifique et matériel de protection (masques et gel hydroalcoolique)	17/03/2020	En cours				Mise à jour le 19/08/2020

## ACTUALISATION\* DU DOCUMENT UNIQUE

Date dernière mise à jour	Modifications et changements apportés suite à la mise à jour	Commentaires
05/10/19	Mise en place du DUERP + plan d'action pour limiter les ruptures de charge	Acquisition d'un gerbeur autoporté
14/11/19	Plan d'action pour adapter les postes de travail à l'atelier	Pose de rideaux isolants à l'atelier
02/03/20	Mise à jour des actions correctives	Actualisation du plan d'action
17/03/20	Disposition lié au Covid 19	Ajout du risque biologique
19/08/20	Actualisation procédure liée au Covid 19 + enregistrement accident du travail	

*Obligatoire au moins 1 fois par an		

## ANNEXE : LISTE DES RISQUES

Risques	Exemples de situations dangereuses	Exemples de mesures de prévention
<b>Chutes</b>	<p><b>Chutes de plain-pied :</b>  Sol glissant (produit répandus : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)  Sol inégal (marches)  Sol défectueux (trou, dalle descellée...)  Passage étroit  Passage encombré  Lieux mal éclairés</p> <p><b>Chutes de hauteur :</b>  Zones présentant des parties en contrebas (escalier, quai, fosse, trémie, passerelle...)  Accès à des parties hautes (toiture, éclairage, élément élevé de machine, étagère...)  Utilisation de dispositifs mobiles (échelle, escabeau, échafaudage...)  Utilisation de moyen de fortune (chaise, carton, rack de stockage...)</p>	<p><b>Protections collectives</b></p> <p>Organiser la circulation des personnes</p> <p>Entretien des sols  Dégager et éclairer les passages  Supprimer les zones avec différences de niveau et les accès en hauteur  Mettre en place des protections antichutes (main courantes, barrières écluses, garde-corps...)  Entretien des dispositifs antichutes  Former le personnel</p> <p><b>Protections individuelles</b></p> <p>Porter des chaussures antidérapantes Utiliser des lignes de vie (harnais, baudriers...)</p>
<b>Manutention manuelle</b>	<p>Manutention de charges lourdes  Manutention effectuée de façon répétitive et à cadence élevée  Charges difficiles à manutentionner (grandes dimensions, arêtes vives...)  Mauvaises postures imposées, ou prises par le personnel (dos courbés, charge éloignée du corps...)</p>	<p>Organiser les postes de travail pour supprimer ou diminuer les manutentions</p> <p>Utiliser des moyens de manutention (transpalette, charriot à roulettes...)  Utiliser des moyens de mise à niveau (table élévatrice, quai de chargement, hayon élévateur...)  Manipuler les charges avec des moyens de préhension (poignées, ventouses, bacs...)  Former le personnel à adopter des gestes et postures appropriées  Faire porter les équipements de protection individuelle (gants,</p>

		chaussures...)
<b>Manutention mécanique</b>	<p><b>Outil de manutention :</b></p> <p>Inadapté à la tâche à effectuer</p> <p>En mauvais état, irrégulièrement entretenu</p> <p>Sécurités absentes ou inefficaces lors de l'utilisation, lors de maintenance</p> <p><b>Opérateur :</b></p> <p>Inhabituel, occasionnel, isolé</p> <p>Non autorisé pour les machines concernées</p> <p>Aptitudes médicale non vérifiée</p> <p>Equipement de protection individuelle inadapté</p> <p><b>Environnement :</b></p> <p>Absence de plan de circulation Mauvais état des sols, encombrement Manutention en hauteur</p> <p>Absence de protocole de sécurité</p> <p>Absence de règlement intérieur</p>	<p>Utiliser des engins et accessoires conformes à la réglementation</p> <p>Vérifier régulièrement leur état et procéder aux contrôles réglementaires</p> <p>Utiliser des moyens adaptés à la tâche, dans les conditions prévues par le règlement intérieur et selon les prescriptions du fabricant</p> <p>Limiter l'usage aux seules personnes formées et habilitées</p> <p>Veiller aux conditions de visibilité et au bon état des sols</p> <p>Organiser la circulation des personnes et des véhicules</p> <p>Signaler et entretenir les voies de circulation et aires de manœuvre</p>
<b>Circulations dans l'entreprise</b>	<p>Zone de circulation commune aux piétons et aux véhicules (croisement...)</p> <p>Voie de circulation dangereuse (étroite, en pente, en mauvais état...)</p> <p>Zone de manœuvre dangereuse (chargement, demi-tour...)</p> <p>Mauvais état des véhicules (freins pneumatiques, direction, feux de signalisations...)</p>	<p>Etablir des règles de circulation interne des véhicules</p> <p>Entretien, éclairer et signaler les voies de circulation, les aires de manœuvre</p> <p>Entretien périodiquement les véhicules</p> <p>Formation du personnel sur la conduite en sécurité</p>

<b>Routier</b>	<p>Kilométrage annuel parcouru important</p> <p>Contraintes liées à l'organisation du travail et des déplacements (dispersion des lieux de travail, éloignement des chantiers, changement fréquent du lieu de travail, rémunération à la course, pression du temps...)</p> <p>Véhicule défaillant (pneus sous-gonflés, état des freins...) ou insuffisamment équipé (absence d'ABS, climatisation...), véhicule inadapté</p> <p>Contraintes de communication (usage du téléphone portable pendant la conduite, utilisation du véhicule comme un bureau mobile...)</p>	<p>Organiser le travail de façon à éviter ou limiter les déplacements en recourant à des moyens alternatifs (telles les téléconférences, audioconférences...) et lorsque des déplacements sont nécessaires, vous donnez la priorité aux moyens de déplacement les plus sûrs</p> <p>Identifier et faites emprunter les itinéraires les plus sûrs</p> <p>Maintenir un bon état de fonctionnement</p> <p>Prendre des mesures pour éviter l'usage du téléphone portable pendant la conduite</p> <p>Planifier les déplacements et les autres activités en vue de donner au conducteur le temps nécessaire pour conduire en sécurité</p> <p>Vérifier que les salariés qui conduisent des véhicules routiers pour le travail ont les compétences nécessaires pour le faire</p>
<b>Effondrements et Chutes objets</b>	<p>Objets stockés en hauteur (racks de stockage, étagères, dessus d'armoires...)</p> <p>Objets empilés sur une grande hauteur</p> <p>Matériaux en vrac</p> <p>Moyens de stockage inadaptés ou en mauvais état</p> <p>Travaux effectués simultanément à des hauteurs ou à des étages différents (caillebotis, échafaudages, toitures...)</p>	<p>Organiser les stockages (empilement réservé, mode de stockage adapté aux objets, respect des charges maximales, largeur des allées compatible avec les moyens de manutention utilisés...) Limiter les hauteurs de stockage en tenant compte des caractéristiques des objets et de leur emballage</p> <p>Installer des protections pour retenir régulièrement les éléments constitutifs de la zone de stockage et les moyens d'accès</p> <p>Faire porter des protections individuelles (casques, chaussures de sécurité...)</p>
<b>Chimique</b>	<p>Présence dans l'entreprise de produits toxique (T), nocifs (Xn), Corrosif (C)... Émission de gaz, produits volatils, fumées</p> <p>Stockage de produits toxiques dans de mauvaises conditions (absence d'aération, de cuves de rétention, incompatibilité entre produits tels que bases et acides...)</p>	<p>Demander aux fournisseurs de fiches de données de sécurité (FDS) récentes</p> <p>Hiérarchiser les produits selon leur toxicité</p> <p>Remplacer un produit dangereux par un autre moins dangereux</p>

	Ventilation inadaptée ou absente aux postes de travail Absence d'étiquetage des récipients de transvasement	<p>Limiter leurs manipulations et l'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— utiliser en vase clos, réduire les quantités</li> <li>— aspirer à la source, ventiler les locaux</li> <li>— prendre en compte les déchets</li> </ul> <p>Faire porter les protections individuelles adaptées (lunettes, gants, masques...) Faire des prélèvements d'atmosphère Effectuer un suivi médical adapté Stocker dans les conditions préconisées Mettre en place les moyens d'intervention adaptés en cas d'accidents</p>
<b>Incendie et Explosion</b>	<p>Présence dans l'entreprise de produits explosifs, inflammables, comburants identifiables à l'étiquetage</p> <p>Mélange de produits incompatibles ou stockages non différenciés</p> <p>Présence de sources de flammes ou d'étincelles (soudure, meulage, particules incandescentes, étincelles électriques...)</p>	<p>Remplacer un produit dangereux par un autre moins dangereux</p> <p>Stocker le produits dangereux à l'extérieur de la zone de production et en tenant compte de le compatibilité des produits Eloigner les sources d'énergie (soudure) Rappeler l'interdiction de fumer Eliminer l'électricité statique (mise à la terre)</p> <p>Installer du matériel antidéflagrant dans les zones à risques Installer des protections (porte coupe-feu...) Éviter la propagation du feu (conception des systèmes de ventilation, gaines électriques...) Vérifier les moyens de détection, d'alarme, d'extinction (sprinklers, extincteurs...) et leurs accessibilité Etablir des plans d'intervention / évacuation Former le personnel et l'entraîner à la gestion des situations d'urgence</p>
<b>Produits et émissions et déchets</b>	<p>Émission de gaz, de produit volatil (huile chaude...) Émission de poussières : ciment, farine, sciure de bois... Émission de fumées : soudures, gaz d'échappement Présence de micro-organismes : bactéries, virus, champignons, moisissures...</p>	<p>Remplacer un produit dangereux par un autre moins dangereux Remplacez un produit par un autre moins dangereux Limitez les manipulations de produit : capotage, diminution des quantités... Captez les produits émis (captation à la source, cabine, hotte ou ventilez les locaux Prenez en compte le traitement, le stockage et l'évacuation des déchets Faites porter des protections individuelles : protections respiratoires, gants, lunettes Informez le personnel des précautions d'emploi : fiche de données de sécurité</p>



<b>Biologique</b>	<p>Contact avec des être vivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— soins infirmiers aux malades, laboratoires d'analyses médicales (agents cancérigènes, HIV, hépatites B et C...)</li> <li>— Contact avec des animaux (psittacose, brucellose, rouget du porc...)</li> <li>— Contact avec des cadavres</li> <li>— Travaux funéraires</li> <li>— Abattage et équarrissage</li> </ul> <p>Contact avec des déchets, ordures, égouts et stations d'épuration (hépatite, HIV ...)</p> <p>Contamination suite à une exposition au Covid-19</p>	<p>Confiner les zones à risques</p> <p>Organiser la circulation et la manutention des produits contaminants</p> <p>Organiser le stockage et l'élimination des déchets</p> <p>Former et informer le personnel Utiliser du matériel à usage unique Veiller au port effectif des EPI</p> <p>Vacciner le personnel</p> <p>Afficher les protocoles AES (accidents par exposition au sang)</p> <p>Afficher la procédure sanitaire spécifique (Temps de repas, nettoyage et contact avec les destinataires)</p> <p>Mise à disposition de matériel de protection (masques, gants, lingettes désinfectantes, liquide hydroalcoolique)</p>
<b>Électricité</b>	<p>Conducteur nu sous tension accessible (armoires électriques ouvertes, câbles détériorés...)</p> <p>Lignes aériennes ou enterrées Châssis ou bâtis accidentellement sous tension (défaut de mise à la terre...)</p> <p>Non habilitation électrique du personnel intervenant</p> <p>Identifier et baliser les lignes électriques au-dessus des zones de travail</p>	<p>Vérifier annuellement les installations électriques par un personnel qualifié (entreprise ou organisme de contrôle)</p> <p>Réaliser les travaux portés sur le registre de vérification</p> <p>Utiliser les détecteurs de lignes électriques pour travaux à l'extérieur</p> <p>Habiller le personnel intervenant sur les installations électriques</p>
<b>Bruit</b>	<p>Exposition sonore continue supérieure à 85 dB (A) ou bruits impulsionnels supérieurs à 135 dB (A)</p> <p>Gêne dans la communication (verbale, téléphonique...)</p> <p>Signaux d'alarme masqués par le bruit ambiant</p>	<p>Supprimer les sources de bruit</p> <p>Installer des protecteurs (encoffrement, parois antibruit, traitement phonique des ateliers...) Informer les salariés des risques</p> <p>Veiller au port effectif des EPI (casque, bouchon d'oreille...)</p> <p>Organiser la surveillance médicale des travailleurs exposés</p>
<b>Utilisation d'écran</b>	<p>Rayon lumineux arrivant sur l'écran provenant de l'éclairage naturel, de lampes, de réflexions sur des parties brillantes...</p> <p>Mobilier ne permettant pas l'adaptation à la morphologie du personnel et l'agencement des élément de travail</p> <p>Impossibilité de régler certains paramètre : couleur d'écran, taille des caractères... Difficultés à utiliser le logiciel : défaut de formation, manque d'ergonomie, erreurs fréquentes...</p>	<p>Utiliser un mobilier conçu pour le travail sur écran : supports pour le clavier et les documents, siège réglable, repose-pieds...</p> <p>Positionner correctement l'écran par rapport aux sources lumineuses</p> <p>Equiper les fenêtres de stores à lamelles, les lampes de dispositifs antireflets</p> <p>Utiliser des logiciels permettant d'adapter les couleurs, les tailles de caractères... Interrompre le travail sur écran par des pauses ou par d'autres activités...</p>

<b>Vibrations</b>	Outils pneumatiques à mains (marteau pneumatique, burineur, clés à choc...) Conduite de véhicules (poids lourds, transports en commun) ou d'engins de chantier (tractopelle, compacteur, bouteur...) Conduite de charriots élévateurs	Modifier le mode opératoire Atténuer les vibrations : — outils antivibratiles — Sièges et / ou cabines suspendues Informez les salariés des risques Réduire la durée d'exposition au risque (réorganisation, pauses...)
<b>Ambiances thermiques</b>	Intempéries, courants d'air Travail en ambiance froide, humide (chambre froide, congélateurs...) aggravé par une mobilité réduite Travail en ambiance chaude (verrière, laminoir, fonderie...) aggravé par les efforts physiques Travail isolé dans les ambiances extrêmes	Diminuer le temps d'exposition aux intempéries  Organiser le travail (pauses, local de repos...) Fournir des EPI adaptés (vêtements, gants...) Informez les salariés des risques Diminuer la vitesse de circulation d'air pour les ambiances froides Augmenter l'apport d'air neuf pour les ambiances chaudes Mettre à disposition des boissons et locaux de repos
<b>Ambiances lumineuses</b>	Défaut d'éclairage (poste de travail, zone de passage, allée ou escalier peu ou pas éclairé... Eclairage éblouissant (lampe nue dans le champ visuel, travail sur écran, rayonnement du soleil)	Privilégier l'éclairage naturel Permettre le réglage individuel de l'éclairage (fonction de la tâche et de l'opérateur) Entretien régulier des vitres, lampes Aménager les locaux des stores, vitres teintées, rideaux... Informez les salariés des risques
<b>Rayonnements UV IR</b>	Utilisation du laser industriel ou médical Utilisation de rayonnements ionisants : radiographie médicale, industrielle, centrale nucléaire... Soudage à l'arc (UV) Soudage au chalumeau (IR)	Contrôler les sources (éviter les fuites) Utiliser des écrans de protection Organiser le travail (zone à accès contrôlé) Veiller au port effectif des EPI Informez les salariés des risques Former les salariés à l'utilisation du matériel et aux risques Organiser la surveillance médicale spéciale pour les salariés exposés au rayonnement ionisants Effectuer des contrôles par dosimètre
<b>Machines et Outils</b>	Accès à la zone de travail de la machine Accès aux organes de transmission de la puissance (courroie, engrenage, arbre...) Projection de copeaux, fluides, poussières Utilisation d'outils portatifs (tronçonneuse, scie circulaire, meuleuse...)	Mettre en conformité les machines fixes et portatives  Utiliser les machines suivant les prescriptions du constructeur  Vérifier la mise en place et le bon état des carters Vérifier le fonctionnement des dispositifs de protection (barrage immatériel...) Contrôler la visibilité des arrêts d'urgence et leur accessibilité Former le personnel à la sécurité sur le poste de travail Mettre en place des fiches de poste Veiller au port des EPI

<p><b>Intervention d'une entreprise extérieure</b></p>	<p><b>Exemples d'entreprises intervenantes :</b></p> <p>Nettoyage des locaux ou des équipement</p> <p>Entretien, maintenance, SAV, BTP</p> <p>Gardiennage, restauration, transport</p> <p><b>Méconnaissance par l'une des entreprises des risques de l'autre entreprise</b></p> <p>Plan de circulation de l'entreprise utilisatrice (EU) inconnu de l'entreprise extérieure (EE)</p> <p>Locaux, process de l'EU inconnus de l'EE Nuisances physiques, chimiques générées par l'une ou l'autre entreprise</p> <p>Méconnaissance des consignes particulières</p> <p><b>Méconnaissance des risques liés à la coactivité :</b></p> <p>Partage des accès et des espaces de travail</p> <p>Partage des locaux du personnel (sanitaires)</p> <p>Gestion des livraisons et enlèvements</p>	<p>Effectuer une inspection commune avant le début des travaux</p> <p>Communiquer à l'EE les risques liés à l'activité de l'EU Etablir en commun un plan de prévention spécifique</p> <p>Elaborer les procédures et consignes adaptées</p> <p>Rédiger les documents spécifiques (permis de feu, autorisations...)</p> <p>Former le personnel de l'EE (configuration des locaux et process de l'EU)</p> <p>Associer les CHSCT de l'EU et de l'EE à l'analyse des risques</p> <p>Assurer un suivi commun des travaux (si intervention longue)</p>
<p><b>Organisation du travail</b></p>	<p>Travail de nuit, en équipes, le week-end</p> <p>Horaires fractionnés, décalés, irréguliers</p> <p>Astreintes</p> <p>Plannings connus tardivement</p> <p>Jours de repos imposés, variables</p> <p>Durée et / ou fréquence des pauses inadaptées</p> <p>Travail en flux tendus</p> <p>Travail dans l'urgence</p> <p>Présence de travailleurs isolés</p> <p>Recours à des intérimaires</p> <p>Formation, information des salariés non assurée ou inadaptée</p> <p>Absence de communication</p> <p>Agression, violence</p> <p>Surcharge, sous-charge</p> <p>Absence d'autonomie</p>	<p>Organiser la formation professionnelle</p> <p>Organiser l'accueil aux postes de travail</p> <p>Rédiger les consignes aux postes de travail</p> <p>Mettre à disposition la documentation nécessaire</p> <p>Mettre en place des moyens de communication (panneaux d'affichage...)</p> <p>Rédiger la liste des postes à risques</p> <p>Former des sauveteurs secouristes du travail (SST)</p>

**Utilisation de vélo et remorque**

Chargement/déchargement des colis à une hauteur de 80 cm, dans les caissons  
Couvercle du caisson non bloqué en position ouverte, voir même en circulation (coup de vent...)  
Sol glissant (produit répandus : eau, huile, gazole...), conditions climatiques (feuilles, neige, verglas)

### *Le changement d'échelle : la SCIC*

La création de la SCIC Cyclall traduit un niveau de maturation et de structuration à l'échelle nationale d'un projet alternatif d'économie sociale et solidaire mené antérieurement à l'installation des plateformes de livraison en France. Ce projet nourrit expressément une ambition sociale et écologique et lance à notre sens les prémices d'une transformation radicale du secteur de la livraison de marchandises par transport routier en prise avec des questions sociales et climatiques du XXI<sup>e</sup> siècle.

Le préambule des statuts affiche : « un projet coopératif de logistique urbaine à vélo inscrit dans l'économie sociale et solidaire et la transition écologique ». Le projet s'appuie sur la livraison du dernier kilomètre, le déménagement, les courses rapides et les navettes régulières. Il se positionne du point de vue de l'intérêt général qui comprendrait deux perspectives, améliorer la qualité de vie des centres urbains et démocratiser le transport à vélo en milieu urbain « grâce à une offre de services et de produits adaptés à la cyclologistique ». Du point de vue du modèle économique, les Cyclall se rattachent à l'économie circulaire, aux circuits courts et au développement économique durable des territoires sur lesquels ils sont implantés. Le modèle sociétal requis est exclusivement celui de la SCOP et de leur détention par les salariés. Complètement immergée dans l'économie sociale et solidaire et le développement des territoires, s'appuyant sur la tradition coopérativiste, la SCIC rassemble les 9 SCOP Cyclall. L'idée est de structurer un réseau, la SCIC offrant par son cadre juridique la possibilité de former ainsi une entreprise-réseau alternative aux entreprises capitalistiques et mondialisées. L'objectif est de créer les conditions favorables pour contribuer à l'émergence de projets alternatifs autour du transport à vélo et d'accueillir des parties prenantes autres que les SCOP Cyclall. Les statuts énoncent les avantages présentés par la forme juridique de la SCIC :

- l'intégration d'une lucrativité limitée dans un cadre entrepreneurial,
- l'attachement à la double qualité pour les salariés,
- la mobilisation de sociétaires engagés : entre salariés, bénéficiaires et autres personnes intéressées,
- l'ouverture de la gouvernance à toutes les parties prenantes,
- le partage de l'objet social et écologique de l'activité avec les territoires et au profit de tous les usagers des centres urbains.

Les statuts de la SCIC lancent un slogan : Cyclall, le vélo comme vecteur de transformations sociétales. Même s'il s'agit d'un slogan, il porte une marque distinctive et alternative sur le plan social (salarial), environnemental (logistique verte urbaine) et économique (économie circulaire, circuit court) face aux plateformes de livraison capitalistes.

Le préambule se termine par le rappel des 5 principes de l'ACI auxquels adhère la SCIC :

- La prééminence de la personne humaine ; la démocratie ; la solidarité ; un sociétariat multiple ayant pour finalité l'intérêt collectif ; l'intégration sociale, économique et culturelle dans un territoire déterminé par l'objet social.

Les activités déployées pour réaliser l'intérêt collectif de la SCIC et son utilité sociale sont les suivantes :

- « — fabriquer, développer et commercialiser des outils adaptés aux activités de transport à vélo,
- accompagner la création et le développement de structures coopératives dans le domaine de la cyclo-logistique urbaine, par des prestations de conseils, formations individuelles ou collectives,
- promouvoir la logistique à vélo, à travers le mode d'entrepreneuriat issu de l'ESS ».

Quant à l'utilité sociale, notion centrale de la loi de 2014 sur l'ESS à laquelle se réfère expressément les statuts de la SCIC, elle est mise en œuvre et traduite en étroite corrélation avec l'activité de la SCIC puisqu'il s'agit :

— « d'une part de soutenir des personnes en situation de fragilité soit du fait de leur situation économique et sociale, notamment par la production d'outil de transport low-tech, et aussi par les activités rendues aux usagers par les bénéficiaires de la SCIC (collecte et distribution d'inventus alimentaires, déménagements sociaux, livraison de denrées alimentaires en circuit court,...),

— d'autre part d'atteindre les objectifs de développement durable particulièrement ceux tenant aux villes et aux communautés durables (ODD 11), à la consommation et production responsables (ODD 12) et la lutte contre le changement climatique (ODD 13) ».

Cet affichage statutaire donne à voir un projet pensé et structuré dans un environnement de proximité et somme toute élargi à des engagements mondiaux illustrant une association très pragmatique du local/global pouvant relever et être de l'ordre d'une utopie réelle.

Les statuts de la SCIC présentent par rapport aux exigences et aux options légales des particularités dont celles relatives aux catégories de sociétaires. En effet, la SCIC Cyclall crée 4 catégories : les salariés, les freechises (bénéficiaires) qui sont les associés personnes morales titulaires d'un contrat de franchise Cyclall, les membres fondateurs et, enfin, les personnes ressources qui sont des associés personnes physiques « garantes de l'intégrité du projet et qui concourent par leur action ou leur implication à développer la coopérative dans le respect de ses valeurs et de ses missions et la catégorie des partenaires, associés personnes morales de droit privé ou public qui contribuent par leur activité, leur expertise métier, leurs apports financiers ou leurs compétences au développement de la coopérative ». Chacun des collèges se voit attribuer par les statuts des droits de vote qui traduisent la portée de leur présence dans la SCIC. C'est le collège des bénéficiaires dits freechises (concrètement, toutes les SCOP Cyclall de France) qui dispose du quota le plus fort : 40 % des droits de vote. Puis vient le collège des salariés qui se voit attribuer 30 %, le collège des fondateurs et personnes morales qui a 20 % et enfin le collège des partenaires qui se voit reconnaître 10 % des droits. L'intention des auteurs et des fondateurs est cohérente avec le but poursuivi par une SCIC et est claire quant à la volonté de protéger la philosophie et l'intégrité du projet. L'ouverture aux sociétaires extérieurs est prudente et relativement marginale dans l'objectif de préserver l'indépendance de la SCIC dans ses décisions futures d'influences extérieures. La SCIC Cyclall est le projet d'une communauté préoccupée par son environnement social, politique et économique, mais attachée à toute son autonomie.

Il faut souligner que la rémunération des salariés et dirigeants les mieux rémunérés est limitée à respectivement 4 fois et 5 fois la rémunération annuelle.

Ces deux types d'expérimentation (Véloliv et Touenvélo) qui se distinguent par le lien ou non avec les plateformes numériques capitalistes ont cependant des points communs : le partage de valeurs communes sur le travail, la protection sociale et le capital ; une approche du travail comportant des risques physiques nécessitant une politique de prévention (durée du travail, repos, récupération, etc.) et de formation ainsi qu'une politique de reconversion vers d'autres fonctions dans l'entreprise ; une approche en termes de métier avec l'acquisition de compétences et d'expérience donnant lieu à la reconnaissance de qualification et donc d'une échelle des salaires aussi restreinte soit-elle ; le non recours au management algorithmique ; le recours à la figure du dispatcheur pour organiser et répartir le travail et manager les personnes ;

etc. Autant d'éléments qui interrogent sur la possibilité à terme d'un rapprochement voire d'une fusion entre le mouvement Cyclall et celui des coopératives de coursiers anciennement des plateformes, ce qui pourrait permettre d'établir et de consolider un modèle alternatif aux plateformes capitalistes et sans doute de limiter les risques d'instrumentalisation de la coopération.

## B. L'ambivalence du recours au coopérativisme

Nous évoquerons ici le risque d'instrumentalisation du droit coopératif pour régler les problèmes posés par l'ubérisation en préservant les plateformes de toute responsabilité et en créant une structure ombrelle ou voile juridique prenant la forme d'une coopérative, soit la proposition dite du tiers employeur soutenue par le rapport Frouin (1). C'est un risque identifié dans divers pays (voir *supra* en Italie) que rappelle l'OIT dans divers documents (2).

### 1. Des organisations hybrides entre modèle économique et modèle social

Après avoir présenté les caractéristiques des coopératives de coursiers et les ressources socio-économiques dont disposent ces derniers, nous examinerons les conditions de travail et d'emploi des travailleurs en coopératives afin de saisir comment les stratégies économiques, le mode de gouvernance ainsi que les expériences socialisatrices, agissent comme facteurs d'amélioration ou de détérioration de ces conditions par rapport à celles rencontrées au sein des plateformes numériques.

#### *1.1 Des conditions de travail et d'emploi variables*

Tableau 23. Conditions de travail et d'emploi au sein des coopératives coursiers

Nom	Cyclall Rennes	Cyclologistique	Cyclall Rouen	Cyclall Caen	Cyclall Grenoble	Véloliv	Sudouest livraison	Les Livreurs Atlantique	Livreurs Méditerranée	Provélo	Véllille	La Bikevin
<b>Statuts d'emploi (CDI/CDD Temps plein temps partiel)</b>	9 CDI 39 h hebdo/ 35 h annuelles	2 CDI 28h/semaine 06/2019-01/2020 CDD (optique de transformation en CDI)	6 CDI Temps plein/ 35 heures avec modulations	6 CDI Temps partiels (17 h, 20 h, 20 h, 25 h) 1 CDI Temps plein	3 CDI Temps plein	CDI et autoentrepreneurs Temps pleins et temps partiels	4 CDI temps plein, 1 CDI temps partiel, CDD ponctuels	Autoentrepreneurs (CDI depuis passage SCOP en 2020)	Tous autoentrepreneurs 4 temps plein/ un mi-temps	Tous autoentrepreneurs 50 à 70 h/semaine (pour l'assoc + plateformes)	2 CDI à temps partiel (mi-temps)	CDI Temps plein
<b>Salaires/Primes</b>	SMIC	SMIC Horaire	SMIC+ avantages > 1300 environ	SMIC Horaire	SMIC	SMIC	1260 euros nets Primes ponctuelles	SMIC horaire	Pas de rémunération	Pas de rémunération	400 euros net/mois	SMIC
<b>Congés payés</b>	7 semaines	Non renseigné	5 semaines	5 semaines	5 semaines	5 semaines	8 semaines	Non renseigné	NON	NON (bénévolat)	5 semaines	5 semaines
<b>Avantages en espèces</b>	150 euros d'équipement/an	NON	10 euros/mois pour téléphone portable 10 euros/mois d'équipement Participation aux bénéfices	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	Indemnités kilométriques	25 euros/mois pour l'équipement	100 euros par mois pour équipement et entretien	NON	NON	NON (bénévolat)	NON	NON
<b>Avantages en nature</b>	2 demi-journées enfant malade Chèques Cadhoc Tickets restaurants Chèques vacances	NON	Tickets restos (50 euros/mois)	Prise en charge totale de la mutuelle	Equipements protection, vestes et pantalons de pluie	Repas du midi fournis par la coopérative Prise en charge de la mutuelle	Tickets restaurants (189 euros) 50 euros mutuelle	Fruits et légumes à récupérer	NON	NON (bénévolat)	NON	NON
<b>Mutuelle</b>	Mutuelle : KLESIA Contrat : Carcept Prévoyance Passage chez MUCS	Mutuelle : KLESIA Contrat : Carcept Prévoyance	Mutuelle : KLESIA Contrat : Carcept Prévoyance	Mutuelle : KLESIA Contrat : Carcept Prévoyance	Mutuelle des SCOPS	ALAN	APICIL	Association donc mutuelles diverses	Association donc mutuelles diverses	Association donc mutuelles diverses	Mutuelle des SCOPS	Mutuelle de la CAE ACEASCOP



Les conditions de travail et d'emploi des coursiers des coopératives sont très variables selon les organisations et leur ancienneté. Ainsi les entreprises les plus récentes, encore sous le statut d'associations, mobilisent une main-d'œuvre sous statut d'autoentrepreneur (Livreurs Méditerranée, Provélo). Ces coursiers travaillent toujours en parallèle pour les plateformes numériques, tandis que d'autres, plus installées, emploient plusieurs salariés en CDI et à temps plein.

*« E. Ce qu'il s'est passé jusque-là sur les pics d'activité, c'est qu'on fait du CDD, souvent qui se transforme en CDI derrière, parce que généralement, souvent on recrute aussi au fur et à mesure qu'on voit des nouvelles choses arriver, et donc souvent l'entrée c'est un CDD, ça peut être sur une période de vacances et puis jusque-là on a eu la chance d'avoir en même temps que le pic un peu saisonnier de couverture de vacances, d'avoir d'autres activités qui se mettent en place derrière et qui permettent du coup de concrétiser »*

(Entretien avec le fondateur de Cyclall Caen, réalisé le 14/10/2019)

*« pour les jours comme ça, on passe aussi par des autoentrepreneurs, mais c'est payé à l'heure et prévu à l'avance, en gros on paie l'équivalent d'un revenu salarié donc c'est 16 euros de l'heure et on fournit les vélos »*

*« Emilie. Et ces autoentrepreneurs, vous les trouvez comment ?*

*Véloliv. C'est que des gens qui veulent pas être salariés, c'est des gens avec qui on aime travailler et avec qui on travaille régulièrement, les opérations de fête des mères, les opérations Saint Valentin où on a besoin toujours de 10-15 personnes en plus, c'est toujours le même pool de personnes »*

(Entretien avec le fondateur d'Véloliv, Paris, réalisé le 17/09/2019)

L'usage du CDD est parfois mobilisé pour faire face à une hausse de l'activité, mais il est souvent pensé comme une phase transitoire devant conduire au CDI. Enfin, le recours occasionnel à l'autoentrepreneuriat est mobilisé par certaines coopératives pour assumer les augmentations temporaires de charge de travail, au sein d'une journée ou pendant le mois de décembre. C'est le cas de la coopérative parisienne dont le dirigeant justifie l'usage du statut par la croissance de la charge de travail, mais aussi par le choix des travailleurs eux-mêmes de rester indépendants, euphémisant de la sorte la précarité à laquelle ils sont confrontés. Malgré tout, l'ensemble des dirigeants partage une adhésion à la norme du salariat et du CDI, promus comme vecteurs de bonnes conditions de travail. D'ailleurs, certains sont conduits à développer le démarchage et l'activité afin de remplir l'objectif de salarier en CDI :

*Emilie. Et le troisième salarié ? Ou les salariés que vous envisageriez de recruter, vous souhaiteriez qu'ils deviennent associés ?*

*C. Ouais alors justement, on a la petite difficulté que pour l'instant Rémi est recruté en CDD jusqu'à fin janvier... et on a pour objectif de transformer son CDI enfin c'est la promesse qu'on s'est un peu fait tous les trois du coup on... se met la rate au court-bouillon pour démarcher et trouver de nouveaux clients et puis on refaisait les calculs il n'y a pas longtemps, financièrement ça devrait être tenable, ça devrait être faisable à la petite subtilité que pour l'instant l'embaucher 28 heures ce serait un peu juste donc on l'embaucherait plutôt 23 heures-25 heures par semaine avec le but de lui faire l'avenant au contrat le plus vite possible pour qu'il passe aussi à 28 heures*

(Entretien avec les fondateurs de Cyclologique, Besançon, réalisé le 10/12/2019)

Sur le plan de la rémunération, les situations sont variables. Ainsi pour les coopératives naissantes, les travailleurs continuent d'exercer l'activité avec les plateformes et ne perçoivent pas de rémunération de l'entreprise alternative. Pour les autres, les salaires restent relativement bas, aux alentours du SMIC. Pour autant, la SCOP rennais, qui jouit d'une ancienneté plus importante (2009) a mis en place un modèle social permettant de compenser partiellement les revenus peu élevés : 7 semaines de vacances, 2 demi-journées enfant-malade, 150 euros de prime d'équipement, tickets restaurants, chèques Cadhoc<sup>1077</sup>, chèques vacances.

L'outil de travail est dans la plupart des cas fourni par les travailleurs eux-mêmes dans les débuts d'activité (vélos et équipements personnels). Mais l'ancienneté et/ou les subventions permettent progressivement aux coopératives de faire l'achat d'un matériel plus sécurisé, plus adapté, en termes de capacité, au type de marchandise transportée, tels les vélos-cargos.

Les coopératives de livraison se caractérisent par ailleurs par une relative flexibilité des horaires qui prend deux formes : la flexibilité choisie d'une part, qui répond aux souhaits des travailleurs de pouvoir moduler leurs horaires pour leur convenance personnelle, la flexibilité subie ou contrainte en réponse aux fluctuations de l'activité, d'autre part. Les entreprises les plus solides sur le plan financier et les plus anciennes disposent d'une flotte. Mais certains dirigeants de coopératives justifient l'usage de l'équipement personnel comme relevant du choix de travailleurs : « Vu qu'on a affaire à des cyclistes, ils aiment bien avoir leurs propres affaires » (Entretien avec le fondateur de Cyclall Caen, réalisé le 14/10/2019).

Comme le montrent certains travaux sur les coopératives, « les modalités de mise en œuvre de cette flexibilité du temps de travail sont multiples : modulation annuelle, heures supplémentaires régies par un compte épargne-temps ou pas, récupération selon des arrangements informels, parfois même bénévolat »<sup>1078</sup>. Dans le cas des coopératives de livraison, la flexibilité est à la fois liée au caractère naissant des organisations, mais aussi aux dimensions inhérentes au secteur de la livraison. L'activité de livraison est sujette à de fortes fluctuations de la charge de travail, avec une croissance importante dans la période précédant Noël. Si, comme on l'a montré, le recours au CDD ou à l'autoentrepreneuriat permet d'assumer ces fluctuations, c'est aussi la flexibilité horaire des travailleurs qui peut être mobilisée. Certaines coopératives mettent par exemple en place des heures supplémentaires comme l'explique le dirigeant rouennais :

*« Ponctuellement au moment de la période de Noël principalement, c'est forcément pour nous... c'est toujours un peu le nerf de la guerre, c'est pas le mois le plus intéressant, mais c'est le mois où il y a le plus de boulot ».*

(Entretien avec le fondateur de Cyclall Rouen, réalisé le 15/10/2019)

Parfois, il s'agit d'appeler au dernier moment un travailleur sur son jour de repos pour faire face aux aléas comme l'explique un coursier de Besançon :

*« On se retrouve vraiment très peu souvent complètement coincés [...], mais dans ce cas-*

---

<sup>1077</sup> Les chèques Cadhoc sont des chèques offerts par l'employeur aux salariés, leur donnant accès à une série d'enseignes où ils peuvent acheter des produits au montant du chèque.

<sup>1078</sup> Charmettant H., Juban J.Y., Magne N., Renou Y., « La « sécuflexibilité » : au-delà des tensions entre flexibilité et sécurité de l'emploi, les sociétés coopératives et participatives (Scop) », *Formation emploi*, 2016, [En ligne], 134 | Avril-Juin, p. 113.

*là, faut appeler le collègue qui est sensé faire la sieste et puis tant pis pour lui ».*  
(Entretien avec les fondateurs de Vélocnect, Besançon, réalisé le 10/12/2019)

Mais la flexibilité horaire n'est pas seulement le produit des contraintes imposées par le secteur d'activité, en effet des formes de flexibilité horaire choisies sont permises par le statut coopératif et la prise de décisions partagées entre les coopérateurs. Le statut coopératif de l'entreprise autorise ainsi les arrangements en interne, informels entre les travailleurs.

Enfin, malgré l'attention globale portée aux conditions de travail par les dirigeants des coopératives et l'attention portée à la question de l'accidentologie, aucune des coopératives n'impose le port du casque aux travailleurs. Si cela peut paraître paradoxal au regard de l'intérêt général des porteurs de coopératives aux conditions de travail, le paradoxe n'est qu'apparent : le fait de ne pas rendre obligatoire le port du casque relève finalement de deux logiques ; ne pas transformer les pratiques des salariés passionnés de vélo et qui en mesurent le risque, le respect d'une aspiration à l'autonomie dans le travail portée par les coopérateurs. D'autres dimensions de la santé-sécurité au travail des salariés sont mises de côté par les coopératives de coursiers en raison de la pénibilité associée au respect des consignes, ainsi, les coursiers ne portent pas de chaussures de sécurité qui entraveraient la pratique du vélo.

*« Ca pourrait aller de soi qu'on dise "on prend les chaussures de sécurité", sauf que quand on est à vélo et qu'on utilise les chaussures de sécurité, c'est pas tip top donc on prend plutôt le penchant pour dire on n'impose pas les chaussures de sécurité, les casques de vélo, on a tendance à les mettre quand on est à vélo tout seul, quand on est en livraison, c'est que de l'hypercentre, nos remorques sont suffisamment grosses pour pas qu'on nous approche en voiture, donc on met pas de casques, mais... ça changera peut-être »*

(Entretien avec le fondateur de Cyclall Rennes, réalisé le 01/10/2019)

*In fine*, les dirigeants de coopératives ont conscience de faire partie d'une organisation hybride qui doit satisfaire des exigences sociales tout autant que la viabilité économique de leur entreprise dans un secteur concurrentiel. De ce fait, les conditions de travail et d'emploi se présentent comme une manière de tenir ce double enjeu, les faibles niveaux de rémunération permettent d'assurer la viabilité économique tandis que des avantages sociaux, des formes de flexibilité et d'autonomie allouées aux travailleurs permettent de remplir les objectifs en termes sociaux autant qu'ils participent à la mobilisation des travailleurs dans le travail et l'entreprise.

## ***1.2 Partir ou rester, les conditions sociales de pérennité des coopératives***

On voit donc que les coopératives offrent des conditions de travail et d'emploi très variables aux coursiers, notamment en fonction de leur ancienneté et du niveau de développement de leur activité.

### *Le recrutement, un enjeu crucial*

Dans un contexte où l'incertitude économique reste présente du fait notamment de la petite taille des coopératives, de leur faible ancienneté (même s'il y a des variations), et du fait aussi de conditions de travail et d'emploi fragiles, le recrutement de nouveaux travailleurs et surtout les critères de recrutement sont cruciaux<sup>1079</sup>. En effet, le recrutement se présente comme un

---

<sup>1079</sup> Juban J.-Y., Charmettant H., Magne N., « Les enjeux cruciaux du recrutement pour les organisations hybrides: les enseignements à tirer d'une étude sur les Scop », *Management & Avenir*, décembre 2015, n° 82, pp. 81-101.

enjeu pour la cohésion des collectifs de travail. Les critères de recrutement évoqués par les dirigeants des coopératives combinent deux aspects : les compétences et savoir-être liés à l'activité de coursiers, les dispositions sociales des travailleurs et leur adhésion aux valeurs portées par la coopérative.

Sur le plan du métier et des compétences, plusieurs dirigeants de coopératives insistent sur la nécessité de recruter de bons coursiers. Être un bon coursier requiert différentes compétences telles que l'endurance à l'effort supposant une bonne condition physique ou encore la bonne connaissance de la ville. L'appétence pour le vélo se révèle une condition *sine qua non* du travail de coursier, si bien que le dirigeant de la coopérative rouennaise n'envisage pas recruter un candidat qui n'arriverait pas en vélo à l'entretien d'embauche. Pour d'autres, il s'agit même de ne pas arriver avec n'importe quel vélo. Ainsi le fondateur de la SCOP parisienne, soucieux de la dimension sécurité et de l'accidentologie, indique être frileux à recruter quelqu'un qui arriverait en fixie (vélo de course sans frein) : « s'il y a un mec qui vient en fixie, il perd des points, c'est pas qu'il est éliminé, mais le mec qui vient sans frein sur un vélo à Paris ça veut dire qu'il n'est pas encore assez mature ».

Pour autant, les atouts physiques seuls ne sont pas suffisants, mais s'articulent avec des savoir-être et certaines qualités sociales : telles que la présentation de soi, la maîtrise des enjeux relationnels dans les échanges avec la clientèle ou encore savoir faire preuve de patience, de réactivité et d'esprit d'initiative face aux divers aléas de terrain.

Ainsi, il ne suffit pas de faire du vélo pour être un bon coursier comme en attestent les propos du dirigeant de la coopérative parisienne :

*« VÉLOLIV. Oui, c'est comme les chasseurs, il y a le bon et le mauvais chasseur, il y a des mauvais coursiers et des bons coursiers sauf que là la nuance elle est vraiment palpable, ça peut être du simple au double en termes de productivité, il s'agit pas juste de faire du vélo et de livrer d'un point A à un point B, il faut connaître un secteur, il faut connaître des procédés, des procès, des clients, comment circuler, comment voir la circulation, il y a une espèce d'intelligence à avoir au niveau de comment on voit la ville et ça ça vient avec l'expérience et souvent l'expérience elle vient avec le métier »*

(Entretien avec le fondateur d'Véloliv, Paris, réalisé le 17/09/2019)

Au-delà de ces compétences, c'est aussi la référence plus large à la figure du coursier New Yorkais qui importe et distingue notamment les coursiers des coopératives des coursiers de plateformes. Pour le « vrai coursier », le livreur de plateformes, ubérisé, ne partage pas grand-chose avec lui en termes d'identification au métier, et plus largement en termes de modes de vie. Les coopératives antérieures aux plateformes sont d'ailleurs parfois frileuses à embaucher d'anciens livreurs de plateformes qui ne maîtriseraient finalement pas les codes de la livraison et n'auraient pas nécessairement développé les compétences pour produire un service de qualité. Car le métier de la livraison en coopérative ne se réduit pas, comme le dit le dirigeant de la coopérative parisienne, à « livrer des burgers entre 12 h et 14 h quand il fait beau ».

Enfin, les dirigeants des coopératives insistent aussi, et parfois surtout, sur l'adhésion à des valeurs communes. La cohésion de l'équipe de travail étant garante du bon fonctionnement de la coopérative et dans une certaine mesure de sa pérennité, les dirigeants des coopératives recrutent surtout des gens qui leur ressemblent socialement, qu'il s'agisse de partager avec eux

la passion du vélo, mais aussi d'adhérer à la dimension coopérative voire plus largement au modèle de l'économie sociale et solidaire. De ce fait, les recrutements se font très souvent par le bouche-à-oreille, on recrute les copains puis les copains des copains, ce qui offre une garantie supplémentaire sur le partage de dispositions éthiques communes et *in fine* sur l'engagement des travailleurs et leur mobilisation au travail.

*« C'est beaucoup de relationnel, Antoine, Jérôme bossaient ensemble, Seb c'est le copain d'Antoine, ensuite ils ont... Seb avait un copain qui était Nicolas, qui a été embauché par la suite »*

(Entretien avec le fondateur de Cyclall Rennes, réalisé le 01/10/2019)

#### *Les cas de défection*

Cet intérêt porté au recrutement n'empêche toutefois pas les défections. On constate, par ailleurs, un certain turn-over et des défections – surtout dans les débuts d'activité – liés à plusieurs facteurs. Certains départs sont liés aux difficultés économiques associées à la création d'activité lorsqu'elles ne sont pas compensées par d'autres revenus.

D'autres sont davantage liés aux difficultés à supporter la pénibilité du métier de coursier :

*« bon après on n'est jamais à l'abri, dans ce métier-là j'ai vite appris que bah c'est quand même un métier physique, c'est un aspect qui rentre en compte, il y a forcément un turn-over par rapport à ça, ça c'est certain et que c'est un métier qui est usant aussi pas que physiquement »*

(Entretien avec le fondateur de Cyclall Rouen, réalisé le 15/10/2019)

Enfin, un troisième type de départs sans heurt concerne les travailleurs qui quittent la coopérative pour d'autres projets socio-professionnels.

#### *Les formes de compensation*

Les conditions de travail et d'emploi sont donc relativement variables. Si des efforts sont réalisés pour compenser les faibles niveaux de rémunération par l'octroi de différents avantages et que la pénibilité physique de l'activité est prise en compte dans la gestion des horaires, ces contraintes sont plus largement supportées par des formes de compensation sociale.

Les dirigeants des coopératives acceptent de travailler de nombreuses heures au nom de leur statut de dirigeant, ce qui les rapproche des entrepreneurs dans leur ensemble, souvent mus par une idéologie sacrificielle. Mais ils tolèrent également la forte charge de travail au nom de l'appartenance au secteur de l'ESS, et se rapprochent en ce sens des autoentrepreneurs dirigeants d'AMAP « la Ruche qui dit oui », qui « ne comptent par leurs heures, car c'est pour la bonne cause »<sup>1080</sup>.

D'une part, l'adhésion aux valeurs de l'ESS ou plus spécifiquement au projet de coopérative conduit une partie des coopérateurs à supporter la faiblesse des salaires, intériorisée comme une contrainte inhérente au secteur de l'économie sociale et solidaire. Certains d'entre eux s'accommodent par ailleurs de bas salaires par des modes de vie tournés autour de valeurs anticonsuméristes voire décroissantes. Plus largement, la transparence de l'information sur la santé de l'entreprise permet la plus grande adhésion des travailleurs aux décisions prises, mais

---

<sup>1080</sup> <https://www.travailindependant.org/quand-luberisation-frappe-aussi-leconomie-sociale-et-solidaire/>

aussi leur mobilisation au travail. Les conditions d'emploi et de travail contraignantes sont, d'autre part, compensées par l'ambiance de travail, particulièrement louée par les livreurs comme un élément de satisfaction.

Enfin, la passion du vélo conduit à l'euphémisation des contraintes, relevant de la sorte d'un réenchantement du métier<sup>1081</sup> :

*« Moi je ne peux pas l'évaluer parce que j'ai une approche assez particulière de mon travail, à mon sens moi je travaille pas je fais du sport... pourtant je travaille bien, mais pour moi je pratique simplement mon sport, moi j'ai cette vision-là de ce boulot, sans cette vision-là psychologiquement je pourrais pas faire ce travail, moi c'est un moteur à travers le sport, c'est pas une corvée pour nous, contrairement à la majorité »*

(Entretien réalisé avec les fondateurs de la coopérative Provélo. Grenoble, réalisé le 10/12/2019)

Ainsi, l'existence d'un collectif de travail, la passion du vélo, le partage de valeurs communes, la relative autonomie au travail et la participation à la gouvernance de l'entreprise se présentent comme des éléments de satisfaction au travail et de gratifications symboliques qui viennent compenser la faiblesse des salaires.

La création d'une coopérative n'est pas à la portée de tous, elle concerne principalement des coursiers disposant d'un certain nombre de ressources qui sont mobilisées à la fois dans la création de l'entreprise, dans la gestion de l'activité. Plus largement, les coursiers des coopératives partagent des dispositions communes, des manières de voir les choses similaires qui leur permettent de trouver des accords. Mais en dépit de la volonté de travailler autrement, les conditions de travail et d'emploi des coursiers jouent comme des variables d'ajustement permettant la conciliation des contraintes économiques et des ambitions sociales de sorte que les niveaux de rémunération restent relativement bas. Pour autant, la rémunération n'est pas le seul facteur de satisfaction au travail des travailleurs qui trouvent des compensations dans le partage de valeurs communes, l'existence de formes d'autonomie, d'une bonne ambiance de travail et la pratique quotidienne du vélo. Finalement, si les conditions de travail et d'emploi des coopératives sont globalement plus favorables aux travailleurs que celles des plateformes, les coopératives ne constituent pas une concurrence aux plateformes, mais davantage une alternative pour une petite fraction de travailleurs dotés de ressources et de dispositions spécifiques.

## **2. Des risques d'instrumentalisation**

### ***2.1. Une instrumentalisation en projet***

Parmi les deux scénarios primés par le rapport Frouin celui dit du tiers intermédiaire a à voir avec les coopératives. En effet, ce scénario du tiers intermédiaire (soit une société de portage salarié soit une coopérative d'activité et d'emploi — CAE —) ne concernerait que les travailleurs réunissant deux critères d'ancienneté et de chiffre d'affaires avec une plateforme (12 mois et 20 000 euros pour le transport de personnes/6 mois et chiffre à déterminer pour le

---

<sup>1081</sup> Lorient, M., « Les diplomates et l'expression obligatoire de la passion au travail », in Le Roux N., éd., *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique*, 2015, pp. 215-244.

transport de marchandises). À défaut de réunir l'un ou l'autre de ces critères, le travailleur resterait un travailleur indépendant avec un statut amélioré au lieu d'être un salarié d'une société de portage salarial ou d'une CAE. Apparemment séduisante, la solution du tiers intermédiaire n'en révèle pas moins des inconvénients dont certains ont été, du reste, identifiés par le rapport Frouin.

### **Le recours à un tiers employeur : la viabilité d'un scénario au prisme du droit comparé<sup>1082</sup>**

L'idée du tiers intermédiaire trouve plutôt sa source d'inspiration à l'étranger, en Belgique et au Portugal, que dans les expériences coopératives menées en France dans le secteur du transport sauf à en dénaturer l'esprit et la réalité.

L'expérience belge convoquée dans le rapport est celle de la coopérative SMART créée en 1998 par des artistes du spectacle qui, en droit belge, ne jouissaient pas de l'application du droit du travail (contrairement au droit français grâce à une présomption légale de contrat de travail) et qui ne bénéficiaient pas d'aménagements des conditions d'accès aux prestations chômage (contrairement à la situation en France dans laquelle les intermittents ou les auteurs qui, quoiqu'indépendants, bénéficient du rattachement au régime général de la sécurité sociale). Ces différences ont été largement estompées par la loi de programmation belge du 26 décembre 2013 considérant que la personne donneur d'ordre qui commande la prestation ou l'œuvre de l'artiste contre une rémunération déterminée et qui définit les caractéristiques qu'elle en attend sera considérée comme employeur. Par ailleurs, SMART a tenté d'être un intermédiaire entre la plateforme Deliveroo et les livreurs en vertu d'une convention conclue en 2015 et dénoncée en 2017 par la plateforme à la faveur d'un statut d'emploi dérogatoire échappant totalement aux taxes fiscales et sociales et très largement aux protections du droit du travail introduit en vertu de la loi du 11 juillet 2018 annulée par arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020<sup>1083</sup> (voir *supra* Partie I, titre II, chapitre II).

Nonobstant l'originalité et l'intérêt de l'expérience d'innovation sociale portée par SMART dans les contextes juridiques susmentionnés et pour laquelle elle cherche une assise juridique<sup>1084</sup> en s'inspirant le cas échéant du régime de la CAE (sic), les questions juridiques posées par la fonction de tiers intermédiaire invitent à la prudence sur l'usage des comparaisons internationales à des fins de greffe ou de transposition. La deuxième source d'inspiration vient de la loi portugaise dite Uber du 10 août 2018 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019, uniquement applicable aux chauffeurs de taxi qui pose le principe d'une présomption de contrat de travail entre la société prestataire de service et la plateforme – Uber —. La société prestataire pouvant être une société unipersonnelle créée par le chauffeur lui-même qui, du fait de la fiction juridique créée par la loi, est dépossédé de toute possibilité d'action en requalification de la relation avec la plateforme alors que celle-ci dispose du fait de la loi de l'entière maîtrise de l'activité à l'identique d'un employeur<sup>1085</sup>.

---

<sup>1082</sup> Daugareilh I., « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », *Revue de droit du travail*, 2021, n°1, p.14.

<sup>1083</sup> Cour constitutionnelle, arrêt du 23 avril 2020, n°53/2020, *Moniteur belge*, 20 mai 2020, p.36300.

<sup>1084</sup> Capiou S., Lamine A., « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : SMART », in D. Dumont, A. Lamine, J.B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, ed. Larcier, 2020, p.223

<sup>1085</sup> Loi n°45/2018, *Diario da Republica*, n°154 du 10 août 2018. Pour une analyse critique du dispositif voir Mestre B., « As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões », *Prontuario di direito do trabalho*, 2021, n°1.

En France, des travailleurs ayant initialement travaillé pour des plateformes ont en effet créé des SCOP dans diverses villes dont les deux plus connues sont du reste citées par le rapport (Véloliv et les Sudouest livraison). Mais ces expérimentations françaises n'ont pas pour but d'œuvrer d'une quelconque façon pour les plateformes, mais au contraire de s'en émanciper et d'en être tout le contraire sur le plan de la technique managériale, social et économique. Recourant au salariat et à la coopération, ces entreprises se situent du point de vue du marché sur des relations à titre principal B to B et accessoirement B to C pour des raisons de viabilité — et de rentabilité — économique, ce qui leur permet de développer un modèle économique en effet respectueux des droits sociaux des travailleurs. Il reste en effet encore à démontrer aux plateformes qui recourent de manière récurrente à des levées de fond que l'activité de livraison de repas à des particuliers est économiquement viable, ce qui est une condition *sine qua non* pour pouvoir rémunérer décentement le travail — indépendant ou salarié —, et apporter toutes les protections permettant de couvrir les risques inhérents à l'activité.

### **Le recours à un tiers employeur, un scénario soulevant des réserves<sup>1086</sup>**

Si on laisse de côté les raisons techniques qui, pour ce qui est du portage salarial, supposerait une réforme législative d'envergure révisant radicalement le profil du salarié porté et par voie de conséquence les conditions légales du portage, la solution du tiers intermédiaire via le portage salarial ou la CAE telle que proposée par le rapport Frouin suggère les réserves suivantes, juridiques pour certaines, économiques pour d'autres.

Sur un plan juridique, la première réserve flirte avec l'exigence d'égalité. En posant comme condition d'accès au statut de salarié dans le cadre du portage ou de la CAE, l'ancienneté dans l'activité et un chiffre d'affaires minimum et en laissant les travailleurs ne réunissant pas l'une et/ou l'autre condition dans un *statu quo* — celui de travailleur indépendant —, le rapport Frouin suggère de traiter différemment du point de vue du statut juridique deux travailleurs engagés par la même plateforme, exerçant la même activité et selon les mêmes conditions d'exécution conçues et managées par la même application de la plateforme. Le rapport ne s'en cache pas : le travailleur en CAE ou porté aura pour employeur réel la plateforme, le tiers n'ayant pour rôle que d'assurer une gestion administrative. Les conditions posées pour le scénario du tiers instaurent une protection à deux vitesses accordant un statut au rabais pour les moins anciens et les moins engagés dans l'activité. Cette différence de statut juridique nuit au principe de cohérence, d'égalité de traitement voire de non-discrimination.

La deuxième réserve porte sur la méconnaissance du droit propre au secteur coopératif. Le scénario du tiers intermédiaire via une CAE crée un risque de violation des principes généraux de la coopération. Le rapport fait du passage en CAE une obligation pour le travailleur qui souhaite poursuivre son activité avec la plateforme. Cette structuration obligatoire contrevient au principe fondamental de la Déclaration sur l'identité coopérative selon lequel l'engagement du coopérateur doit être volontaire, ouvert et durable. Le rapport s'en défend considérant que le volontariat est préservé par l'existence d'autres options (portage, SCOP, SCIC) dont deux sont régies par le principe susmentionné et dont la troisième (le portage) ne sera praticable que sous réserve de réforme législative ! Le scénario pousse à une instrumentalisation de la coopération qui serait en l'espèce mobilisée à des fins contraires à son esprit et à ses buts. La

---

<sup>1086</sup> Daugareilh I., Daugareilh I., « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », op.cit.



coopération va en effet bien au-delà d'une expérience d'innovation sociale, elle nourrit le dessein d'être une voie d'émancipation des travailleurs et se fonde sur la démocratie, ce qui est à l'exact opposé du projet des plateformes. C'est donc sans surprise que la Confédération Générale des SCOP a exprimé dans un communiqué du 8 décembre 2020 son opposition à ce que la CAE soit utilisée pour permettre aux plateformes de se dégager de leurs responsabilités d'employeur, la CAE étant en l'espèce limitée à la seule fonction de « coopérative d'interface » démunie de tout moyen pour remédier aux dérives des conditions imposées par la plateforme.

La piste favorisée par le rapport Frouin conduit à interroger – et ce sera là la troisième réserve – sur la fonction du tiers employeur<sup>1087</sup>. Qu'il s'agisse de l'entreprise de portage ou de la CAE, elles ne sont pas tenues de fournir le travail au travailleur qui leur est lié par un contrat de travail. Il revient en effet à ce dernier de chercher le(s) clients (en l'occurrence des plateformes). Ceci ne met pas le travailleur en position de force vis-à-vis de la plateforme pour ouvrir une quelconque négociation sur les conditions de réalisation de la prestation et a fortiori de son prix. Sa vulnérabilité sur le marché reste sensiblement la même. Par ailleurs, l'application reste la propriété de la plateforme et le mode opératoire de l'activité réalisée dans le cadre du portage ou de la CAE. Aucun droit de regard, de contribution ou de contestation de la part du tiers intermédiaire ou du travailleur n'est posé comme condition à ce scénario dans le rapport Frouin. Le salaire est déterminé par le chiffre d'affaires du travailleur, ce qui signifie qu'il continue de supporter le risque économique de l'activité. Le principal avantage de cette voie réside dans l'accès à une protection sociale complète. Le rapport Frouin cantonne explicitement le rôle du tiers intermédiaire à celui de « gestionnaire administratif », la plateforme étant selon les termes du rapport « l'employeur réel ». Ce scénario reviendrait donc à créer un voile juridique entre la plateforme et les travailleurs permettant à celle-là de poursuivre ses activités sans prendre de responsabilité et sans risque d'actions en justice non seulement en requalification de la relation, mais aussi pour fausse sous-traitance alors qu'existe une exacte concordance entre l'activité principale de transport (voire exclusive) et permanente de la plateforme cliente que l'arrêt de la CJUE *Elite taxi* du 20 décembre 2017 avait bel et bien qualifié d'entreprise de transport et celle du travailleur porté ou entrepreneur salarié. Le risque du tiers intermédiaire serait de débrider l'externalisation de la main-d'œuvre des entreprises donneuses d'ordre et de réduire leur responsabilité à une simple obligation de vigilance. Tout autre serait la situation si l'application ne restait pas la propriété et la marque de la plateforme. Du reste, lorsque des coopératives de livreurs de marchandises fonctionnent avec des applications (ce qui n'est pas le cas de toutes), elles recourent à une application alternative à celle des plateformes, créée par la fédération Freevélo, rattachée à la philosophie du logiciel libre et au mouvement des communs.

Par-delà les réserves d'ordre juridique, le recours au tiers intermédiaire ne résout pas davantage les problèmes économiques posés par ces activités, dont celui de leur viabilité et de leur durabilité. Le rapport envisage du reste le risque du déséquilibre économique voire celui d'un appauvrissement ou de précarisation du travailleur puisque le tiers intermédiaire devrait selon les estimations être rémunéré entre 7 et 10 % du chiffre d'affaires. Le rapport suggère alors que le législateur impose aux plateformes de diminuer ou de plafonner à un taux très inférieur à celui pratiqué aujourd'hui leur commission (entre 20 et 25 %) de sorte à transférer une partie de ce pourcentage à la contribution aux frais de gestion de la CAE ou de la société de portage. Le rapport propose de missionner l'autorité de régulation des plateformes pour organiser une

---

<sup>1087</sup> Voir T. Pasquier, « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *Revue de droit du travail*, 2021, n°1, p.14. B. Gomes, « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du rapport Frouin », *Droit social*, 2021, p.207.

négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers. Le rapport suggère également un avantage fiscal pour les travailleurs qui s'engagent dans cette structuration et préconise, pour supporter l'augmentation du coût du travail du fait de la création d'un tiers intermédiaire, une contribution conjointe de la plateforme et des pouvoirs publics ! Le rapport ne dit rien sur l'augmentation du coût du travail qu'entraînerait l'accès à l'ensemble du système de protection sociale, ce qui à revenu net constant pour le travailleur supposera une augmentation du prix de la course, ce qui viendrait à rebours du processus de diminution et de modification du mode de calcul du prix de la course engagé par les plateformes depuis 2017 et à l'origine de toutes les mobilisations collectives en France et à l'étranger. Au risque d'être ébranlé, ledit modèle économique des plateformes serait enfin sérieusement questionné.

La proposition du tiers intermédiaire se présente au fond comme un nouveau défi pour les travailleurs des plateformes : en plus d'un voile ou d'un masque langagier, les plateformes pourraient se parer du masque ou du voile juridique du tiers intermédiaire, ce qui rendrait impossible toute tentative de donner son exacte qualification juridique à leur relation avec les travailleurs qu'elles mobilisent. Or c'est bien là que se situe le problème principal.

## 2.2. Des instrumentalisations avérées

Suite à un rapport de l'inspection du travail de Valence, le Ministère du Travail espagnol a décidé, en 2017, de dissoudre la coopérative valencienne *Factoo* dont la raison d'être était, précisément, de couvrir les travailleurs autonomes en les rattachant au régime général de la sécurité sociale<sup>1088</sup>. Le pouvoir exécutif y avait vu un détournement du statut des coopératives de travailleurs sur lequel se fondait *Factoo*. Plusieurs autres coopératives de nature identique dans différentes Communautés autonomes avaient subi le même sort<sup>1089</sup>. Après une procédure contentieuse administrative qui s'est soldée par un échec pour ces coopératives, les tribunaux judiciaires des Communautés concernées ont été saisis et ont finalement condamné l'État espagnol. Les membres travailleurs de ces coopératives qui avaient dû s'acquitter, avec effet rétroactif, des cotisations au régime spécial des travailleurs autonomes, se sont vus rembourser ces sommes qui allaient parfois jusqu'à près de 10 000 €<sup>1090</sup>. Mais les juges judiciaires n'ont pas résolu ce différend sur le fondement des principes du droit coopératif contrairement au Ministère du Travail qui invoquait un détournement de ces principes. Ils se sont référés aux règles régissant le statut du travailleur autonome. Par exemple, le tribunal judiciaire de Madrid s'appuie sur deux décisions du Tribunal Suprême rendues en 1997 et en 2007 dans lesquelles il était affirmé que le travailleur dont les revenus ne dépassent pas le salaire minimum ne peut pas être considéré comme réalisant une activité habituelle et continue l'obligeant à se déclarer comme travailleur autonome, et donc, à cotiser au régime spécial applicable<sup>1091</sup>. C'est une argumentation similaire qui a été retenue dans les autres décisions de justice. *A contrario*, il semble donc pouvoir être affirmé que le travailleur autonome qui gagnerait plus que le salaire

---

<sup>1088</sup> Sur le fondement de l'article 116 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas : <https://loentiendo.com/ministerio-cierra-factoo-como-falsa-cooperativa/>.

<sup>1089</sup> [https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-19/factoo-inspeccion-seguridad-social-empleo-trabajo-requerimientos\\_1417407/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-19/factoo-inspeccion-seguridad-social-empleo-trabajo-requerimientos_1417407/).

<sup>1090</sup> [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-07-29/factoo-afectados-sentencias-seguridad-social\\_2144831/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-07-29/factoo-afectados-sentencias-seguridad-social_2144831/).

<sup>1091</sup> *Idem*.

minimum ne pourrait être membre d'une coopérative de travailleurs exerçant ce type d'activités.

C'était pour éviter ce risque juridique que l'Andalousie avait fait le choix, en 2011, de créer les coopératives de développement de l'entreprise, les procédures contentieuses ayant pour la plupart eu lieu dans des Communautés autonomes où ce statut n'existait pas. Mais l'adoption d'une loi spéciale n'aura pas suffi. La coopérative *InPulse Profesionales de la Cultura*, créée à Grenade comme coopérative « *de impulso empresarial* » a aussi fait l'objet d'une dissolution par le Ministère du Travail<sup>1092</sup>. La coopérative a, pour cette raison, été liquidée. Depuis 2015, le droit espagnol de la sécurité sociale admet que seules les coopératives de travailleurs peuvent choisir d'inscrire leurs membres travailleurs au régime général<sup>1093</sup>. Partant, hormis l'Andalousie qui, nous l'avons vu, a fait des coopératives de développement de l'entreprise une sous-catégorie des coopératives de travailleurs et qui pourrait donc, à ce titre, entrer dans le champ d'application de cette option légale<sup>1094</sup>, les autres Communautés autonomes qui ont fait un choix différent pourraient ne pas garantir aux membres de ces coopératives le droit d'être inscrit au régime général. Cela explique peut-être pourquoi le Pays Basque, dernière des Communautés à avoir adopté ce dispositif, le limite expressément à la fonction initiale d'aide à la création d'entreprise et non pas d'intermédiation. La doctrine espagnole est d'avis que les coopératives de développement d'entreprise exerçant une activité d'intermédiation dans les Communautés de Cantabrie et d'Extrémadure ne paraissent « pas viables »<sup>1095</sup>.

**Biographie de José María (Chema) Escrivá, fondateur de la coopérative Factoo à Valence** (source : [https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-23/factoo-dueno-chema-escriva-biodiesel-ebcon-lista-montoro\\_1415726/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-23/factoo-dueno-chema-escriva-biodiesel-ebcon-lista-montoro_1415726/)).

Vous l'avez peut-être entendu à la radio promettre qu'il n'est pas nécessaire de s'enregistrer en tant que freelance, philosopher sur le retard administratif de l'Espagne et sur la transformation du monde du travail ou recommander des lectures sur le numérique. Son entreprise, comme d'autres, fait l'objet d'une inspection qui tient en haleine des milliers de personnes : des travailleurs indépendants, pour la plupart des « freelances » aux revenus modestes, qui, ces derniers mois, ont été associés à l'une des « coopératives de facturation » créées en Espagne. Certains risquent déjà des amendes de plusieurs milliers d'euros.

L'homme qui se trouve derrière Factoo s'appelle José María (Chema) Escrivá. C'est un entrepreneur basé à Gandia ; il dit avoir eu une « idée révolutionnaire » en présentant des projets de marketing avec un groupe de partenaires. « Nous avons présenté des projets les uns après les autres et nous avons toujours perdu. Cela nous est arrivé plusieurs fois avec Ikea. Nous lançons des prix et nous ne comprenons pas comment ils pouvaient toujours nous battre. Finalement, j'ai eu l'explication : en Espagne, la sécurité sociale était si chère que l'on nous devançait toujours en Belgique, en Hollande, et en Italie... »

Après avoir « tout perdu » pendant la crise, Escrivá a décidé en 2015 de se réinventer avec un

<sup>1092</sup> [https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-21/inpulse-primera-cooperativa-cae-facturar-sin-ser-autonomo-empleo-trabajo-factoo\\_1419017/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-07-21/inpulse-primera-cooperativa-cae-facturar-sin-ser-autonomo-empleo-trabajo-factoo_1419017/).

<sup>1093</sup> Article 14 du Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>.

<sup>1094</sup> Sauf à ce que le recours à ce type de coopératives soit jugé frauduleux par les autorités.

<sup>1095</sup> Fajardo García G. , Alzola Berriozabalgoitia I. , *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, op.cit.

projet qu'il pouvait développer avec ce qui lui restait. « Je suis avocat et j'ai commencé à étudier le fonctionnement des coopératives en Belgique et dans d'autres pays. Je voyais que les avantages étaient évidents et je ne comprenais pas pourquoi les organisations d'indépendants ne l'avaient pas encore compris. J'ai fait des recherches pendant de nombreux mois, j'ai demandé à mes anciens professeurs, par exemple le professeur Ignacio García Ninet et d'autres en droit du travail. Ils ont dit que oui, c'était possible. C'est ainsi que nous avons créé Factoo ».

Les premiers pas, se souvient-il, ont été très précaires. Face à un budget serré, il invitait ses partenaires à manger dans la cuisine et à parler de lois et de règlements pendant des heures. « Nous avons créé le site Web par nous-mêmes et le premier mois, nous avions cinq membres. Le deuxième mois, 35. Le troisième mois, nous étions 116. Jusqu'à ce que des clients stables commencent à affluer, parmi lesquels des sociétés de production et des photographes. Nous avons franchi une nouvelle étape importante avec la parade des Rois Mages à Gandia. La mairie a payé pour apparaître, mais elle a demandé aux gens de présenter une facture et de s'inscrire ; mais qui allait devenir indépendant pour 30 euros ? Nous avons résolu ce problème et la solution s'est répandue ».

Factoo, qui compte aujourd'hui 86 salariés et plus de 16 000 membres, publie des enquêtes selon lesquelles 90 % de ses membres auraient dû être payés en argent s'ils n'avaient pas été là. « Nous fournissons tous les services, y compris les conseils juridiques, et nous facturons 30 centimes par transaction de sécurité sociale. Les cabinets de conseil facturent plus de 15 euros. C'est pourquoi ils s'en prennent à nous », dit-il. La coopérative autour de laquelle ils se sont installés rapporte en moyenne plus de 3 millions d'euros sur lesquels ils prélèvent des commissions qui « ne dépassent jamais 4 % ».

Par ailleurs, il peut être utile d'ajouter que la Catalogne, de même que l'Extrémadure, a inséré en 2017 dans sa loi de nouveaux paragraphes visant à lutter contre les « fausses coopératives »<sup>1096</sup>. Désormais, à l'article 132 de la loi sur les coopératives est inclus un paragraphe 5 aux termes duquel : « Dans le cas des coopératives de travail associé de plus de vingt-cinq travailleurs dont l'activité principale est de réaliser, par le biais de la sous-traitance commerciale de travaux, de fournitures ou de services, tout ou partie de l'activité elle-même ou de l'activité principale d'une ou plusieurs autres sociétés ou entrepreneurs du groupe d'entreprises, ou qui réalisent une activité économique marchande pour un client dont la dépendance représente 75 % ou plus du chiffre d'affaires annuel de la coopérative, les statuts ou le règlement intérieur doivent garantir et inclure obligatoirement, au minimum, les conditions suivantes :

- a) Les conditions de travail, notamment en matière de durée du travail et de rémunération.
- b) La protection sociale des travailleurs-membres ».

L'objet de cet apport a été d'éviter que la prestation de services réalisée par les membres d'une coopérative de travail, qui pourrait être effectuée par des travailleurs embauchés directement par l'entreprise principale ou par des travailleurs mis à disposition par une agence de travail intérimaire, ne conduise à une dégradation des droits des travailleurs associés<sup>1097</sup>. La doctrine

<sup>1096</sup> Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-7353>.

<sup>1097</sup> García Jiménez M., « Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis

parle de « coopératives TRADE » en référence au statut de travailleur semi-autonome auquel on fait bénéficier d'une partie de la législation du travail dès lors que son chiffre d'affaires dépend pour au moins 75 % d'un seul client<sup>1098</sup>. Cette modification législative a été adoptée à la faveur des syndicats catalans et à l'encontre de l'avis du mouvement coopératif<sup>1099</sup>. Elle s'explique par la multiplication en peu de temps en Espagne de ces « fausses coopératives » qui fournissent de la main-d'œuvre non salariée à des partenaires commerciaux. Les syndicats ont dénoncé l'exploitation de ces travailleurs et le manque à gagner pour la collectivité.

Très récemment, ce problème s'est rencontré dans le secteur de la viande, précisément en Catalogne. Une coopérative de travailleurs associés, *Servicarne*, qui existe depuis 1977, mettait à disposition de l'entreprise catalane *Cárnicas Cinco Villas* opérant à Saragosse, près de 200 travailleurs d'abattage. L'inspection de la sécurité sociale avait estimé qu'il s'agissait d'une fraude à la loi et qu'en réalité, ces travailleurs devaient être considérés comme étant salariés non pas de la coopérative, mais du donneur d'ordres, soit l'entreprise *Cárnicas Cinco Villas*. En conséquence, elle avait saisi les tribunaux. En 2019, la Direction générale du travail autonome et de l'économie sociale de l'État espagnol avait émis une décision de déchéance de cette coopérative. Mais le tribunal judiciaire de Saragosse a rendu une décision le 11 février 2021 estimant qu'il n'y a aucune fraude à la loi de la part de la coopérative *Servicarne*. Les juges estiment que cette société n'a pas été créée pour rendre des services à *Cárnicas Cinco Villas* et que les conditions de travail (par exemple, la non-fourniture du matériel) sont habituelles dans ce secteur<sup>1100</sup>. La doctrine espagnole s'est montrée très critique vis-à-vis de *Servicarne*. Elle converge avec l'inspection de la sécurité sociale pour dire que le véritable employeur en l'espèce était l'entreprise donneur d'ordres et non pas la coopérative<sup>1101</sup>.

Par conséquent, avec le cas *Factum* présenté précédemment, cette affaire témoigne d'une extrême tension en Espagne entre, d'un côté, les autorités administratives et l'État qui se montrent soucieux du respect de la législation sociale et coopérativiste, et, de l'autre, les tribunaux judiciaires qui ont écarté à chaque fois la fraude. Quoi qu'il en soit, l'Espagne illustre l'ambivalence du recours aux coopératives, comme on le verra plus tard pour l'Italie, créant d'un côté des risques d'être impliquées dans les opérations de sous-traitance irrégulière ainsi que, d'un autre côté, une solution.

---

jurisprudencial y propuestas de actuación », *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 2018, n° 33, p. 24.

<sup>1098</sup> *Ibid.*

<sup>1099</sup> *Ibid.*

<sup>1100</sup> <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/04/27/una-sentencia-rechaza-la-relacion-laboral-de-189-trabajadores-con-carnicas-cinco-villas-1487753.html>.

<sup>1101</sup> Baylos Grau A. : « Fraude de ley y falsas cooperativas en el sector cárnico » : <https://nuevatribuna.publico.es/articulo/sociedad/fraude-ley-falsas-cooperativas-sector-carnico-recogiendostudio-enrique-lillo-asunto-servicarne/20210623104827188892.html>, 23 juin 2021.

### Quiénes somos

Nuestra cooperativa está formada por socios y socias repartidos por todo el territorio español. La división por comunidades autónomas no es homogénea.

Los trabajos que realizamos son de sacrificio y despiece de aves, porcino, vacuno, embutidos, empaquetados, pre-cocinados, etc. Aproximadamente el 40% de la plantilla son mujeres, y un 60% hombres.

Como cualquier cooperativa de trabajo asociado, SERVICARNE contrata los servicios con una empresa pero las personas que utiliza para hacer esos trabajos contratados no son enviadas desde Barcelona ni de otros lugares sino que capta a las personas que se necesitan de entre la población que busca trabajo en la misma zona, permitiendo su alta como socio y con el fin de no incidir negativamente sobre la población activa del lugar.

Una vez que disponemos del personal necesario, SERVICARNE nombra el Jefe de Equipo de entre los nuevos socios. Este Jefe de Equipo será el mediador entre la empresa y el equipo y con la cooperativa y será delegado del Consejo Rector en temas tan importantes como la concertación de sueldos y horarios, de tal forma que el equipo funciona con una autonomía similar a una pequeña cooperativa formada para ese centro en concreto. El Consejo Rector intervendrá sólo cuando no se lleguen a acuerdos en esa fase.

Realmente, la integración de cada equipo en SERVICARNE supone una ayuda y un soporte en costes de cuota más bajos con mayores prestaciones y seguros o estabilidad en el empleo ante posibles demandas sindicales o bajadas importantes de producción o cierre de empresas. En resumen, podemos decir que SERVICARNE permite que sus equipos disfruten de una autonomía casi total en los temas que realmente les interesa como son sueldos, horarios, altas y bajas de socios, etc. a la vez que les da la protección suficiente para conservar su puesto de trabajo ante posibles problemas de

v/home.html <sup>1</sup>dele que seguramente no superarían si fueran pequeñas cooperativas.

Site Internet de Servicarne

Enfin, l'absence de contrôle légal du but mutualiste des coopératives en Italie a conduit à des recours abusifs à cette forme particulière de société. Cela a notamment été le cas avec la plateforme *Uber Eats*. Uber Italie avait confié à une coopérative le service de livraison de repas dans la ville de Milan. La coopérative avait engagé plusieurs travailleurs immigrés pour cette activité. Lors de son embauche, le travailleur signait un accord qui prévoyait que la course sera rémunérée 3 €, quelles que soient la distance, les conditions météorologiques et l'horaire de la livraison. De plus, ce montant pouvait être réduit en cas de retard dans la livraison ou de conduites du livreur jugées incorrectes. Saisi, le tribunal de Milan a considéré la conduite d'Uber et de la société coopérative comme constitutive du délit de prêt illicite de main-d'œuvre et d'exploitation du travail<sup>1102</sup>. La société Uber a alors été soumise à une mesure d'administration judiciaire, c'est-à-dire à un contrôle de la gestion de l'activité de livraison des repas. Cette affaire témoigne des risques liés à la sous-traitance d'une activité par une coopérative, de la même façon qu'en Espagne.

### 3. Les alertes de l'OIT

En 2020, la Commission d'experts de l'Organisation internationale du travail a rédigé, pour la première fois, une étude d'ensemble sur la Recommandation n° 198 relative à la relation de travail. Cette étude fait partie d'un rapport plus large intitulé « *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* » soumis à la 109e session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 2021<sup>1103</sup>. Dans leur étude, particulièrement dense et intéressante pour le sujet du travail de plateforme, les experts de l'OIT mettent en garde contre

<sup>1102</sup> Tribunal de Milan, 27 mai 2020, section autonome des mesures de prévention, décision n° 9/2020.

<sup>1103</sup> [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_738280/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738280/lang--fr/index.htm).

le recours frauduleux aux coopératives. Dans une section invitant les mandants de l'Organisation à « Lutter contre les relations de travail déguisées et ambiguës », ils indiquent que : « Des relations de travail déguisées peuvent exister dans le contexte de contrats civils ou commerciaux, ainsi que dans le cadre de coopératives ou de dispositifs de formation. Si le travailleur peut sembler indépendant à première vue, c'est en réalité l'employeur qui dirige et contrôle son activité professionnelle, ce qui est incompatible avec le statut de travailleur indépendant »<sup>1104</sup>.

Un peu plus loin<sup>1105</sup>, les experts font directement référence à l'article 8, paragraphe 1, alinéa b) de la Recommandation n° 193 de 2002 sur la promotion des coopératives qui se lit de la façon suivante : « Les politiques nationales devraient notamment faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être créées ou être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne servent pas à établir des relations de travail déguisées et lutter contre les pseudo-coopératives violant les droits des travailleurs, en veillant à ce que le droit du travail soit appliqué dans toutes les entreprises ».

L'analyse portée par le groupe de recherche européen associé à ce programme sur le coopérativisme de plateforme est mitigée. Les avantages et les inconvénients qui lui sont associés peuvent être distingués selon que l'on se place du point de vue de la société coopérative ou du point de vue de l'individu<sup>1106</sup>.

Pour les coopératives, les avantages sont nombreux : acquisition de biens et de services dans de meilleures conditions, visibilité, construction d'un marché aux dimensions suffisantes pour être opérationnel, instrument puissant de marketing social, faible risque en matière de gestion, avantages fiscaux, appels d'offres publics, accès aux crédits et aux financements, stock de capital flexible, retour à une économie véritablement collaborative et soutien public notamment de la part des autorités locales. Mais il existe aussi des inconvénients : difficulté d'accès au financement externe auprès des institutions de crédit traditionnelles, prise de décision éventuellement lente, car elle doit être prise par plusieurs groupes de membres, affectation des bénéficiaires, gestion non professionnelle. Parmi les risques que peuvent courir ce type de coopératives, la doctrine s'interroge sur les frictions envisageables avec le droit européen de la concurrence en cas de financement public<sup>1107</sup>. Enfin, les services d'intermédiation proposés par certaines coopératives comme *Smart* sont très proches, dans les faits, de ceux réalisés par les agences d'intérim. Ce qui pose la question de l'application de la législation sur le travail intérimaire aux coopératives dites « parapluie » ou « de facturation »<sup>1108</sup>.

Du point de vue des individus, le recours aux coopératives présente également plusieurs avantages : avoir plus de liberté dans l'organisation de la vie professionnelle quotidienne<sup>1109</sup>, mettre fin à leur isolement, rééquilibrer le rapport de force avec le marché « digital », partager les risques et les coûts, développer l'expression collective, éviter les erreurs de qualification,

---

<sup>1104</sup> *Ibid.*, par. 192.

<sup>1105</sup> *Ibid.*, par. 200.

<sup>1106</sup> Miguel Rodríguez-Piñero Royo, intervention lors des quatrième rencontres de recherche du projet en mars 2021.

<sup>1107</sup> Silvia Borelli, intervention lors des quatrième rencontres de recherche, avril 2021.

<sup>1108</sup> *Ibid.*

<sup>1109</sup> Kurt Pärli, intervention lors des quatrième rencontres de recherche, avril 2021.

accéder à la sécurité sociale<sup>1110</sup>, n'avoir qu'une responsabilité limitée, participer de façon démocratique à la prise de décision, être impliqué dans la gestion, accéder aux allocations chômage. Mais il peut y avoir également des limites voire des risques : en fonction des pays et du statut juridique retenu, un nombre limité de travailleurs non-membres pouvant être embauchés, manque de souplesse dans l'adaptation de la main-d'œuvre, incapacité d'atteindre un volume d'opérations adéquat, auto-exploitation, mauvaises conditions de travail, manque de capitaux pour démarrer les opérations et pour investir, manque de compétitivité. Les cas espagnol et italien témoignent par ailleurs des risques d'exploitation des travailleurs de plateformes par des clients recourant aux services de coopératives, en particulier concernant les travailleurs les plus vulnérables comme les sans-papiers<sup>1111</sup>.

## **En conclusion**

- l'évolution du droit coopératif est liée au droit de l'ESS et cette évolution est allée dans le même sens dans tous les pays sous l'impulsion du droit de l'Union avec une influence nord-américaine assez marquée de l'entrepreneuriat social ;
- l'évolution du droit coopératif, notamment la faculté de transformer une association en coopérative et la diversification des catégories de coopératives permettent de couvrir des besoins très différents des travailleurs de secteurs et de profil différents et des niveaux divers de complexification du projet ;
- le droit positif en vigueur du point de vue du droit des sociétés semble adapté aux besoins exprimés dans le cadre des entretiens réalisés;
- on observe, si ce n'est une structuration européenne d'un mouvement d'expérimentation coopérativiste, du moins des rattachements à des plateformes coopératives comme Coop cycle ainsi que des échanges transfrontaliers d'expériences (par exemple la coop des Sudouest livraison sert de référence à des coop espagnoles) ;
- on observe la capacité de certaines coopératives à se doter de structures en dehors du pays d'origine et à avoir une dimension européenne (Smart).

---

<sup>1110</sup> Auriane Lamine et Céline Wattecamp, intervention lors des quatrième rencontres de recherche, avril 2021.

<sup>1111</sup> Voir *supra*.



## Chapitre 2. Les conditions de viabilité économique des modèles de coopératives de coursiers

### Section 1. La firme autogérée et son efficacité dans l'analyse économique

La comparaison des performances entre coopératives/firmes autogérées et firmes capitalistes est un grand classique de la théorie économique, certains des pères fondateurs de la coopération ayant été aussi des économistes. Nous analyserons successivement ces premiers travaux historiques sur les coopératives (§1), puis les travaux modernes qui analysent plus précisément les avantages et inconvénients des coopératives (§2).

#### § 1. L'émergence de la réflexion économique sur les coopératives en même temps que la naissance du mouvement coopératif

Le questionnement sur l'intérêt des coopératives de travailleurs comme alternatives viables aux firmes capitalistes est presque aussi ancien que l'histoire du mouvement coopératif et socialiste. Parmi les premiers promoteurs des coopératives de travail, on trouve notamment Robert Owen, l'un des fondateurs du socialisme britannique ou Pierre-Joseph Proudhon en France. Des économistes, et non des moindres, comme Léon Walras<sup>1112</sup>, ou Charles Gide<sup>1113</sup> en France, en furent également des défenseurs voire des fondateurs. Karl Marx<sup>1114</sup> voyait effectivement dans l'entreprise coopérative, appelée à l'époque « association ouvrière » ou « ateliers coopératifs », une forme hybride de production socialisée au sein du mode de production capitaliste : « *Au sein de la vieille société, les fabriques coopératives des ouvriers représentent la première brèche dans le système, bien qu'elles reproduisent naturellement et nécessairement partout, dans leur organisation effective, tous les défauts du système existant. Et pourtant, dans ces coopératives, l'antagonisme entre le capital et le travail est supprimé, même si les travailleurs ne sont d'abord, en tant qu'association, que leur propre capitaliste, c'est-à-dire s'ils utilisent les moyens de production à exploiter leur propre travail. [...] Il faut considérer les entreprises capitalistes par actions et, au même titre, les ateliers coopératifs comme des formes de transition du mode capitaliste de production au mode de l'association productrice avec cette différence que, dans les premiers, l'antagonisme est aboli négativement, et dans les seconds, positivement* »<sup>1115</sup>.

Mill pensait même que les coopératives de travailleurs finiraient par supplanter les entreprises capitalistes<sup>1116</sup>. Cependant, si Marx voit dans les associations coopératives des embryons de communisme, contrairement à Mill, il ne considérait pas qu'elles suffisaient au dépassement du capitalisme, car il s'agissait à ses yeux, que l'ensemble des coopératives se coordonnent pour un plan commun abolissant le marché, sinon elles resteraient un « leurre » ou un piège : « *Mais si la production coopérative ne doit pas rester un leurre et un piège ; si elle doit évincer le*

---

<sup>1112</sup> Hébert C., « Léon Walras et les associations populaires coopératives », *Revue d'économie politique*, 1988, 98(2), pp.252-272.

<sup>1113</sup> Pénin, M., « Charles Gide est-il toujours d'actualité? », *RECMA*, 2006, 301, pp.65-81.

<sup>1114</sup> Marx K., *La guerre civile en France*, 1871, [http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx\\_karl/guerre\\_civile\\_france/guerre\\_civile\\_france.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/guerre_civile_france/guerre_civile_france.html)  
Marx K., *Le Capital. Livre III*, Paris, Gallimard, 1968.

<sup>1115</sup> Marx K. *La guerre civile en France*, 1871, op.cit.

<sup>1116</sup> Cité par : Schwarz J., « Where did Mill go wrong : Why the capital-managed firm rather than the labor-managed enterprises is the predominant organizational form in market economies », *Ohio State law journal*, 2012, 73(2), pp.219-286.

*système capitaliste ; si l'ensemble des associations coopératives doit régler la production nationale selon un plan commun, la prenant ainsi sous leur direction et mettant fin à l'anarchie constante et aux convulsions périodiques qui sont le destin inéluctable de la production capitaliste, que serait-ce, messieurs, sinon du communisme, du très "possible" communisme ? »*<sup>1117</sup>. Mieux, ces mêmes coopératives devraient s'émanciper de l'État bourgeois et ne devraient recevoir de lui aucun subside pour assurer le développement autonome des travailleurs<sup>1118</sup> pour constituer à ses yeux une véritable alternative.

Rosa Luxemburg<sup>1119</sup> de son côté faisait état de son scepticisme quant aux coopératives de travailleurs. Ces dernières sont qualifiées de solution « réformiste » et « hybride » au même titre que les syndicats. Mais elle pensait surtout que dans un environnement de marché et soumises à la concurrence capitaliste, les coopératives et donc les travailleurs seraient conduits à « s'auto-exploiter » sous peine de disparaître : *« Les coopératives, et d'abord les coopératives de production sont des institutions de nature hybride au sein de l'économie capitaliste : elles constituent une production socialisée en miniature, qui s'accompagne d'un échange capitaliste. Mais dans l'économie capitaliste l'échange domine la production ; à cause de la concurrence, il exige, pour que puisse vivre l'entreprise, une exploitation impitoyable de la force de travail, c'est-à-dire la domination complète du processus de production par les intérêts capitalistes. Pratiquement, cela se traduit par la nécessité d'intensifier le travail, d'en raccourcir ou d'en prolonger la durée selon la conjoncture, d'embaucher ou de licencier la force de travail selon les besoins du marché, en un mot de pratiquer toutes méthodes bien connues qui permettent à une entreprise capitaliste de soutenir la concurrence des autres entreprises. D'où, pour la coopérative de production, la nécessité, contradictoire pour les ouvriers, de se gouverner eux-mêmes avec toute l'autorité absolue nécessaire et de jouer vis-à-vis d'eux-mêmes le rôle d'entrepreneurs capitalistes. De cette contradiction la coopérative de production meurt, en ce sens qu'elle redevient une entreprise capitaliste ou bien, au cas où les intérêts des ouvriers sont les plus forts, qu'elle se dissout »*. D'une certaine façon, ce point était d'ailleurs partagé par Walras, qui bien que défenseur du mouvement coopératif et lui-même coopérateur, considérait que les coopérateurs devaient accepter de se soumettre au fonctionnement classique des autres entreprises, dans la mesure où ils sont entrepreneurs et salariés, et qu'ils doivent se soumettre aux lois du marché, à savoir laisser les prix et salaires être fixés par le marché<sup>1120</sup>. De façon pertinente, Rosa Luxemburg notait dans la suite de son texte que *« la coopérative ne peut assurer son existence au sein de l'économie capitaliste qu'en supprimant, par un détour, la contradiction qu'elle recèle entre le mode de production et le mode d'échange, en se soustrayant artificiellement aux lois de la libre concurrence. Elle ne peut le faire qu'en s'assurant par avance un marché, un cercle constant de consommateurs, la coopérative de consommation lui en fournit le moyen »*. Elle notait par ailleurs qu'en pratique, les coopératives de production sont plus rares que celles de consommation, et qu'elles dépendent de ces dernières, et que *« les coopératives de production doivent se contenter, dans le meilleur des cas, de petits débouchés locaux et qu'elles se limitent à quelques produits de première nécessité, de préférence aux produits alimentaires »*.

---

<sup>1117</sup> Marx K. *La guerre civile en France*, 1871, op.cit.

<sup>1118</sup> Défalvard H., « Marx et les coopératives de production : une question de valeur », *RECMA*, 2013, 330, 43-56.

<sup>1119</sup> Luxemburg R., *Réformes sociales ou révolutions ? 1898*, [https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r\\_ou\\_r2\\_2.html](https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r_ou_r2_2.html)

<sup>1120</sup> Cité par Drèze J. H., « Some theory of labor management and participation », *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1976, pp.1125-1139.

Ces observations de Rosa Luxemburg sont certes en partie datées puisqu'il existe aujourd'hui un secteur coopératif assez large. Elles sont cependant loin d'être inintéressantes pour le cas qui nous concerne. En effet, elles interrogent les conditions dans lesquelles les coopératives de producteurs peuvent survivre face à leurs concurrentes capitalistes et, ensuite, Rosa Luxemburg cerne mieux le rôle des coopératives de consommation d'une manière qui enrichit notre lecture du coopérativisme des plateformes pour trois raisons :

i) dans les faits, effectivement les coopératives de travailleurs sont minoritaires dans le mouvement coopératif, mais elles sont parfois associées à des banques coopératives ou cherchent à valoriser leur production autrement sur un mode « éthique », parfois par le recours à des coopératives de consommateurs ;

ii) le coopérativisme de plateformes vise à promouvoir aussi le « prosumer » ou le « produser » dont Scholz<sup>1121</sup> Fuchs<sup>1122</sup> ou Casilli<sup>1123</sup> prétendent qu'ils fournissent un *digital labour* non payé contribuant à la production de valeur de certaines plateformes ;

iii) Rosa Luxemburg<sup>1124</sup> y souligne, à partir des exemples de son époque, que les coopératives auraient tendance à se concentrer dans des secteurs locaux et globalement assez intenses en travail (direct).

Comme on va le voir avec la littérature « moderne » sur l'efficacité relative de la firme autogérée, ce sont ces problématiques et quelques autres associées qui retiendront l'attention.

## § 2. La littérature économique moderne sur les performances de la firme

La littérature moderne sur la firme autogérée s'est développée depuis les années 1960. Elle a consisté aux débuts à analyser l'efficacité comparée de la firme autogérée par les travailleurs par rapport aux firmes capitalistes. Pour cela, à partir de son système d'incitations et de sa fonction objectif (présumée), on déduit des propriétés d'équilibre statique ou/et dynamique, d'abord dans des cas très simples de concurrence parfaite, puis en examinant des différentes situations de concurrence imparfaite vis-à-vis de firmes capitalistes. Jusqu'aux années 1980, cette littérature était essentiellement théorique et est devenue plus empirique à partir des années 90. L'un des enjeux de cette littérature est de comprendre la relative rareté des firmes autogérées<sup>1125</sup> et de déterminer si cela provient de formes d'inefficacité statiques ou dynamiques intrinsèques qui les rendraient non-compétitives face aux firmes capitalistes, ou bien de barrières à la formation de ces firmes. En effet, si on suit Borrits<sup>1126</sup>, on ne trouve dans le monde qu'environ 4 millions de personnes travaillant dans des coopératives de travailleurs, alors qu'on trouve près de 250 millions de personnes travaillant dans le mouvement coopératif

---

<sup>1121</sup> Scholz T., *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation, 2016.

<sup>1122</sup> Fuchs C., « Class and exploitation on the Internet », in Trebor Scholz, *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, pp. 263-277

<sup>1123</sup> Casilli A., *En attendant les robots. Enquête sur les travailleurs du click*, Paris, éditions du Seuil, 2019.

<sup>1124</sup> Luxemburg R., *Réformes sociales ou révolutions ? 1898*, op.cit.

<sup>1125</sup> Dow G. K., « Replicating Walrasian equilibria using markets for membership in labor-managed firms », *Economic Design*, 1996, 2(1), pp.147-162. Dow G.K., « The theory of labor-managed firm : past, present and future », *Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, 2018, 89(1), pp.65-86.

<sup>1126</sup> Borrits B., *Virer les actionnaires. Pourquoi et comment s'en passer*, Paris, éditions Syllepse, 2020.

en général (en y incluant les coopératives de consommateurs par exemple) alors que l'OIT estime qu'il y a environ 3,3 milliards d'employés dans le monde : ainsi, concernant un peu plus de 0,1 % de la population active mondiale, il s'agit d'un phénomène relativement marginal. Cependant, il existe quelques pays où le mouvement coopératif en général, mais aussi les coopératives de travail, sont bien vivants : l'Espagne, l'Italie ou la France figurent parmi les pays où l'expérience coopérative est importante, et, avant la chute de l'URSS, la défunte Yougoslavie était une économie dominée par les coopératives de travailleurs. Malgré tout, en France, les SCOP, SCIC et CAE, qui sont les formes juridiques des coopératives de travailleurs, représentent une part faible des effectifs d'entreprises et donc des salariés : en 2020, on comptait 3611 coopératives de travail, dont 2409 SCOP et 1060 SCIC, pour 67 200 salariés et un chiffre d'affaires de 6,3 milliards d'euros selon la CG SCOP, à comparer avec 3,82 millions d'entreprises en 2015, pour environ 25 millions de salariés en France. Cependant, on observe une belle vigueur de ce secteur depuis quelques années avec une augmentation de l'emploi de presque 30 % entre 2015 et 2020 (et cela, malgré la pandémie) et une augmentation de plus de 20 % du nombre de coopératives de travail entre 2016 et 2020, notamment grâce à la dynamique des SCIC (leur nombre est passé de 532 en 2015 et à 1060 en 2020, soit un doublement et même une multiplication par 4 depuis 2012), tandis que le nombre des SCOP augmente lui aussi régulièrement passant d'un peu plus de 2200 en 2015 à 2409 en 2020.

**Tableau 24. Les coopératives de travail en France**

	Nombre Total de coopératives de travail	Nombre de salariés dans des coopératives de travail	Chiffre d'affaires (en milliards d'euros)
2015	2855	51700	4,5
2016	2991	53200	4,7
2017	3177	57300	5,1
2018	3311	60000	5,5
2019	3439	63000	5,8
2020	3611	67200	6,3

Sources : CG SCOP

Pourtant, malgré cette vigueur, il reste à comprendre pourquoi les coopératives de travail ne sont pas plus nombreuses. La revue qui va suivre vise à identifier les avantages et inconvénients de ces firmes identifiés dans la littérature. Ils nous serviront par la suite à interpréter les résultats obtenus dans le contexte de la livraison à vélo et à comprendre si les coopératives de travail peuvent être une alternative viable dans ce secteur.

La littérature moderne depuis les travaux de Ward<sup>1127</sup> et Domar<sup>1128</sup> a essayé de comparer l'efficacité de l'équilibre de court terme et de long terme d'une firme autogérée (LMF désormais pour *labor-managed firm*) avec la firme capitaliste (CF pour *capitalist firm*, qui est ici en fait représenté par une firme cherchant à maximiser le profit) notamment sur le niveau de production, des salaires, la réaction au prix, etc. Cette littérature abondante fut d'abord influencée par l'expérience de l'économie yougoslave, où les travailleurs avaient un droit

<sup>1127</sup> Ward B., « The firm in Illyria : market syndicalism », *American Economic Review*, 1958, 48, pp.566-589.

<sup>1128</sup> Domar E. D., « The Soviet collective farm as a producer cooperative », *The American Economic Review*, 1966, 56(4), pp.734-757.

d'usage sur les moyens de production et de prélèvement d'une partie du produit généré sans pour autant être propriétaires des firmes<sup>1129</sup>, si bien que la littérature parle parfois de « firme illyrienne » pour décrire l'entreprise autogérée, dont les coopératives de travailleurs sont un exemple. Par la suite, ce fut la place des LMF dans les économies mixtes contemporaines qui a retenu l'attention. A noter enfin que si les 30 premières années étaient marquées par beaucoup de travaux théoriques, les travaux empiriques ont pris désormais une place plus importante.

#### A. La comparaison LMF vs CF et sa « perversité » liée à sa fonction-objectif

Ward<sup>1130</sup>, Domar<sup>1131</sup>, Vanek<sup>1132</sup> et Meade<sup>1133</sup>, analysent initialement la LMF comme une firme dont la fonction-objectif, parce qu'elle n'est pas capitaliste, est la maximisation du revenu/dividende par travailleur, ou, ce qui est équivalent ici, de la valeur ajoutée par travailleur. Vanek<sup>1134</sup> prétendait que la LMF était potentiellement plus efficace que la CF. On démontra alors que l'équilibre de long terme de la LMF était équivalent à celui de la CF, et que, en situation d'équilibre général, l'optimalité pouvait être atteinte avec une économie de firmes autogérées<sup>1135</sup>, un certain type de comportements pervers de la fonction d'offre pouvait apparaître en courte période, à savoir que la courbe d'offre pourrait être décroissante avec le prix. Ceci impliquerait que la LMF se comporte de manière relativement malthusienne en réduisant sa production et sa quantité de travail quand les prix du produit final augmentent. De plus, ce comportement malthusien allégué serait encore plus marqué en situation de monopole<sup>1136</sup>. Ensuite, l'équivalence à long terme entre les deux types de firmes en situation d'équilibre général concurrentiel suppose la libre entrée sur le marché<sup>1137</sup>. Cependant, il a été montré par la suite que le comportement « pervers » des fonctions d'offre des LMF dépend intrinsèquement de la fonction-objectif attribuée à la LMF. Or, si l'on introduit un marché de l'adhésion<sup>1138</sup>, la LMF tend alors à maximiser le profit ce qui la rapproche de l'efficacité de la CF, définie dans cette littérature comme ayant un comportement de maximisation du profit. Certains auteurs soulignent aussi que l'expansion de l'emploi peut aussi être un élément de la fonction-objectif<sup>1139</sup> ou encore que la réduction du risque de chômage peut être un élément de la fonction-objectif du fait d'une aversion au risque plus élevé des salariés-entrepreneurs par rapport aux purs capitalistes<sup>1140</sup>, voire qu'il puisse exister des formes de solidarité entre les

---

<sup>1129</sup> Une analyse précise du fonctionnement des entreprises yougoslaves peut être trouvée dans Furubotn E.G. et Pejovich S., « La structure institutionnelle et les stimulants économiques de la firme yougoslave », *Revue de l'Est*, 1972, 3(2), pp.169-200.

<sup>1130</sup> Ward B. « The firm in Illyria : market syndicalism », op.cit.

<sup>1131</sup> Domar E. « The Soviet collective farm as a producer cooperative », op.cit.

<sup>1132</sup> Vanek J., *The general theory of labor-managed market economies*, Ithaca: Cornell University Press, 1970.

<sup>1133</sup> Meade, J. E., « The theory of labour-managed firms and of profit sharing », *The Economic Journal*, 1972, 82 (325), pp.402-428.

<sup>1134</sup> Vanek J. *The general theory of labor-managed market economies*, op.cit.

<sup>1135</sup> Drèze J. H., « Some theory of labor management and participation », *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1976, pp. 1125-1139.

<sup>1136</sup> Meade, J. E. « The theory of labour-managed firms and of profit sharing », op.cit..

<sup>1137</sup> *Ibid.* Drèze J. H. « Some theory of labor management and participation », op.cit.

<sup>1138</sup> Sertel M.R., « Workers' enterprises are not perverse », *European Economic Review*, 1987, 31, pp.1619-1625.

Dow G. K., « Replicating Walrasian equilibria using markets for membership in labor-managed firms », *Economic Design*, 1996, 2(1), pp.147-162.

<sup>1139</sup> Law P.J., « The Illyrian firm and Fellner's union-management model », *Journal of Economic Studies*, 1977, 4(1), pp.29-37.

<sup>1140</sup> Miyazaki, H., & Neary, H. M., « The Illyrian firm revisited », *The Bell Journal of Economics*, 1983, 14(1), pp.259-270.

membres perdant leur emploi et ceux qui conservent le leur<sup>1141</sup>. En tenant compte de ces éléments, la prétendue décroissance des fonctions d'offre et le caractère malthusien des LMF est fortement atténué voire disparaît totalement.

Dans l'ensemble, ces travaux réfléchissaient surtout en situation de concurrence pure et parfaite. Mais progressivement, les travaux sur la LMF ont été amenés à introduire la concurrence imparfaite et à intégrer les enrichissements de la microéconomie associés. Ainsi, un résultat intéressant en situation de monopsonie sur le marché du travail a été trouvé par Stewart<sup>1142</sup> : dans cette situation, les salaires et le niveau d'emploi sont plus élevés dans une LMF<sup>1143</sup>. On montre par ailleurs qu'en général, sur le plan empirique, les inégalités de salaire sont plus faibles dans les coopératives et que la stabilité de l'emploi y est plus grande<sup>1144</sup>.

Cependant, un certain nombre d'arguments défavorables aux LMF par rapport aux CF peuvent être relevés en concurrence imparfaite. Ainsi, Neary<sup>1145</sup> montre qu'en concurrence monopolistique, les LMF auront tendance à produire moins et à avoir des prix plus élevés que les CF, ce qui favoriserait l'entrée de nouvelles firmes. On devrait alors s'attendre à avoir des LMF de plus petite taille et plus nombreuses que les CF, ce qui confirme certaines prédictions de Vanek<sup>1146</sup> et Meade<sup>1147</sup>. Il existe néanmoins — malgré cette inefficience relative en termes de coûts dans ce cadre — des situations où les LMF sont préférables du point de vue du bien-être social. En l'occurrence quand les CF ne produisent pas assez de diversité de biens et tarifient de façon insuffisamment restrictive, des entrées de LMF sont alors possibles sur le marché améliorant le surplus social.

Par la suite, un certain nombre de travaux théoriques se sont développés pour analyser l'équilibre dans des économies mixtes avec LMF et CF, autrement dit, étudier l'interaction stratégique entre ces firmes, pour comprendre comment l'introduction de LMF dans une économie capitaliste est de nature à affecter les propriétés de l'équilibre. C'est donc surtout dans l'analyse des oligopoles — où l'interaction stratégique est essentielle — que ces travaux se sont déployés dans les années 80-90. Par exemple, Cremer et Crémer<sup>1148</sup> ont montré qu'en duopole de Cournot, la présence d'une LMF accroît le profit et la production de sa concurrente CF, mais peut offrir quoi qu'il en soit des rémunérations supérieures au marché pour ses salariés, tandis qu'en duopole de Bertrand, la présence d'une LMF a pour effet d'accroître les prix tarifés par la LMF et la CF, ainsi que leur profit. Dans le cas de duopoles de Cournot-Stackelberg et de duopoles de Bertrand avec différenciation des produits et où les deux firmes sont des LMF,

---

<sup>1141</sup> Steinherr, A., Thisse, J. F., « Are labor-managers really perverse? », *Economics Letters*, 1979, 2(2), pp.137-142.

<sup>1142</sup> Stewart G., « Labour-managed firms and monopsony power », *International Journal of Industrial Organization*, 1984, 2(1), pp.63-74.

<sup>1143</sup> Nous reviendrons sur cette question dans la partie sur le coopérativisme de plateformes.

<sup>1144</sup> Bartlett, W., Cable, J., Estrin, S., Jones, D. C., Smith, S. C., « Labor-managed cooperatives and private firms in North Central Italy: an empirical comparison », *ILR Review*, 1992, 46(1), pp.103-118. Craig, B., Pencavel, J., « The behavior of worker cooperatives: The plywood companies of the Pacific Northwest », *The American Economic Review*, 1992, 82(5), pp.1083-1105. Estrin, S., Jones, D. C., « The viability of employee-owned firms: Evidence from France », *ILR Review*, 1992, 45(2), pp.323-338. Borrits B., *Coopératives contre capitalisme*, Paris, éditions Syllepse, 2015.

<sup>1145</sup> Neary H. M., « The labour-managed firm in monopolistic competition », *Economica*, 1985, 52(208), 435-447.

<sup>1146</sup> Vanek J. *The general theory of labor-managed market economies*, op.cit.

<sup>1147</sup> Meade J.E., « The theory of labour-managed firms and of profit sharing », op.cit.

<sup>1148</sup> Cremer, H., Crémer, J., « Duopoly with employee-controlled and profit-maximizing firms: Bertrand vs Cournot competition », *Journal of Comparative Economics*, 1992, 16(2), pp.241-258

Okuguchi<sup>1149</sup> montre que, alors, la firme suiveuse a un avantage sur la firme « leader », alors que dans le cas des CF, *leaders* et suiveurs ont des avantages respectifs aussi bien dans un duopole de Cournot que de Bertrand. En revanche, dans le cas d'oligopoles de Cournot avec de nombreuses LMF et CF, le comportement d'ensemble est quasi-compétitif à long terme, même si la nature de l'entrée (CF ou LMF) peut marginalement affecter certaines variables différemment.

Cependant, dans l'ensemble, comme le rappelle Dow<sup>1150</sup>, ces résultats viennent de l'hypothèse que les LMF cherchent à maximiser un ratio (le revenu par travailleur) plutôt que le profit. Or, les résultats empiriques infirment globalement l'idée selon laquelle les fonctions d'offre des LMF sont décroissantes. Ils semblent donc indiquer que les coopératives de travailleurs ont des objectifs plus complexes voire différents de la maximisation du revenu par travailleur. Si on lève cette hypothèse, et qu'on accepte notamment que dans une entreprise de travailleurs (*workers entreprise*), le nombre de membres est fixe et déterminé avant la détermination du niveau de production via un marché de l'affiliation (où, par exemple, les travailleurs sortants revendent leurs parts à ceux qui restent ou rentrent), alors Sertel<sup>1151</sup> montre que les LMF ne sont pas « perverses » et reproduisent la plupart des propriétés d'efficacité des CF en situation de concurrence, d'oligopoles de Bertrand ou Stackelberg, voire en cas de viscosité des prix<sup>1152</sup>. Dès lors, l'ensemble des résultats de « perversité » et d'inefficacité des LMF se retrouve mis en question, et ne peut constituer une explication correcte de la faiblesse relative du nombre de coopératives de travailleurs par leur paraissent contestables.

#### B. La question de l'incitation au travail, de la productivité du travail et de l'innovation dans les coopératives

En parallèle, la question des avantages et inconvénients relatifs des LMF en termes d'incitation au travail, de productivité ou en termes de coûts a mobilisé une partie de la littérature. Globalement, la plupart des chercheurs travaillant sur la LMF pensent qu'elles ne sont pas moins efficaces sur le plan de la productivité, dans la mesure où le travailleur est en même temps propriétaire d'une partie du capital, ce qui peut être une incitation à s'investir et à développer des compétences spécifiques, favorisant les innovations incrémentales et/ou la productivité<sup>1153</sup>. Les auteurs favorables aux LMF soulignent que ces dernières ne sont pas technologiquement inférieures et qu'elles bénéficient potentiellement de plus faibles coûts de surveillance et d'une incitation au travail plus importante<sup>1154</sup>. Ainsi, dans le célèbre article de Stephen Marglin<sup>1155</sup>, la CF n'était pas technologiquement plus efficace, mais elle imposait, via de coûteux outils de surveillance, le moyen d'augmenter la part du capital sans pour autant

---

<sup>1149</sup> Okuguchi K., « Cournot's oligopoly with profit maximizing and labour-managed firms », *Keio economic studies*, 1993, 30(1), pp.27-38. Okuguchi K., « Follower's advantage in labor-managed duopoly », *Keio economic studies*, 1993, 30(2), pp.1-5.

<sup>1150</sup> Dow G.K., « The theory of labor-managed firm : past, present and future », *Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, 2018, 89(1), pp.65-86.

<sup>1151</sup> Sertel M.R., « Workers' enterprises are not perverse », *European Economic Review*, 1987, 31, pp.1619-1625. Sertel M.R., « Workers' enterprises in price competition », *Managerial and decision economics*, 1993, 14, pp.445-449.

<sup>1152</sup> Cellini R. et Lambertini L. (2006), « Workers' enterprises are not perverse : differential oligopoly games with sticky prices », *Review of economic design*, 2006, 10, pp.233-248.

<sup>1153</sup> Dow G. K. « The theory of labor-managed firm : past, present and future », op.cit.

<sup>1154</sup> Meade J.E, « The theory of labour-managed firms and of profit sharing », op.cit.

<sup>1155</sup> Marglin S., « What do bosses? The origins and function of hierarchy in capitalist production », op.cit.

améliorer l'efficacité productive. Les seuls travaux mettant en doute l'efficacité du travail dans la LMF sont ceux issus de la théorie des droits de propriété de Alchian et Demsetz<sup>1156</sup> ou ceux issus de la théorie des coûts de transaction<sup>1157</sup>, qui mettent en avant les risques de « déroba » (*shirking*) dans le travail en équipe et de manque de surveillance, car les travailleurs ne seraient pas rémunérés à leur productivité marginale, point fortement contesté par Bossa<sup>1158</sup>. Ainsi, la réponse de Williamson<sup>1159</sup> à Marglin<sup>1160</sup>, consiste à dire que la hiérarchie capitaliste est plus efficace pour économiser des coûts de transaction qu'un collectif de travailleurs. De son côté, Lambertini<sup>1161</sup> démontre qu'en situation de duopole de Cournot, la CF est théoriquement supérieure à la LMF dans sa capacité à développer des innovations qui économisent du travail (*labour saving*). Bonin<sup>1162</sup> montre de son côté qu'une LMF aura tendance à préférer des technologies plus intenses en travail et à introduire des changements technologiques mineurs<sup>1163</sup>. Plus récemment, Novkovic<sup>1164</sup>, à partir d'un modèle de simulation évolutionniste, montre que les coopératives de travailleurs peuvent avoir du mal à copier et suivre l'innovation des firmes capitalistes leaders, mais que la construction de réseaux pourrait limiter les risques d'être distancées. Sur un *continuum* entre CF et LMF, on notera que ces dernières sont plus proches des CF avec codétermination/cogestion des économies de marché coordonnées que des CF des économies libérales de marché ; or, les travaux en termes de Variété du capitalisme<sup>1165</sup> tendent à montrer qu'il y a des avantages comparatifs pour les firmes des économies de marché coordonné dans les secteurs d'innovation incrémentale de type Schumpeter II tandis que les firmes des économies libérales de marché seraient favorisées dans les secteurs d'innovation radicale de type Schumpeter II. Ces arguments théoriques défavorables sont cependant souvent infirmés par des travaux économétriques sur les coopératives de travailleurs et sur le rôle de la participation des salariés au capital sur de larges échantillons : ces travaux ne montrent pas d'infériorité des firmes coopératives en termes de productivité du travail, voire ce serait plutôt un léger avantage qui se manifesterait, le tout avec des écarts de salaires plus faibles<sup>1166</sup>. En

<sup>1156</sup> Alchian, A. A., Demsetz, H., « Production, information costs, and economic organization », *The American economic review*, 1972, 62(5), pp.777-795.

<sup>1157</sup> Williamson O., «The organization of work», op.cit.

<sup>1158</sup> Jossa, B., « Alchian and Demsetz's critique of the cooperative firm thirty-seven years after », *Metroeconomica*, 2009, 60(4), pp.686-714.

<sup>1159</sup> Williamson O., «The organization of work», op.cit.

<sup>1160</sup> Marglin S., «What do bosses? The origins and function of hierarchy in capitalist production», op.cit.

<sup>1161</sup> Lambertini, L., « Process innovation and the persistence of monopoly with labor-managed firms », *Review of economic design*, 1998, 3, pp.259-369.

<sup>1162</sup> Bonin J.P., « Innovation in a labor-managed firm : a membership perspective », *The journal of industrial economics*, 1983, 31(3), pp. 313-329.

<sup>1163</sup> On notera cependant dans des cas particuliers, les LMF peuvent avoir une intensité capitaliste supérieure et produire plus que les CF. Voir Futagami K. et Okamura M., « Strategic investment : The labor-managed firm and the profit-maximizing firm », *Journal of Comparative Economics*, 1996, 23 (1), pp.73-91.

<sup>1164</sup> Novkovic S., « R&D, innovation and networking : strategies for cooperatives survival », *Advances in the economic analysis of participatory and labor-managed firms*, in S. Novkovic, V. Sena, *Cooperative firms in global markets: Incidence, viability and economic performance.*, JAI Press 2007.

<sup>1165</sup> Hall P., Soskice D., *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantages*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

<sup>1166</sup> Jones, D. C., Svejnar, J., « Participation, profit sharing, worker ownership and efficiency in Italian producer cooperatives », *Economica*, 1985, 52(208), pp.449-465. Estrin, S., Jones, D. C., Svejnar, J., «The productivity effects of worker participation: Producer cooperatives in Western economies», op.cit. Bartlett, W., Cable, J., Estrin, S., Jones, D. C., & Smith, S. C., «Labor-managed cooperatives and private firms in North Central Italy : an empirical comparison», op.cit. Craig B. & Pencavel, J., «The behavior of worker cooperatives : The plywood companies of the Pacific Northwest», op.cit. Bonin J.P., Jones D.C., Putterman L., « Theoretical and empirical studies of producers cooperatives : will ever the Twain meet ? », *Journal of economic literature*, 1993, 31(3), pp.1290-1320. Batstone E., « Organization and orientation: A life cycle model of French co-



revanche, on peut trouver des travaux sectoriels, par exemple Porter & Scully<sup>1167</sup> sur les coopératives laitières aux États-Unis, montrant une efficacité moindre des coopératives. Par ailleurs, dans la plupart des travaux empiriques, les LMF ont effectivement des intensités capitalistiques plus faibles, c'est-à-dire qu'elles se situent souvent dans des secteurs à forte intensité en travail.

### C. Les problèmes de sous-investissement, d'accès au financement et de mauvaise allocation du capital

Ce dernier point amène à une autre série de limites, qui grèveraient l'efficacité des LMF et leur capacité à innover ou choisir une technique suffisamment intense en capital. En effet, les critiques les plus vives et les problèmes récurrents allégués le plus souvent dans la littérature concernant les LMF ont trait aux risques de sous-investissement, de rationnement du financement, et de mauvaise allocation du capital et proviennent de la théorie des droits de propriété<sup>1168</sup> et de la théorie de l'agence<sup>1169</sup>. Ces critiques considèrent que la structure juridique de la coopérative crée des incitations néfastes à la production. Ainsi, dans une LMF, les actionnaires non-travailleurs n'ont pas le contrôle de l'entreprise et donc de l'affectation du bénéfice résiduel ; dès lors, compte tenu des problèmes d'asymétrie d'information, les actionnaires non-travailleurs auraient tendance à moins investir ce qui peut amener un rationnement du financement externe en *equity* pour ces firmes<sup>1170</sup>, et donc l'obligation d'avoir recours plus fortement à l'autofinancement ou au financement par crédit bancaire. De plus, le fait que les salariés soient souvent pauvres désincite à épargner et investir. Comme en plus, les salariés-associés d'une LMF investissent dans leur entreprise, la faible diversification du portefeuille qui en résulte peut amener à préférer des investissements peu risqués. De même, Jensen et Meckling<sup>1171</sup> précisent la notion de LMF : il s'agit d'une firme où il est interdit (ou très difficile) de vendre les titres représentatifs des bénéfices futurs résiduels de l'entreprise, c'est-à-dire les parts sociales ou les actions (dans une SA)<sup>1172</sup>, à part au moment de quitter l'entreprise pour le travailleur-associé. Le problème d'horizon exprime le fait que chaque travailleur ne considérerait que comme horizon temporel du rendement de sa part sociale la période de présence dans l'entreprise, soit une partie tronquée de la valeur de l'entreprise. Dès lors, les travailleurs seraient amenés à choisir les projets d'investissement dont la durée de vie

---

operatives », *Economic and industrial democracy*, 1983, 4(2), pp.139-161. Fakhfakh, F., Pérotin, V., Gago, M., « Productivity, capital, and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data », *ILR Review*, 2012, 65(4), pp.847-879.

<sup>1167</sup> Porter P.K. et Scully G.W., « Economic efficiency in cooperatives », *Journal of law and economics*, 1987, 30(2), pp.489-512.

<sup>1168</sup> Furubotn E.G., Pejovich S., « La structure institutionnelle et les stimulants économiques de la firme yougoslave », *Revue de l'Est*, 1972, 3(2), pp.169-200. Furubotn E., Pejovich S., « Property right and economic theory : a recent survey of literature », *Journal of economic literature*, 1972, 10(4), pp.1137-1162. Alchian A. et Demsetz, « Production information costs, and economic organization », op.cit. Pejovich S., « Why has the labor-managed firm failed ? », *Cato journal*, 1992, 12(2), pp.461-473.

<sup>1169</sup> Jensen, M. C., Meckling, W. H., « Rights and production functions: An application to labor-managed firms and codetermination », *Journal of business*, 1979, pp.469-506.

<sup>1170</sup> Gintis H., « Financial markets and the political structure of the enterprise », *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1989, 11(3), pp.311-322.

<sup>1171</sup> Jensen M.C. et Meckling W.H. "Rights and production functions : an application to labor-managed firms and codetermination", op.cit.

<sup>1172</sup> Ils considèrent aussi le cas de la firme purement « louée » par les travailleurs où celle-ci ne détient pas de propriété sur les actifs mais où les employés détiennent personnellement les actifs productifs. Les auteurs montrant que ce cas est impossible et cette caractérisation institutionnelle ne correspond pas aux SCOP françaises qui peuvent bien entendu détenir des actifs, y compris intangibles ou incorporels, nous n'en ferons pas plus état.

concorde avec leur présence dans l'entreprise pour augmenter leur revenu futur (correspondant à la valeur ajoutée par travailleur), ce qui impliquerait un sous-investissement en capital fixe et une préférence pour des technologies à faible intensité capitaliste, voire à préférer des investissements de court-moyen terme. De leur côté, Lambertini et Rossini<sup>1173</sup> montrent que les LMF (entendues ici comme maximisant le revenu par travailleur) risquent le surinvestissement en duopole mixte et sur ou sous-investissement en duopole LMF selon les niveaux de taux d'intérêt.

Ce problème d'accès au capital externe semble se vérifier sur le plan empirique. Différentes solutions plus ou moins complexes ont pu être proposées pour résoudre ces problèmes de sous-investissement<sup>1174</sup>. Mais en pratique les solutions trouvées se manifestent effectivement en général par un plus grand recours à l'autofinancement et au financement bancaire, parfois via des banques coopératives comme à Mondragon<sup>1175</sup>. En France, les SCOP sont obligées de mettre en réserve une partie de leurs profits pour assurer la pérennité de la société (les réserves impartageables), ce qui peut permettre de limiter les risques de sous-investissement. Plus généralement, selon Dow<sup>1176</sup> les résultats empiriques tendent à montrer que les coopératives ont un beau taux de survie, ne font en général pas significativement moins bien en termes de productivité, ce qui semble indiquer que leur faible nombre n'est pas lié à une inefficacité intrinsèque, mais qu'il faut forcément mobiliser des questions liées à l'existence de barrières à l'entrée comme l'imperfection du marché du capital du fait d'asymétries informationnelles, ainsi que, sans doute, des problèmes d'appropriation de la rente entrepreneuriale et de bien public dans l'entreprise.

#### D. Les problèmes d'action collective et de dégénérescence

En effet, en suivant Schwarz<sup>1177</sup> et Groot et Van Der Linde<sup>1178</sup>, on peut considérer qu'une LMF est un bien public ou un bien club, en ce sens qu'elle offre des bénéfices à ses membres qui ne peuvent (en général) en être exclus, et donc que tous les problèmes classiques d'action collective à la Olson<sup>1179</sup> dans la phase de fondation s'y appliquent, en particulier les risques de *free riding* et de comportements opportunistes. La fondation d'une société implique de rassembler un ensemble de ressources, et de trouver un accord sur le projet qui satisfasse tous les participants. En général, le problème d'action collective a tendance à croître avec le nombre

---

<sup>1173</sup> Lambertini, L., Rossini, G., *Are labor-managed firms really able to survive competition with profit-maximizing firms?* (n° 222) Quaderni-Working Paper DSE, 1995. Podivinsky, J. M., & Stewart, G. (2007). Why is labour-managed firm entry so rare?: An analysis of UK manufacturing data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2007, 63(1), 1pp.77-192.

<sup>1174</sup> Cf par exemple : Major, G., « Solving the underinvestment and degeneration problems of workers' cooperatives : Non-voting and vote-weighted value-added residual-sharing renewable shares (NOVARRS and VOVARRS) », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 1996, 67(4), 5, pp.45-601.

<sup>1175</sup> Bonin J.P., Jones D.C., Putterman L. "Theoretical and empirical studies of producers cooperatives : will ever the Twain meet", op.cit. Borrits B., "Mondragon. Une coopérative espagnole aux filiales européennes", *Multitudes*, 2014, 55(1), pp.25-31. Borrits B., *Coopératives contre capitalisme*, Paris, éditions Syllepse, 2015.

<sup>1176</sup> Dow G.K. "The theory of labor-management firm : past, present and future", op.cit.

<sup>1177</sup> Schwarz J., « Where did Mill go wrong : Why the capital-managed firm rather than the labor-managed enterprises is the predominant organizational form in market economies », *Ohio State law journal*, 2012, 73(2), pp.219-286.

<sup>1178</sup> Groot L., Van Der Linde D., « The labor-managed firm : permanent or start-up subsidies ? », *Journal of economic issues*, 2017, 51(4), 1pp.074-1093.

<sup>1179</sup> Olson M., *Logic of collective action: Public goods and the theory of groups*, Cambridge Massachusetts, Harvard University Press, 1965.

de participants. Traditionnellement, pour dépasser ces problèmes, il faut soit qu'existent des systèmes d'incitation plus ou moins coercitifs favorisant la coopération, soit que les gains de la coopération, qui peuvent être des motivations non-pécuniaires (par exemple, éthiques/idéologiques pour les coopératives), dépassent les coûts de celle-ci ou les gains alternatifs d'autres solutions, soit encore qu'existent une forme de pression sociale à la coopération (jugements des pairs par exemple, risques d'exclusion, etc.). Même si les fondateurs d'une coopérative de travailleurs le font en partie pour des motifs extra-économiques et sociaux, dans une économie capitaliste, ils subissent, comme les autres agents économiques, des incitations à être égoïstes, ce qui peut inciter certains à être opportunistes. Groot et Van Der Linde<sup>1180</sup> montrent de leur côté qu'un moyen de dépasser ce problème d'action collective est alors d'offrir des subventions à la création d'entreprises coopératives (plutôt d'ailleurs que de subventions permanentes, ce qui peut se justifier aussi par la meilleure capacité de survie des coopératives).

Ce problème d'action collective peut être associé à un autre, celui du risque de dégénérescence<sup>1181</sup> du projet démocratique coopératif, notamment lorsque de nouveaux membres sont recrutés après le départ des fondateurs. Il y aurait en effet un cycle de vie, où après une phase de fondation motivée par des valeurs, puis une phase de succès, la mise en retrait des fondateurs et l'augmentation de la taille de la coopérative amènerait progressivement de nouveaux coopérateurs et/ou managers moins intéressés par la dimension éthique du projet que par sa dimension économique, et poussant progressivement l'entreprise à se rapprocher des pratiques capitalistes, rappelant le scepticisme de Marx<sup>1182</sup> et Luxemburg<sup>1183</sup> quant à la trajectoire des coopératives en univers capitaliste. Ainsi, si on suit Maroudas et Rizopoulos<sup>1184</sup> les coopératives de production doivent se comprendre comme une organisation missionnaire, ce qui implique qu'il est essentiel que celle-ci assure les moyens de l'adhésion de ses membres à ses valeurs et idéologies, en particulier son fonctionnement démocratique, constitutif de son « ADN ». Cependant, comme le montrent Bodet et Lamarche<sup>1185</sup> (2013) dans le cas des CAE, l'adhésion politique au compromis de gouvernement de l'entreprise ne doit pas se faire au détriment de la création d'un modèle productif soutenable, ce qui est le problème de bon nombre de CAE comme Coopaname étudiée par ces auteurs (nous verrons *infra* le même problème pour certaines CAE de livraison et dans le graphisme).

---

<sup>1180</sup> Groot L., Van Der Linde D., "The labor-managed firm : permanent or start-up subsidies", op.cit.

<sup>1181</sup> Meister A., *La participation dans les associations*, Paris, éditions la découverte, 1974. Batstone, E. « Organization and orientation : A life cycle model of French cooperatives », op.cit. Caniveng S., « Evolution et dégénérescence des coopératives autogérées : pour de nouvelles conceptions socio-organisationnelles », *Communiquer*, 2011, 5, pp.37-46.

<sup>1182</sup> Marx K., *Le Capital. Livre III*, Paris, Gallimard, 1968.

<sup>1183</sup> Luxemburg R., *Réformes sociales ou révolutions ?* 1898  
[https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r\\_ou\\_r2\\_2.html](https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r_ou_r2_2.html)

<sup>1184</sup> Maroudas L., Rizopoulos, Y., La question de la dégénérescence dans les coopératives de production, *Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, *Recma*, (334), pp.70-84.

<sup>1185</sup> Bodet C., Lamarche T., « Des coopératives de travail du XIXe siècle aux CAE et aux SCIC : les coopératives comme espace méso critique », *Revue internationale de l'économie sociale: RECMA*, 2020, (358), pp.72-86.

## **Section 2. Les conditions de viabilité des coopératives de livraison**

### **§ 1. Les conditions de viabilité des modèles des entreprises de coursiers-livreurs : une stratégie diversité et flexibilité pour des petites entreprises dans un environnement porteur**

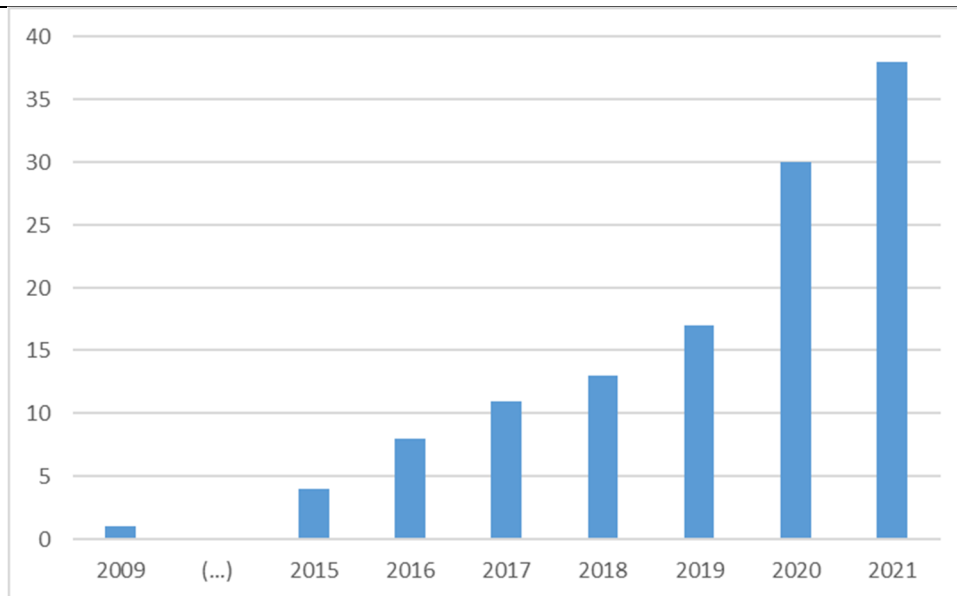
Nous avons réalisé une analyse des différentes entreprises visitées, mais certaines, trop jeunes, ne nous ont pas encore fourni leurs comptes, et il est toujours assez précaire de faire des analyses sur des entreprises aussi jeunes, puisqu'environ 25 % des sociétés font faillite au bout de 3 ans selon l'INSEE, même si on notera que les sociétés de transport et d'entreposage ont un taux de pérennité supérieur à la moyenne<sup>1186</sup>. Les données qualitatives et quantitatives sont issues à la fois des entretiens réalisés, des documents comptables et officiels fournis par les entreprises, ainsi que des données trouvées dans la presse et sur les sites Internet des sociétés étudiées. Cependant, nombre d'entreprises sont récentes et n'ont pu de fait nous fournir leurs bilans comptables. Nous analysons d'abord les grandes tendances qui ressortent de cette étude, et on trouvera ensuite dans les encadrés les éléments plus précis sur les entreprises étudiées.

Ces 10 dernières années ont été une période de décollage de ces activités, et spécifiquement en fin de période, en grande partie du fait du confinement. Ainsi, nous avons, en fin de période (juin 2021), identifié 37 coopératives ou associations de préfiguration affiliées à Freevélo dont 6 à Cyclall, alors qu'on ne comptait qu'une SCOP en 2014 (Cyclall Rennes), 11 en 2017 et encore 16 en 2019. Nous ne présenterons pas d'étude de cas de chacune des entreprises, mais nous allons développer les différents idéaux-types de modèles d'affaires des coopératives. L'activité a donc été fortement impactée positivement par les confinements successifs, comme le reste des activités de livraison et les plateformes de livraison. Il faut donc ici tenir compte du fait du caractère éventuellement transitoire de cette conjoncture, en particulier pour la partie livraisons de repas, même s'il est possible que ces activités se pérennisent par la suite du fait de changements d'habitude qui survivraient après la crise sanitaire.

---

<sup>1186</sup> Dorolle A., « Entreprises créées en 2014 : trois sur quatre sont encore actives trois ans après leur création », INSEE Première 2019, , <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4130923>

**Graphique 29. Nombres de coopératives et associations de préfiguration de livraison à vélo en activité en France**



Sources : Freevélo, Cyclall, Pappers

Les entreprises de coursiers « classiques » ont émergé en France aux débuts des années 2000 sur le modèle des coursiers new-yorkais. Certaines ne fonctionnent pas sous le statut SCOP, mais nombre de celles que nous sommes allés enquêter ont été créées sous ce statut ou ont vocation à le devenir : 12 ont été enquêtées alors qu'elles étaient déjà sous statut SCOP, et, depuis, 8 supplémentaires ont été créées sous ce statut. D'autres encore ont le statut de SARL. Nous avons aussi interrogé le fondateur d'une entreprise qui a fait faillite depuis et qui était en statut SA. Cependant, comme on va le voir, les différences juridiques entre SCOP et SARL voire SA n'amènent sur le fonctionnement de ces entreprises que des différences assez secondaires.

**Tableau 25. Caractéristiques des coopératives de coursiers**

Nom	Cyclall Rennes	Cyclologistique	Cyclall Rouen	Cyclall Caen	Cyclall Grenoble	Véloliv	Sudouest livraison	Les Livreurs Atlantique	Livreurs Méditerranée	Provélo	Véllille	La Bikevin	
Date de création	2009	2015	2016	2017	2017	2015	2016	2017	2019	2019	2016	2018	
Ville	Rennes	Besançon	Rouen	Caen	Grenoble	Paris	Bordeaux	Nantes	Montpellier	Grenoble	Lille	Poitiers	
Statut juridique	2009. Travert Courses 2012. SCOP	Août 2015, SARL 2019. SCOP	SCOP	SCOP	SCOP	2015. SARL 10/2019. SCOP	11/ 2017. Association	10/2017. Association 01/01/2020. SCOP	Association (projet de passage en SCOP)	Association	2016. Microentreprise 2017. CAPE (CAE) 2018. CESA (CAE)	02/2018. CAPE (CAE) CESA (CAE)	
Fondateurs (nombre)	2	2	2	2	2	2	4	5	5	8	1	2	
Plateformes existantes dans la ville	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats (2018) Deliveroo (2018)	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats (2017) Deliveroo (2016) Stuart	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats (01/2017) Deliveroo (10/2015) Take Eat Easy (2015/2016) Foodora (2016/2018) Stuart (2017/...)	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats Deliveroo (2017) Stuart	(2017) Deliveroo (2016) Stuart	UberEats Deliveroo Stuart	UberEats (02/2018) Deliveroo (01/2018) Stuart	
Motifs de création de la forme coopérative	Sans lien et antérieur aux plateformes	Sans lien et antérieur aux plateformes numériques	Sans lien direct avec les plateformes	Sans lien direct avec les plateformes	Sans lien direct avec les plateformes	Sortie des plateformes numériques	Sortie des plateformes numériques	Sortie des plateformes numériques	Sortie des plateformes numériques	Sortie des plateformes numériques	Sans lien direct avec les plateformes	Sans lien direct avec les plateformes	
Nombre de travailleurs	8	3	6	7	3	25	4	8	5	8	2	2	
Matériel	Propriété	Entreprise	Vélos cargos (entreprise) Vélos classiques (travailleurs)	Premier vélo-cargo (travailleurs) Puis matériel appartenant à l'entreprise	Entreprise	Entreprise	Premier vélo-cargo (travailleurs) Puis matériel appartenant à l'entreprise	Entreprise et travailleurs (usage vélos persos)	Entreprise	Vélos cargos (entreprises) Vélos classiques (travailleurs)	Vélos cargos (entreprise) Vélos (travailleurs)	Travailleurs	Travailleurs
	Volume	8 vélos 15 remorques (usages différents)	2 vélos cargos 3 vélos	10 vélos 10 remorques	Non renseigné	3 vélos 2 remorques caissons 2 remorques plateau	25 vélos-cargos (entreprise)	2 vélos 5 vélos cargos dont 4 électriques	4 vélos cargos 1 vélo cargo électrique 2 remorques	2 vélos cargos + vélos	8 vélos personnels	1 vélo-cargo + une remorque	2 vélos
Type d'activités	Livraison de reepas	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI (marginal)	OUI (activité principale)	OUI	NON	OUI
	Autres types de livraisons	Livraison plis, colis Déménagements	Livraison plis, colis Déménagements	Livraison plis, colis Déménagements	Livraison plis, colis Déménagements (un par mois)	Livraison plis, colis Déménagements (10 à 20 % de l'activité)	Livraison plis, colis	Pas de repas	Livraison plis, colis	Colis (entre les horaires de repas)	Livraison plis, colis pendant les périodes creuses pour les repas	Livraison plis, colis	Livraison plis, colis
	Activités autres que livraisons	Activité de fabrication des remorques	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Clients (BtoB, BtoC)	<b>BtoB</b> France Express, Geodis, Harmonie Mutuelle, Crédit mutuel, Pôle Emploi, Banque de France, Pôle Emploi, Ciblex, DPD, DHL <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> DHL, Fleuriste, Biocoop, Casino, tribunal, boulangerie... <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> DHL, UPS, Ciblex <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> DHL, Chronopost, un grossiste en fruits et légumes (plus gros client) <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> Manger Bio (grossiste), promo cash, Ellior (genre Sodexo) <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> Livraison fruits au bureau (20 000 CA) Trentaine de clients réguliers <b>BtoC</b> Déménagements	<b>BtoB</b> Laboratoires, prothésistes, fleuristes, imprimeurs	<b>BtoB</b> Fnac, Occitane, transport de froid (Herbier, Promus), 2 restaurants	<b>BtoC</b> Restaurants (essentiel activité) <b>BtoB</b> Epiceries, frigo, gazinières	<b>BtoC</b> <b>Livraison repas (90 % activité)</b> <b>BtoB</b> Quelques clients livraison colis	<b>BtoB</b> Fleuristes La Ruche qui dit oui Cabinet comptable Diocèse de Lille	<b>BtoB</b> Repas (pour groupes) Pli/Colis (prothésiste dentaire, prothèses orthopédiques...)	
Organisation de l'activité	Juste-à-temps ou planification (course ou livraison)	Planification très forte	Course express et planification	Tournées. Planification	Planification Pas/peu de courses en juste-à-temps	Planification (Activité de livraison de nourriture planifiée, pas en express)	Planification et juste-à-temps	Juste-à-temps	Planification et juste à temps	Juste à temps Peu de planification	Juste à temps	Clients réguliers avec planification + Livraison en 4 heures	Juste-à-temps (repas) Planification (colis)
	Amplitude journées	Lundi au samedi 8 h 30-17 h30	Lundi au Vendredi de 9 h à 18 h.	Lundi au samedi 9 h-18 h00	Lundi au samedi 8 h-19 h00	8 h-19 h00	Lundi au samedi 9 h 30-19 h00	Lundi au samedi, 8 h-19 h	Lundi au samedi 7 h 30-21 h00	Mardi au dimanche, 11 h 30-14 h30/ 18 h-23 h00	Lundi au vendredi 10 h-22 h	Du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 19 h	Lundi au samedi, de 9 h à 19 h.
	Application	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI (pour repas)
	Dispatcheur	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Recours occasionnel à d'autres statuts d'emploi que le CDI	OUI Autoentrepreneurs Ponctuellement	OUI (CDD)	OUI (autoentrepreneurs ou CDD ponctuellement)	OUI (autoentrepreneurs, ponctuellement)	NON	OUI Autoentrepreneurs	NON	Tous autoentrepreneurs	Tous autoentrepreneurs	Tous autoentrepreneurs	NON	NON	
Local	Surface : 75 m2 Coût : 2000 euros/ mois	Oui (surface et coût : non renseigné)	Surface : 160 m2 Coût : 800 euros HT/ mois	Parking sous-terrain pour garer les vélos	1). Mini-box 2). 2019. Local Surface : 30 min 2 s Coût : 450 euros/mois	1). Entrepôt Depuis 2020. Entrepôt 850 m2 Coût : non renseigné	Surface : 90 m2 Coût : 550 euros/ mois	Surface : 50 min 2 s Coût : non renseigné	Surface : 94 m2 Coût : 1000/mois TTC	NON (locaux depuis janvier 2020)	NON	Location d'un garage : 60 €/mois plus 10 € d'assurance	

**Tableau 26. Les coopératives et leur environnement**

		Cyclall Rennes	Cyclologistique	Cyclall Rouen	Cyclall Caen	Cyclall Grenoble	Véloliv	Sudouest livraison	Les Livreurs Atlantique	Livreurs Méditerranée	Provélo	La Bikevin	Vélille
<b>Mairie</b>	<b>Subventions</b>	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON (espoir d'obtenir un local)	NON	OUI achat vélos cargos et communication	NON	NON
	<b>Formation Accompagnement Autres</b>	NON	NON	OUI (article dans le magazine de la ville lors du lancement de l'entreprise) + liens importants	Autorisation d'occupation terrain (pour création plateforme logistique) Autorisation d'emprunter les couloirs de bus	NON	NON	Fourniture de contrats (distribution de programmes...)	OUI (lauréats appel à projets « Flux »)	NON	NON	NON	NON
<b>Communauté de communes</b>	<b>Subventions</b>	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	<b>Formation Accompagnement</b>	NON	NON	NON	Réponse de la communauté de communes à l'appel à projet régional	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
<b>URSCOP</b>	<b>Subventions</b>	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	<b>Formation Accompagnement</b>	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI (aspects juridiques)	NON	OUI	OUI (aide à la création des statuts, formations comptabilité)	OUI	NON	NON
<b>Région</b>		NON	NON	NON	Collecte de bio-déchets (appel à projet régional) Subventions régionales	NON	NON	40 000 euros (AMI. Appel à Manifestation d'Intérêt, Aide aux projets socialement innovants)	NON	NON	En contact	NON	NON
<b>CAE</b>		NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI
<b>Boîtes à vélo</b>		NON	NON	NON	NON (absence locale)	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON
<b>Freevélo</b>		NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
<b>Cyclall</b>		OUI	OUI (mais marque propre)	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
<b>SCIC</b>		OUI (fabrication et/ou vente de matériel)	NON	OUI (fabrication et/ou vente de matériel)	OUI (fabrication et/ou vente de matériel)	OUI (fabrication et/ou vente de matériel)	NON	NON	En projet	NON	NON	NON	NON
<b>Autres soutiens ou partenariats</b>		AVISE (lauréats du concours P'ins, accompagnement)	/	Achat vélo à des vélocistes locaux pour entretien du matériel Soutien de l'ADRESS Normandie (accompagnement)	/	/	ACRE (Aide à la création d'entreprise)	/	/	Incubateur local Alterincub (formation et accompagnement) Liens avec associations locales	Innov (soutien aux activités des 20-30 ans à la création d'entreprises) Aide à l'achat de matériel prêt à taux zéro de GAIA (Grenoble Alpes Initiatives Actives) ; Alpes solidaires (structure d'aides de l'ESS)	CAE ACEASCOPE (formation et accompagnement) ADIE ((formation et accompagnement)	CAE OPTEOS (formation et accompagnement)

<b>Fondateurs (nombre)</b>		2	2	1	3
<b>Plateformes existantes dans la ville</b>		Ubereats Deliveroo	Ubereats Deliveroo	Ubereats Deliveroo	Ubereats Deliveroo
<b>Nombre de travailleurs</b>		20	2 fondateurs	1	15 coursiers
<b>Type de livraisons</b>	<b>Repas</b>	OUI (tournées de livraison, planification)	OUI (à partir de 2016) (60 % de l'activité en CA, mais 90 % en temps)	NON	NON
	<b>Autres</b>	Sponsor Coq Sportif 250 livraisons par jour pour Amazon via Fedex (mais arrêt, car demande de baisse tarifaire et 70 % de l'activité) Diversification clientèle (hôpitaux, fleuristes, prothésistes, artisans, restaurants...)	Pli-colis (fleuristes, prothésistes, avocats) (40 % de l'activité) (Seulement restauration à Caen)	1/3 particuliers/ 1/3 d'entreprises/ 1/3 d'associations Livraisons très variées (ex : pli-colis, chauffe-eau pour un plombier, encombrants...) Collecte de sapins	Clientèle variée (mode, luxe, architectes, ONG, imprimeries)
<b>Organisation de l'activité</b>	<b>Juste-à-temps ou planification (course ou livraison)</b>	Planification (60 %) et juste-à-temps (50 %)	Planification (pli-colis) Juste-à-temps (Repas)	Absence de tournée fixe Service « sur-mesure » et juste-à-temps 2 rotations planifiées	Juste-à-temps (très peu de planification)
	<b>Dispatcheur</b>	OUI (plusieurs dispatcheurs qui sont aussi coursiers)	OUI	NON	OUI (les deux associés et les coursiers les plus anciens)
	<b>Application</b>	OUI (logiciel Courrier)	OUI/Dispatch manuel pour les repas	NON	NON (dispatch) OUI (logiciel pour les coursiers)
	<b>Horaires de livraison</b>	Du lundi au samedi, de 9 h à 18 h	Midis et soirs	Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12h30, de 13 h 30 à 19 h Samedi : 8 h-15 h00	Lundi au samedi, 9 h-17 h30, horaires élargis sur demande

**Tableau 28. Conditions de travail et d'emploi au sein des entreprises de livraison**

		1	2	3	4
<b>Nom</b>		<b>Vélo ô vent Lyon</b>	<b>Cyclobreak</b>	<b>Bikie</b>	<b>Véloville</b>
<b>Statuts d'emploi (CDI/CDD/Temps plein/temps partiel)</b>		5 CDI (2 cogérants) 1 CDD 14 autoentrepreneurs CDI à 35 heures et 24 heures, CDD à 32 heures	Autoentrepreneuriat	Autoentrepreneuriat	16 CDI (2 cogérants, 14 coursiers en CDI, temps partiels et temps pleins)
<b>Salaires/Primes</b>		Entre 15 et 17 euros de l'heure brut pour les AE SMIC horaire pour les CDI et CDD	Minimum horaire (9,5 euros net) et primes sur les courses	Très variable CDD et intérim en complément	> entre 1250 et 1300 net > à partir de 6 mois, prime de 6 %, entre 1350-1400 euros > plus de 1600 euros les plus anciens
<b>Avantages sociaux</b>		Repas gratuits tous les midis (pour salariés et AE)	NON	NON	Convention collective des transports Prime panier exonérée des charges Indemnités kilométriques Mutuelle obligatoire Generalis
<b>Recours occasionnel à d'autres statuts d'emploi</b>		Autoentrepreneurs	NON	Entraides ponctuelles avec membres des boîtes à vélo Nantes	NON
<b>Matériel</b>	<b>Propriété</b>	Entreprise	Travailleurs	Travailleur	Entreprise (vélos cargos) Travailleurs (vélos classiques)
	<b>Volume</b>	Plusieurs vélos cargos dont équipés de sacs isothermes (nombre ?)	Vélo personnels	1 vélo remorque	3 vélos cargos



Les conditions de développement de cette activité sur le plan de la demande du marché sont bien sûr un marché urbain, voire métropolitain, marqué par la présence de nombreuses entreprises et un encombrement du trafic potentiellement important, limitant la pertinence de l'usage du camion ou de l'automobile comme mode de livraison. L'existence de politiques urbaines favorisant l'usage de la bicyclette et restreignant l'usage automobile est évidemment aussi un élément important, et certaines tentent, à leur échelle, de structurer un lobbying local en ce sens. L'environnement urbain rend également possible la mobilisation d'une main-d'œuvre le plus souvent jeune (et masculine) du fait du caractère physique de l'activité. Ces entreprises entendent le plus souvent jouer sur l'image d'un mode de transport écologique, durable et jeune. Pour l'essentiel, l'activité traditionnelle de coursiers est une activité BtoB : livraison de colis, de courriers, de fleurs, des dentistes et des grands transporteurs traditionnels (DHL, DPD, UPS, etc.), etc. La dimension BtoC était déjà présente dans la livraison de fleurs par exemple. Elle s'est très fortement développée avec la pandémie concernant la nourriture et les courses en supermarché tout particulièrement. Là encore, assez souvent, l'image favorable à l'environnement, ajoutée à celle de la qualité de la prestation, est mobilisée, pour travailler avec des restaurateurs ou fournisseurs bio par exemple.

La course traditionnelle se divise elle-même en deux activités distinctes : la livraison sous forme de tournées et la course rapide/express, les deux imposant une organisation en partie différente et amenant de ce fait, toutes choses égales par ailleurs, des coûts et, *in fine*, des prix beaucoup plus élevés dans le second cas que dans le premier. En effet, la livraison express suppose une livraison immédiate et à la demande d'un colis urgent, le plus souvent assez petit, d'un point A à un point B. Dans ce cas, il faut disposer d'un nombre suffisant de coursiers, qui connaissent très bien la ville et d'un dispatcher, le plus souvent humain, qui sélectionne les livraisons pour les différents coursiers, de façon à la fois à alterner les courses peu exigeantes et celles plus fatigantes, les plus intéressantes et celles qui le sont un peu moins, tout en limitant les allers-retours. Dans cette organisation, le dispatcher est un coursier expérimenté, qui a la confiance des autres coursiers et est ainsi légitime à exercer sur eux une autorité. A l'inverse, la livraison sous forme de tournées est une activité très planifiable : très souvent, il s'agit de profiter de l'activité de livraison du dernier kilomètre, moins accessible aux transporteurs traditionnels par camion, train ou automobile. Les entreprises de coursiers travaillent alors avec de grandes entreprises de logistique, transports et commerce comme DHL, DPD, Amazon, Fedex, Colis privé, Chronopost, etc. qui peuvent représenter une part significative de leur chiffre d'affaires. Dès lors, un des enjeux pour ces entreprises est de ne pas se rendre trop dépendante d'un seul de ces gros clients en diversifiant leur portefeuille client. Dans le cas de la livraison de colis de volume et de poids importants, certaines des entreprises de coursiers se sont équipées de vélos cargo, qui peuvent porter des charges supérieures à 100 kg. L'une d'entre elles, Cyclall Rennes, a même décidé de diversifier son activité dans la production de vélos cargo pour être sûre d'avoir un matériel adéquat d'une part et pour diversifier ses revenus d'autre part<sup>1187</sup>. A ces activités s'ajoute, plus marginalement, celle du déménagement à vélo, qui constitue une diversification possible en cas d'équipement en vélo cargo.

Pour toutes ces activités, l'usage d'une application est possible pour prendre des commandes, comme Freevélo ou Appliscolis, mais ce n'est pas forcément un élément distinctif du modèle d'affaires et de l'organisation. La plateforme sert ici de moyen d'apport d'affaires et d'aide à la gestion ; comme auparavant, le *dispatch* est quant à lui assez souvent, pour ne pas dire toujours, humain.

---

<sup>1187</sup> Cette activité n'est pour le moment, compte tenu de sa taille, pas encore rentable.

Les entreprises doivent s'équiper de vélos cargo et d'un local pour stocker le matériel, ce qui crée une — petite — barrière à l'entrée par rapport aux livreurs de plateformes capitalistes micro-entrepreneurs, mais il s'agit malgré tout d'activités à faible contenu capitalistique en termes de coûts. Ce n'est donc pas principalement les économies d'échelle qui sont source de profit, mais plutôt la capacité à répondre de manière flexible à des demandes variées et à se créer une niche locale par une réputation de qualité et de fiabilité de la prestation. Évidemment, l'organisation en tournée est le moyen classique d'optimiser les coûts, de planifier l'activité, de se construire une clientèle durable ainsi que de réduire la pénibilité du travail. Il apparaît en l'occurrence peu probable aux vues des entretiens qu'il y ait un marché pour plus d'une ou deux firmes (la plus grande société enquêtée, située en région parisienne, a 25 salariés ; les autres en ont au plus une dizaine) par métropole, si on met à part le cas de Paris.

S'agissant d'activités s'adressant à des marchés locaux et dont la vocation n'est pas de croître de manière très rapide comme c'est le cas des plateformes, ces entreprises n'ont pas de besoins de financement très importants. Il en résulte qu'une structure juridique de type SCOP ne pose guère de contraintes.

Au niveau de la relation d'emploi, les entreprises traditionnelles de course ont recours aussi bien à des coursiers indépendants qu'à des salariés en CDI. Ainsi, l'indépendance (micro-entreprises) est parfois recherchée par certains coursiers eux-mêmes, qui peuvent cumuler plusieurs activités. Pour ce qui est des entreprises qui pratiquent plutôt la livraison, en particulier les SCOP, ces dernières salarient volontiers : c'est leur « ADN ». Pour les SCOP privilégiant la livraison en tournée, le recours à des indépendants est plus ponctuel lors de pics d'activités. Ces moments d'embauche ponctuels peuvent alors être des premiers moments de « test » avant un futur recrutement de ces indépendants sous contrat de travail. On notera que les coursiers disent se satisfaire de leurs conditions de travail y compris en tant qu'indépendants, le métier de coursier étant considéré comme « le meilleur des mauvais jobs » (entretiens). Qui plus est, qu'ils soient salariés ou indépendants intervenant ponctuellement, ces coursiers partagent une identité professionnelle, liée au vélo. Ils évoluent dans des organisations qui sont *de facto* très coopératives du fait de la taille réduite des entreprises. Les entreprises concernées ressortent ainsi comme étant bien plus « collaboratives » que l'économie du même nom. La SCOP apparaît comme un moyen de mobiliser autour d'un projet démocratique et social ; on peut dire qu'elle est bien adaptée à cette proposition de valeur. Les SCOP de livreurs créées comme modèles alternatifs à l'ubérisation par d'anciens coursiers de plateformes capitalistes sont mues par l'idéal de leurs fondateurs, et leur existence s'explique assez bien en adoptant l'interprétation de Maroudas et Rizopoulos (2014) pour qui la coopérative est une organisation missionnaire, dont la loyauté et la confiance des membres est assurée par une idéologie et des processus d'identification communs. Ainsi, l'engagement des fondateurs, la petite taille et le jeune âge de ces entreprises les protègent encore largement du risque de dégénérescence<sup>1188</sup>. Du reste, les autres petites entreprises de coursiers en SARL sont également organisées de manière relativement horizontale, même quand elles font appel à des coursiers, la culture du vélo comme la petite taille des organisations assurant un compromis de gouvernement d'entreprise de cette nature, quelle que soit la forme juridique adoptée. Ainsi, si ces entreprises sont juridiquement différentes et que les unes emploient des coursiers salariés quand d'autres externalisent à des coursiers indépendants ou un mix micro-entrepreneurs et salariés pour une SARL comme Vélo ô vent qui envisage de devenir à terme SCOP (entretiens), elles relèvent, de notre point de vue d'un même « modèle productif ».

---

<sup>1188</sup> Meister A., *La participation dans les associations*, Paris, ed. La Découverte, 1974.

Ainsi, les modèles de ces entreprises étant cohérents et pertinents par rapport à leur marché, elles parviennent pour le moment à être rentables et ont toutes des structures financières saines, avec très peu de dettes financières. Leur activité se développe progressivement, même s'il leur faut un an ou deux avant de pouvoir verser des salaires et sortir d'une association de préfiguration. Parfois, pour les livreurs issus des plateformes, dans une phase transitoire, il leur arrivera de cumuler des livraisons à la fois pour l'association de préfiguration et pour des plateformes capitalistes. Ainsi, pour les quelques livreurs issus des plateformes digitales, ce type d'entreprise peut représenter une alternative pour un emploi relativement stable. Néanmoins, s'agissant d'activités dont la croissance est plus lente que celle des plateformes de livraison, de telles entreprises ne peuvent représenter une solution alternative globale pour l'ensemble des coursiers : elles ne relèvent pas des mêmes modèles productifs et les conditions de pertinence de ces alternatives sont plus difficiles à réunir et correspondent à un domaine d'opportunité plus étroit que celles du modèle « mainstream » qui, comme indiqué plus haut, a également le grand avantage de pouvoir mobiliser des ressources financières qui viennent compenser les défauts intrinsèques de sa proposition de valeur.

Cependant, ces coopératives, comme toutes coopératives, bien que rentables, sont limitées dans l'accès au financement en fonds propres. Elles doivent de ce fait, lorsqu'elles ont des besoins de financement, recourir à l'emprunt bancaire. Il ne s'agit pas forcément là d'un problème insoluble étant donné le caractère *low tech* de l'activité et les besoins limités en investissement (essentiellement, achat de vélos cargo, du matériel de réparation) qui y sont liés. Qui plus est, la plupart des entreprises rencontrées, loin de viser la croissance en permanence, cherchent davantage à se stabiliser à des tailles assez petites, moins de vingt salariés en général, voire autour de 6 ou 7 pour certaines. Pour la plupart, ces entreprises sont par ailleurs jeunes et évoluent dans un secteur en développement bien loin d'être mature. Cela amène des opportunités de croissance, mais implique aussi de fortes probabilités d'entrées de firmes concurrentes — dont celles des plateformes. Il en résulte des risques non négligeables de faillites ou de réduction future de leur rentabilité. En effet, tant qu'il n'y a qu'une ou deux entreprises dans une agglomération sur cette niche de marché, il est assez aisé de maintenir des marges et une qualité de travail satisfaisante. Mais si de nombreuses entreprises se créent sur le même espace urbain, la concurrence aura tôt fait d'obliger les livreurs soit à intensifier leur travail pour maintenir leurs revenus, soit pour certains à abandonner l'activité. Or, ces coopératives se destinent en général à rester de taille modeste, du fait de leurs faibles investissements en capital fixe et des faibles économies d'échelle potentielles. Enfin, si la nature coopérative peut séduire certains livreurs pour le projet démocratique défendu et pratiqué, il ne faut pas négliger la contrepartie de cet aspect : elle consiste en une exigence tacite d'implication importante qui n'est pas forcément ce qui est recherché par bon nombre de livreurs qui n'aspirent qu'à trouver une activité secondaire et transitoire avant un emploi stable. Qui plus est, dans la durée, comme on l'a vu précédemment, l'enjeu pour les coopératives est celui de la non-dégénérescence de l'activité : si ce risque semble limité ici du fait de la petite taille des organisations qui évite les processus de bureaucratisation trop importants, il restera à maintenir dans le temps « la mission » de l'entreprise, quand les fondateurs quitteront l'organisation. Cette question est loin d'être secondaire dès lors que la plupart des salariés sont jeunes, que l'activité est usante physiquement et n'est donc en général pensée que « pour un temps » plus ou moins long, et qu'en plus les autres entreprises de coursiers classiques en SARL ou SAS offrent des organisations elles-aussi relativement horizontales et de petite taille, la « culture vélo » fonctionnant comme un ciment au moins aussi important que la culture coopérative.

**Tableau 29. Matrices SWOT des coopératives de livraison avec stratégie diversité et flexibilité et évitant le marché de la livraison de repas**

<p><b>Avantages</b>  Modèles démocratiques, horizontalité qui peuvent séduire dans la quête d'autonomie  Faibles besoins en capitaux  Organisation simple et agile</p>	<p><b>Inconvénients</b>  Croissance, économies d'échelle et gains de productivité potentiels assez faibles  Activité <i>low tech</i>  Accès au financement en capitaux propres plus limités  Activité physiquement difficile, souvent exercée à temps partiel ou de façon transitoire</p>
<p><b>Opportunités</b>  Activité en développement en partie du fait des plateformes  Politiques publiques favorables à la mobilité douce  Politiques publiques favorables à l'ESS</p>	<p><b>Menaces</b>  Entrées possibles de concurrents, dont plateformes capitalistes ; diversifications des leaders de la LDK dans la livraison à vélo (Top Chrono, Retournement éventuel des politiques publiques</p>

## § 2. Une interrogation sur la cohérence et la pertinence du modèle des SCOP de coursiers spécialisées uniquement sur la livraison de repas

Un certain nombre d'anciens livreurs ont tenté de créer des entreprises focalisées sur la livraison de repas via une plateforme : c'est le cas par exemple de Provélo, Livrebouffe ou des Livreurs Méditerranée. Avant même ces SCOPs, des entreprises sous forme de SARL ou créées à partir de micro-entrepreneurs ont cherché à faire de la livraison de repas express sans planification. Ce fut le cas de Cyclobreak à Rouen, qui cumulait des activités de livraison de nourriture et des activités de livraison plus classique, avant de faire faillite. Comme pour les plateformes de livraison, l'enjeu de cette activité est de faire des courses express sans planification.

Ceci suppose :

- d'avoir un nombre suffisamment important de restaurants partenaires ;
- de pouvoir mobiliser un nombre important de livreurs pour rapidement aller chercher au restaurant puis livrer ;
- de pouvoir effectuer un *dispatch* rapide, efficace et éventuellement automatisé ;
- de pouvoir lever des fonds s'il s'agit de croître et de concurrencer localement et globalement les plateformes capitalistes.

Comme on va le voir, si ces vellétés d'être des alternatives concurrentes de plateformes existent dans certains projets — et notamment dans celui de la fédération de SCOP de livreurs Freevélo qui fournit l'application du même nom — il existe des barrières et incohérences à la réussite d'un tel modèle, qui ne peut dès lors être considéré comme un véritable modèle productif.

Premièrement, si la création d'une plateforme alternative à celles de Deliveroo n'est pas compliquée (Freevélo a été programmée par un seul codeur sur le modèle de l'application de Take Eat Easy et les livreurs qui l'utilisent en sont largement satisfaits ; Packalgo a aussi été codée avec une équipe réduite), l'enjeu ici est la diffusion rapide de la plateforme via des rendements croissants d'adoption, ce qui suppose plusieurs conditions déjà signalées : capacité à lever des fonds pour financer la publicité, communication importante, enrôlement de nombreux restaurants et livreurs... La forme SCOP ne permet justement pas de lever des fonds

très importants auprès d'investisseurs puisque, dans ce cas, par construction, les actionnaires possèdent un pouvoir plus restreint dans la gouvernance et sont potentiellement moins rémunérés. Qui plus est, le financement en capital-risque repose sur le pari d'une revente des titres soit par entrée en Bourse, soit par acquisition de l'entreprise or l'un et l'autre de ces deux modes de sorties sont interdits par construction aux SCOP. Dès lors, ces SCOP ne peuvent se fonder sur le même modèle que les grandes plateformes comme Deliveroo. Pour ces raisons, elles ne pourront croître à la même vitesse et accéder aux mêmes rendements croissants d'adoption.

Pour contourner ces écueils, une solution pourrait être de créer des SCIC propriétaires de la plateforme dans laquelle seraient impliqués à la fois les SCOP de livreurs, les collectivités locales et les restaurateurs intéressés par l'initiative. C'est le modèle choisi par Véloliv et Freevélo en association sur resto.paris avec une gamme de restaurants labellisés Ecotable (cf *supra*, mais dans ce cas, l'entreprise a déjà une activité de livraison « classique » BtoB importante). Toutefois, systématiquement, ces entreprises subissent mécaniquement la concurrence des grandes plateformes qui sont plus visibles, et donc potentiellement, plus intéressantes pour les restaurants. Faute de pouvoir enrôler facilement un grand nombre de coursiers et restaurants, ces firmes ne peuvent durablement et de manière récurrente effectuer de la course express (même si cela est temporairement possible). C'est la raison pour laquelle, la plupart d'entre elles ont choisi de se spécialiser sur une clientèle de restaurants partenaires « distinctifs » en termes d'image, notamment sur le plan de la qualité des produits, du respect de normes environnementales (bio, local, nourriture saine, etc.) ou de la gamme de prestations visées (le haut de gamme en restauration est moins bien couvert par les plateformes de livraison capitalistes et permet de marger plus). Ainsi, le choix effectué par plusieurs de ces coopératives limite mécaniquement leur offre, mais leur permet aussi, compte tenu de leur petite taille, de ne pas être débordées par le nombre de commandes.

L'autre difficulté d'une activité intégralement centrée sur la livraison de nourriture est qu'elle possède une certaine saisonnalité, les moments d'intense activité se situant le soir et l'hiver, et plus généralement par mauvais temps. Il faudrait dès lors que les livreurs complètent, pendant les périodes de creux d'activité, par d'autres marchés comme le déménagement à vélo ou la livraison plus classique, en courses express ou en tournées.

L'exemple de Cyclobreak — entreprise qui n'était pourtant pas une SCOP et s'était montée sur Rouen avant l'arrivée de Take Eat Easy et Deliveroo — a montré que cumuler ces deux segments d'activité en même temps est compliqué. En effet, si la livraison de nourriture apporte du volume, elle est très consommatrice de temps et moins rentable que la livraison ou la course plus classique : dans le cas de Cyclobreak, si la livraison de nourriture a pu représenter environ 60 % du chiffre d'affaires, elle représentait aussi 90 % du temps de travail par rapport à la livraison de colis, qui était donc plus rentable. De plus, dans le cas de cette entreprise, le *dispatch* était manuel, ce qui complexifiait fortement l'organisation. Lorsque Cyclobreak a voulu revendre son activité à Cyclall Rouen, il est apparu que les deux métiers (course express et livraison classique) étaient loin d'être compatibles et la reprise ne s'est pas faite. Pour ce qui est des autres SCOP qui, en France, cherchent à faire de la livraison de repas, les entretiens ont montré que ces entreprises diversifiaient ou entendaient diversifier leur activité dans la livraison classique de colis en BtoB. Ceci interroge sur l'intérêt de conserver à terme le segment nourriture, compte tenu de la difficulté incontournable que représente le fait d'être en concurrence avec Deliveroo, Ubereats et Just Eat, et des problèmes de compatibilité que soulèvent systématiquement les tentatives de développer conjointement une offre de courses express et une autre de livraisons par tournées. Accessoirement, les SCOP cherchent à jouer sur

l'image écologique de la livraison en privilégiant les petits restaurants bio et/ou en favorisant les produits locaux, qui sont, par définition, plus rares, et qui en général se prêtent assez mal à livraison. Enfin, si une plateforme comme Just Eat fait le pari de salarier des livreurs, il reste que ce type d'activités de courses express, concentrées sur une plage horaire courte autour du déjeuner et du dîner, implique de disposer d'un grand nombre de coursiers, et donc un chiffre d'affaires suffisant alors même que — comme nous l'avons déjà souligné — le consentement à payer pour la livraison est faible. Enfin, les activités de livraison de repas ont lieu à des périodes particulières, notamment aux heures de déjeuner et de dîner et en dehors de la période estivale, ce qui incite à diversifier les activités de livraison pour éviter d'être trop dépendant et soumis aux fluctuations saisonnières d'activité.

Cependant, le confinement, en généralisant la livraison de repas, a permis au moins temporairement de développer ce segment d'activité, y compris pour les coopératives. Il reste à savoir si cela sera durable, ce dont on peut douter. L'enjeu fondamental est ici que le consentement à payer reste limité pour le paiement de la livraison de repas. Sous cette contrainte, sauf circonstances exceptionnelles comme aujourd'hui avec la pandémie, il sera bien difficile pour une coopérative de devenir rentable sur ce segment de marché en salariant ses livreurs.

Ainsi, l'intérêt du marché de la livraison de repas à la demande pour les coopératives apparaît très questionnable. Les conditions pour qu'un tel modèle devienne pérenne et rentable supposeraient en fait un soutien fort des pouvoirs publics qui pourrait – devrait ? – prendre plusieurs formes :

- prises de participation conséquentes dans les coopératives pour les financer, ce qui impliquerait que les coopératives prennent une forme de SCIC ;
- interdiction faite aux grandes plateformes non-coopératives d'opérer et obligation faite aux entreprises de livraison de recourir à une application commune (du type de celle de Freevélo) à toutes les coopératives.

Cependant, cette dernière condition imposerait alors de fait de se mettre en infraction par rapport au droit de la concurrence européenne et/ou d'obtenir de Bruxelles que, comme les transports publics, la LDK et la LAD génèrent de telles externalités qu'elles justifient que l'on passe sinon par des DSP du moins par un régime d'autorisation et de régulation comme cela se dessine pour les offreurs de trottinettes ou de scooters électriques.

Ainsi, compte tenu des caractéristiques du marché de la restauration, et de la faiblesse des marges qu'offre la livraison de repas bas de gamme, notamment face aux plateformes, il nous semble que l'option la plus naturelle pour ces livreurs pour retrouver une professionnalité et des conditions d'emploi satisfaisantes serait plutôt de se positionner sur la livraison de colis en BtoB soit le modèle traditionnel des coursiers, ou alors de viser quelques restaurants dont l'image est alternative, mais avec le risque d'avoir un nombre de livraisons faibles. C'est pour cela que toutes les sociétés qui pratiquent la livraison de repas se sont également diversifiées dans la livraison d'autres types de colis en dehors des plages horaires dédiées à la restauration (Provélo, Livreurs Atlantique, Livreurs Méditerranée), ou alors se sont marginalement diversifiées dans la livraison de repas du fait du confinement qui a apporté un surcroît de chiffre d'affaires possible (Véloliv, Vélo connect, Sudouest livraison), mais dont la pérennité est questionnable.

Reste enfin à adresser les critiques éventuelles classiques associées aux coopératives, résumées dans l'état de l'art. L'une d'entre elles pointe le risque de sous-investissement : il paraît ici

infondé, compte tenu de la petite taille de ces structures et de leurs besoins de financement limités, du fait des choix de stratégies diversité et flexibilité et du fait de l'obligation de mise en réserve que la loi leur impose. Cependant, il est apparu dans de nombreux entretiens que la politique suivie par ces entreprises se veut prudente, ce qui pourrait être interprété par certains économistes comme une confirmation de l'hypothèse de sous-investissement.

L'autre critique classique est celle selon laquelle ces formes d'entreprise conduiraient à des fonctions d'offre « perverses » c'est-à-dire inversées par rapport à celles traditionnelles : les coopératives réduiraient leurs quantités offertes de services en cas de hausse des prix au lieu de les diminuer. Comme on l'a rappelé dans l'état de l'art, la littérature empirique n'a jamais décelé un tel effet et sur le plan théorique cela vient de la manière particulière de formaliser la fonction-objectif structurant le fonctionnement de ces offreurs : selon une partie de la théorie économique, les coopératives poursuivraient un objectif de maximisation du revenu par travailleur dont ce comportement d'offre aberrant serait une conséquence. En l'occurrence, aucun indice n'accrédite dans nos entretiens que ces entreprises poursuivent un tel objectif et non un objectif de profit doublé de sécurisation des emplois et revenus. Toutefois, dans un cas (celui de Cyclologistique), il nous a été indiqué que, si l'alternative se présentait, la préférence des associés-salariés irait plutôt vers une limitation de leur temps de travail plutôt que vers de fortes augmentations de leurs revenus impliquant d'augmenter fortement leur travail. Il ne s'agit bien sûr pas du même phénomène que celui de la « perversité » de la fonction d'offre, mais il indique que dans le cas très hypothétique où les prix viendraient à augmenter, les associés-salariés de cette SCOP choisiraient peut-être de réduire leur temps de travail et donc leur offre. Mais il s'agit à notre connaissance du seul cas rencontré. Qui plus est, si on tient compte du nombre d'entreprises qui se sont créées au cours des dernières années, cela indique surtout une hausse de l'offre liée à une demande potentielle importante.

Sur les questions d'innovation, de productivité et du supposé manque de vivacité de la concurrence par les coopératives, on peut dire que, s'il est évident que ces entreprises sont peu innovantes sur le plan technologique et qu'elles ne peuvent que difficilement prétendre augmenter leur productivité, cette critique apparaît ici largement sans objet puisqu'il s'agit d'activités *low tech*, dont l'automatisation est improbable et qui sont pratiquées en grande partie pour leur caractère lié à la pratique du vélo. Ces sociétés essaient par ailleurs d'offrir une qualité de service plus importante que les plateformes de livraison, en se positionnant sur les marchés que ces dernières délaissent, dans un esprit proche de l'artisanat. Qui plus est, comme on l'a montré en chapitre 1 § 2 section 2, le modèle des plateformes capitalistes n'a de son côté pas réalisé la preuve de son efficacité, du moins entendue comme sa capacité à extraire du profit, alors que nombre de ces SCOP (les plus anciennes d'entre elles en particulier) sont rentables.

Cependant, le risque souligné dans l'état de l'art serait que les coopératives, sous l'effet de la concurrence, soient amenées à se comporter comme des firmes capitalistes dans lesquelles les travailleurs « s'auto-exploiteraient ». La question mérite d'être posée puisque les plateformes ont elles-mêmes choisi de diversifier leur activité dans la LDK. Si cela venait à se prolonger, elles pourraient essayer de prendre des parts de marché à ces coopératives, qui devraient alors réagir, soit en améliorant leur qualité de service, soit en réduisant leurs prix et ce d'autant que les plateformes peuvent pratiquer des prix prédateurs — en-dessous des coûts de leurs livraisons — grâce à leurs levées de fonds. Ce risque n'est donc pas à exclure. Cependant, il n'est pas du tout garanti que l'ensemble des clients souhaite passer à une livraison « de masse » telle que celle proposée par ces plateformes : cette défiance des clients potentiels peut être liée au risque d'en être dépendants ainsi qu'à la crainte de voir la qualité de service se dégrader par rapport à celle proposée par les entreprises de coursiers classiques (en SCOP ou non). Ainsi, pour ce qui

est des clients choisissant de faire appel à ces SCOP, leur choix de recourir à ces prestataires semble renvoyer aussi à l'image locale et sociale éventuellement associée à leur produit, et au professionnalisme de spécialistes de la logistique. Dès lors, on peut penser qu'il existera malgré tout toujours des niches où ces SCOP pourront continuer à prospérer. En revanche, puisqu'elles prospèrent dans des niches, il est manifeste que ces firmes ne seront jamais des firmes dominantes. Elles ne poseront donc jamais de problème majeur aux plateformes, qui en général s'en désintéressent.

Enfin, une des critiques soulevées dans l'état de l'art est celle de la dégénérescence des coopératives associée aux problèmes de gouvernance qu'elles rencontreraient. Ce problème serait lié au cycle de vie des coopératives : au moment où le management change et n'est plus constitué des fondateurs, les successeurs ressortent comme étant moins intéressés par l'engagement éthique initial que par des questions de survie. En l'occurrence, la plupart de ces entreprises sont très jeunes, de petite taille, et, qui plus est, composées d'une main-d'œuvre également jeune et assez politiquement engagée dans le projet social. Dès lors, ce risque apparaît à moyen terme assez limité. Bien entendu, des conflits peuvent exister (dans le cas des Bikevin et d'Véloliv). Mais globalement, les entretiens donnent plutôt l'image d'un engagement constant dans le projet de l'entreprise et d'un plaisir partagé d'exercer ce métier. L'enjeu ici est plutôt que la pénibilité physique du travail fait que celui-ci n'est que rarement envisagé comme durable. Dès lors, lorsque les fondateurs et anciens salariés choisiront de partir, la question de la reproduction et de la transmission à la fois des parts sociales et de « l'esprit » de l'entreprise se posera, mais il est assez peu vraisemblable, compte tenu de la petite taille de ces organisations et du faible risque qu'elles ne deviennent très grandes et qu'elles finissent par se bureaucratiser.

### ***Encadré 1. Cyclall***

Le réseau des coopératives Cyclall est né avant le développement des plateformes de livraison de repas. Après la création de la première coopérative à Rennes en 2012 d'autres lui ont emboîté le pas et la marque Cyclall a essaimé : Cyclall Rouen, Cyclall Grenoble, Cyclall Marseille, Cyclall La Rochelle, Cyclall Dijon et Cyclall Le Havre. Ce réseau d'entreprises coopératives s'est constituée en « freechise », autrement dit une franchise, dans laquelle l'ensemble des coopératives partagent la marque Cyclall et les vélos cargos, fournis par l'entreprise rennaise, qui, assez vite, a développé ses propres vélos cargos adaptés à ses besoins de livraison. Le terme de « freechise » a été choisi, car l'entreprise « mère » ne fait pas payer de droit d'entrée ni de redevance en échange de l'assistance et les conseils qu'offre Cyclall Rennes aux autres entreprises franchisées. Désormais, les entreprises de la franchise peuvent s'équiper en vélos de la franchise. Face au développement de la « freechise », l'entreprise rennaise et ses franchises ont décidé de créer une SCIC dont les différentes SCOP Cyclall sont membres, et dans laquelle est logée désormais l'activité de fabrication de vélos cargo et est destinée à centraliser certains éléments de gestion commonalisable.

L'activité principale du réseau reste la livraison, l'activité de fabrication de vélos n'étant pas encore rentable. Mais les vélos cargos de l'entreprise permettent de transporter jusqu'à 300 kg de matériel. Dès lors, ceci permet d'organiser une activité de livraison régulière sous forme de tournées, qui est la principale source de revenus de ces entreprises, ainsi que plus marginalement de l'assistance au déménagement à vélo, activité qui a aussi permis de faire connaître l'entreprise. Globalement, les entreprises Cyclall adoptent donc une stratégie diversité et flexibilité, mais en évitant soigneusement la course express et la livraison de repas, pour préférer des tournées de livraison régulières et ainsi éviter des conditions de travail trop



dégradées. Dans son discours, les entreprises de cette franchise mobilisent les valeurs écologiques et sociales pour légitimer son modèle. Comme ces entreprises n'ont pas le même âge, et que les plus récentes sont très jeunes, on se focalisera surtout sur le cas de Cyclall Rennes, Rouen et Grenoble pour l'analyse de la rentabilité de l'activité.

Pour ce qui est de Cyclall Rennes, l'entreprise est une petite entreprise d'une dizaine de salariés dont le chiffre d'affaires connaît une croissance régulière est rapide (chiffre d'affaires en croissance de 10 % entre 2017 et 2018, de 20 % entre 2016 et 2017) pour s'établir à presque 358 000 euros fin 2018 (environ 243 000 euros de valeur ajoutée) ; une rentabilité très satisfaisante avec un retour sur vente respectivement de 20,83 %, 16,35 % et 18,98 % en 2016, 2017 et 2018 (pour cette dernière année, cela donne un excédent de gestion de 68 000 euros environ). La situation financière est saine : l'entreprise a un endettement équilibré, avec un ratio de levier proche de 1 ; l'entreprise dégageait sur cette période un fonds de roulement important lui permettant de financer les actifs circulants conséquents que l'activité de livraison implique, laissant un montant important de disponibilités.

Les entreprises franchisées sont de taille encore plus modeste, du fait notamment de leur création plus récente. Ainsi, Cyclall Rouen a été créée en 2016 et compte actuellement 6 salariés en CDI, avec un potentiel maximum pour le marché local de 8,9 ETP selon le gérant (entretiens). Cependant, une préférence s'exprime pour se maintenir autour de 6 ETP, quitte à refuser des contrats, pour pouvoir se focaliser sur la qualité et bénéficier du week-end. La croissance n'est donc pas recherchée à tout prix, au contraire de la stabilité, de la qualité et de la rentabilité. Comme l'entreprise rennaise, elle se partage entre déménagement et livraison, cette dernière représentant 80 % de l'activité au moins (entretiens). La livraison s'effectue via des tournées, avec pour principaux clients des transporteurs et logisticiens classiques comme DHL. L'entreprise tarifie les prestations à l'heure : autour de 25-30 euros pour la livraison ; 35 euros pour les déménagements. L'entreprise a son propre atelier de réparation et se fournit en remorques Cyclall. Les salariés-sociétaires sont payés au SMIC auquel s'ajoutent des primes et tickets restaurant, amenant la rémunération nette autour de 1250-1300 euros. L'entreprise est rentable depuis 2018.

## **Encadré 2. Encadré : Véloliv**

Véloliv est une SCOP fondée en 2016 par un ancien coursier Deliveroo, qui, comme la plupart des entreprises de livraison au dernier kilomètre en vélo, se spécialise dans la livraison via tournées régulières planifiables via un dispatch essentiellement manuel, mais également par courses express/urgentes. Mais outre cette activité de livraison, la société exploite son local pour y stocker les marchandises de leurs clients et s'en sert d'atelier de réparation des vélos. Enfin, l'entreprise offre marginalement une activité de conseil en LDK. L'entreprise a cherché à améliorer fortement la qualité de service et les délais et profite de l'environnement très embouteillé de la capitale pour parvenir à faire la différence face à ses concurrents, malgré des tarifs relativement plus élevés. La diversification des activités est bien entendu très cohérente avec l'activité de livraison et permet en partie de diversifier certains risques tout en bénéficiant des synergies entre ces activités. Pendant le confinement, l'entreprise a développé une nouvelle niche, à savoir la livraison de restaurants gastronomiques haut de gamme.

Par ailleurs, l'entreprise, en association avec Freevélo et Ecotable, a lancé une plateforme de *foodtech* appelée *paris.resto* qu'elle contrôle promouvant une livraison de restaurants respectant une charte éthique, initiative soutenue par la mairie de Paris. Une cinquantaine de restaurants y sont référencés. La livraison fonctionne uniquement pour des tickets moyens à 50 euros TTC, en dessous seul le *click and collect* est disponible. La commande doit s'effectuer 2 heures avant la réception, donc il ne s'agit pas ici de délais plus longs que les plateformes classiques de *foodtech*. La tarification vise ici à réduire le prélèvement des plateformes capitalistes de *foodtech* sur les restaurateurs et livreurs, en offrant 82 % du prix TTC au restaurateur et 18 % au livreur sur un plat froid, et respectivement 76 et 24 % sur un plat chaud. En *click and collect*, le restaurant touche 92,7 %, car il doit alors contribuer à la maintenance plateforme.

Véloliv entend proposer la création d'une CAE permettant le portage salarial des indépendants utilisant la plateforme. L'entreprise entend même investir dans le développement d'une cuisine professionnelle pour concurrencer les plateformes de livraison capitalistes et leurs *dark kitchen*. Pour l'instant, ces activités de restauration et de livraison de repas sont encore nouvelles et il est encore difficile de dire si elles se pérenniseront après la pandémie.

Son chiffre d'affaires global fin 2019 approchait les 850 000 euros (en croissance de 34 % par rapport à l'année précédente et une multiplication par 3 par rapport à 2017). Le chiffre d'affaires généré par livraison *stricto sensu* représentait environ 665 000 euros en 2019, contre 423 476 en 2018, donc en progression de plus de 57 % pour cette activité principale, pour une valeur ajoutée de 523 242 euros en 2019 contre 264 451 en 2018 (soit un quasi-doublement), les charges de personnel représentant 470 805 euros en 2019 (226 197 en 2018) et un excédent de gestion de 10 381 euros (contre 12 129 en 2018, donc en baisse d'un peu moins de 20 %, mais en 2017 l'activité n'était pas encore rentable). Si l'entreprise avait un fonds de roulement négatif en 2018 et 2019 (environ 11 000 et 31 000 euros), dans le même temps, son besoin en financement était lui aussi négatif, lui permettant d'avoir une trésorerie nette positive.

Les diverses activités de prestations BtoB (dont la livraison) représentent plus de 87,4 % (92,3 % en 2018) du chiffre d'affaires, très marginalement de prestations BtoC, ainsi que de la vente de vélos cargos, entretien et location de cycles, soit environ 10 % du chiffre d'affaires en 2019, dont 75 214 euros de vente de vélos.

La société compte 25 salariés, dont une vingtaine de salariés-sociétaires aujourd'hui (9 étant devenus sociétaires à compter du 2 juillet 2020).

### ***Encadré 3. Cyclologistique***

Cyclologistique est une entreprise créée en 2015 à Besançon par deux cofondateurs. L'entreprise offre essentiellement une activité à dominante centrée sur la course express, à la fois sur la livraison de colis, courriers, et depuis 2019, suite à des contacts avec Cyclall de déménagement à vélo, et depuis le confinement, de livraison de repas. La tarification des livraisons, assez classiquement, se fait en fonction de la zone de livraison (distance) et du poids. Lorsque nous avons réalisé l'entretien (décembre 2019), l'entreprise ne comptait que 3 salariés volontairement à 28 heures par convenances personnelles compte tenu de la pénibilité de l'activité et le désir d'en pratiquer d'autres, avec aucune intention de grossir, sauf en cas de surcharge d'activité ; il s'agissait donc d'une activité rémunérée au SMIC horaire sur un temps partiel, soit autour de 980 euros nets. L'entretien indiquait aussi que l'activité de livraison de repas n'était pas privilégiée, du fait de la difficulté de cette activité. Pourtant, depuis l'entretien cette dernière activité s'est développée pendant le confinement, l'entreprise ayant 13 restaurants partenaires via l'application Freevélo et compte aujourd'hui 7 coursiers (début juin 2021), sans doute pour faire face à la pointe d'activité liée au confinement.

### ***Encadré 4. Provélo***

Provélo a été fondée en 2019 par une dizaine d'anciens livreurs Deliveroo et Uber Eats grenoblois. L'activité initiale est centrée sur la livraison de repas à domicile. Elle est toujours en association de préfiguration. Notre rencontre s'est effectuée peu de temps après la création de l'association et la plupart des livreurs étaient à la fois livreurs pour Provélo et pour Uber Eats et/ou Deliveroo. L'association s'est affiliée à Freevélo. Provélo a profité du confinement pour voir son activité se développer de livraison de repas avec 40 restaurants affiliés sur la plateforme Freevélo de Provélo, mais a aussi diversifié son activité dans les livraisons plus classiques à vélo cargos (ou vélo classique), ainsi qu'une activité de réparation de vélos, activités complémentaires et nécessaires pour éviter d'être trop dépendants de la saisonnalité des livraisons de repas et de leur concentration aux heures du déjeuner et du dîner, point qui avait été noté lors de l'entretien initial. A noter qu'à Grenoble, Provélo risque d'être potentiellement en concurrence avec Cyclall Grenoble sur la partie des livraisons classiques. Pour l'instant, les comptes n'ont pas encore été déposés, Provélo étant toujours une association de préfiguration, il faut donc prendre les conclusions ici avec prudence, d'autant qu'un pourcentage important d'entreprises meurt au bout de 5 ans. Cependant, alors qu'on pouvait craindre la stratégie initiale de focalisation sur la livraison de repas, Provélo a su diversifier son offre pour avoir une stratégie de profit plus cohérente et conforme à un modèle diversité et flexibilité, tout en profitant du confinement pour se développer sur son marché initial. Mais pour que l'entreprise parvienne sur la seule livraison de repas à financer 10 salariés à temps plein au SMIC, il faudrait qu'elle réalise une valeur ajoutée de plus de 270 000 euros. A titre de comparaison, Cyclall, pour parvenir à extraire environ 243 000 euros de valeur ajoutée en 2018 avait dû réaliser un chiffre d'affaires d'un peu moins de 357 000 euros (soit un taux de valeur ajoutée de 67 %, et qui a pu baissé à environ 60 % l'année précédente). Véloliv de son côté devait réaliser un chiffre d'affaires de 850 000 euros environ en 2019 pour une valeur ajoutée de 523 000 euros environ (soit un taux de valeur ajoutée proche de 61 %). Cyclall Rouen devait réaliser un chiffre d'affaires d'environ 175 000 euros pour une valeur ajoutée de 140 000 euros environ (soit un taux de valeur ajoutée de 80 % environ). Provélo possède sans doute une structure de coûts intégrant moins de coûts liés aux vélos cargos (moins utilisés) ; mais il est difficile en même temps de beaucoup marger sur l'activité de livraison de repas, qui est la principale de l'entreprise pour le moment. Donc en supposant par exemple une hypothèse

optimiste d'un taux de valeur ajoutée de 80 %, il faudrait que l'entreprise réalise un chiffre d'affaires de 337 800 euros environ ; pour un taux de valeur ajoutée de 60 %, il faudrait qu'elle réalise un chiffre d'affaires de 450 000 euros environ, ce qui est peu probable sur la première année, aussi bien dans l'activité de livraison de restaurants que les activités de livraison classiques (que Provélo a commencé à développer). En supposant que l'entreprise tarifie une livraison de repas 7,5 euros (ce qui est le coût estimé de la livraison pour un restaurateur selon une interview avec Just Eat France), et en supposant que les coursiers travaillent 5 jours sur 7 et s'autorisent 3 semaines de repos chacun, il faudrait que chaque livreur réalise 25 livraisons de repas par jour, soit environ 12,5 sur chaque créneau. Ce qui veut aussi dire qu'il faudrait que l'entreprise enregistre chaque jour 250 commandes sur ses 40 restaurants affiliés, soit 6,25 commandes par restaurant. Il est clair qu'un tel rythme paraît peu réaliste pour une petite entreprise, et explique sans doute pourquoi l'entreprise a choisi de se diversifier dans d'autres formes de livraison et la réparation de vélos. Le pari est sans doute plus tenable si l'objectif de ces coursiers n'est pas d'obtenir un SMIC à temps plein, mais d'avoir une activité secondaire et temporaire.

#### ***Encadré 5. Vélo ô vent***

Vélo ô vent est une SARL de coursiers « classique », spécialisée dans la livraison express et urgente, donc pour des colis de taille plutôt réduite demandant à être livrés rapidement. Fondée à Lyon en 2013, les deux fondateurs entendent cependant la transformer à terme en SCOP et sont eux-mêmes salariés de l'entreprise (payés au SMIC). Après deux années où les courses n'étaient effectuées que par les fondateurs, l'entreprise a racheté son concurrent Eco-bike Lyon ce qui lui a permis d'étoffer son portefeuille clients, incluant aussi bien de gros transporteurs que des restaurants (mais ici, la livraison s'organise en tournées de clients et non en course express), dentistes, fleuristes, hôpitaux, etc. et de faire appel à des coursiers supplémentaires pour faire face à la charge de travail. Désormais, l'entreprise possède son propre local, qui lui permet d'avoir une activité de stockage de marchandises pour ses clients en plus de la livraison, et qui sert de « lieu de vie » pour les coursiers. L'entreprise fait appel d'abord à des coursiers micro-entrepreneurs, souvent en pluriactivité avec des plateformes ou dans d'autres activités sans rapport avec le vélo le reste du temps (certains sont cadres, graphistes, cyclistes professionnels, enseignants, etc.), pour la majeure partie de son activité jusqu'en 2018, mais aussi plus marginalement à des livreurs en CDD payés au SMIC horaire : ainsi, en dehors des deux associés principaux, les salaires versés entre 2016, 2017 et 2018 représentaient 7568, 32 831 et 3066 euros, tandis que les paiements des livreurs indépendants représentaient respectivement 0, puis 175 860 euros et 103 587 euros, autrement dit, la majeure partie de l'activité de livraison était sur ces 3 années effectuées par des livreurs indépendants. Lors de l'interview (29/10/2019), l'entreprise faisait appel au total à une vingtaine de coursiers, pour seulement 2 CDI et 1 CDD en plus des 2 associés-gérants en CDI. Dans l'entretien, le choix du recours à l'auto-entrepreneuriat est justifié par le choix des coursiers et que l'entreprise proposerait plus de contrats si les coursiers en faisaient la demande, du fait des risques de requalification et parce que les fondateurs souhaitent que l'entreprise devienne une SCOP. En 2018, l'entreprise perdit son plus gros client, Amazon, amenant une baisse du chiffre d'affaires entre 2017 et 2018 de 31 %. Depuis, l'entreprise a choisi de diversifier sa clientèle pour éviter d'être trop dépendante d'un client en quête de *low cost*, et du coup assume de tarifier un peu plus cher au nom de la qualité de service et du besoin de rémunérer les coursiers. L'entreprise recourt à un dispatcher « en personne », en général, les coursiers expérimentés, mais aussi à des outils numériques pour organiser le dispatch.

**Tableau 30. Les modèles productifs de quelques entreprises de coursiers classiques (SCOP et SARL)**

		Cyclall	Véloiv	Cyclologistique	SudOuest vélorais	Livreurs atlantique	Livreurs méditerranée	Provélo	Bikevin	Véllie	Vélo à vent	DeliveryBike
Conditions de pertinence externe	Marché des produits	Marché métropolitain ; encombrement et politiques de soutien aux transports non polluants	Marché métropolitain ; encombrement et politiques de soutien aux transports non polluants	Marché métropolitain ; encombrement et politiques de soutien aux transports non polluants	Marché métropolitain ; encombrement et politiques de soutien aux transports non polluants	Marché métropolitain ; encombrement et politiques de soutien aux transports non polluants	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées	Marché métropolitain ; accès Internet large ; absence/interdiction des plateformes multinationales ubérisées
	Marché du travail	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive	Population jeune et sportive
	Marchés financiers	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels	Environnement financiarisé ; apports personnels
Stratégie de profit		Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité/volume?	Diversité et flexibilité/volume?	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité	Diversité et flexibilité
Politique produit		Livraison en BtoB; colis diversifiés; déménagement à vélo; assurer un service régulier et de qualité et image environnementale; éventuellement, production de vélos cargos; franchise; tarification selon la distance et le poids; préférence pour les clients réguliers et pour une croissance maîtrisée n'amenant pas de surtravail	Livraison en BtoB; colis diversifiés; déménagement à vélo; assurer un service régulier et de qualité et image environnementale; réparation des vélos et stockage des marchandises pour la clientèle; tarification selon la distance et le poids. Diversification dans la livraison de repas gastronomiques pendant le confinement et diversification dans la foodtech avec plateforme dédiée	Livraison en BtoB; colis diversifiés; déménagement à vélo; course express repas; tarification selon la distance et le poids; limitation de la croissance de l'entreprise au nécessaire pour assurer une rémunération suffisante	Livraison en BtoB; colis diversifiés; déménagement à vélo; livraison de repas (marginale) et de commerce; tarification selon la distance et le poids	Livraison en BtoB; colis diversifiés; déménagement à vélo; course express ; livraison de repas	Livraison repas et tout autre colis ; course express ; ; insertion dans initiative Loopeat de recyclage et consigne	Livraison repas et tout autre colis ; course express	Livraison de colis diverses; tarification au poids et à la distance	Livraison de colis diverses; tarification au poids et à la distance	Course express et urgente ; tarification selon l'urgence et la distance et le poids ; assurer qualité et délais ; dispatch manuel	Course express et urgente ; tarification selon l'urgence et la distance et le poids ; assurer qualité et délais ; dispatch manuel
Organisation du travail		Planification des tournées ; dispatch manuel ; attention à la qualité du service et aux délais ; vélos cargos	Planification des tournées ; dispatch manuel ; attention à la qualité du service et aux délais ; vélos cargos	Planification des tournées ; dispatch manuel ; attention à la qualité du service et aux délais ; vélos cargos	Vélos cargos, attention à la qualité et aux délais ; faible turn over ; Coopcycle	Vélos cargos, attention à la qualité et aux délais ; faible turn over ; plateforme Coopcycle	Plateforme Coopcycle ; vélos individuels ou professionnels	Plateforme Coopcycle ; vélos individuels ou professionnels	Planification ; pas de dispatch ; entreprise individuelle dans une CAE donc tâches de gestion déléguées à la CAE	Planification ; pas de dispatch ; entreprise individuelle dans une CAE donc tâches de gestion déléguées à la CAE	Dispatch manuel ; planification de tournées ; vélos cargos ; attention à la qualité de service et aux délais	Dispatch manuel ; planification de tournées ; vélos cargos ; attention à la qualité de service et aux délais
Relation d'emploi		Main d'œuvre salariée (éventuellement, appel exceptionnel à des indépendants), salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre salariée, salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre salariée, salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre salariée, salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre salariée, salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre largement salariée et bi-activité, salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Main d'œuvre largement salariée et bi-activité ; salaire horaire et primes, couverture sociale, faible turn over	Portage salarial et appui formation entrepreneur CAE	Portage salarial et appui formation entrepreneur CAE	Main d'œuvre pour partie salariée pour les coursiers les plus anciens et fondateurs ; à dominante auto-entrepreneurs pour le reste en activité plutôt à mi-temps	Autoentrepreneur
Politique financière		Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos et remorques	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos et remorques	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos et remorques	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos et remorques	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos et remorques	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos	Autofinancement et intégration dans CAE	Autofinancement et intégration dans CAE	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos	Stratégie financière visant la limitation des prises de risques ; autofinancement ; besoins en financement légers ; investissements dans les vélos cargos
Compromis de gouvernement d'entreprise		Coopérative ; assurer un revenu décent et une protection sociale compte tenu et stable compte tenu de la pénibilité ; culture vélo et démocratique	Coopérativisme ; assurer un revenu décent avec la protection sociale compte tenu et stable compte tenu de la pénibilité ; culture vélo et démocratique	Coopérativisme ; assurer un revenu décent compte tenu et stable compte tenu de la pénibilité ; culture vélo et démocratique ; attirer des livreurs issus des plateformes pour une projet alternatif démocratique	Coopérativisme ; assurer un revenu décent compte tenu et stable compte tenu de la pénibilité ; culture vélo et démocratique ; attirer des livreurs issus des plateformes pour une projet alternatif démocratique	Coopérativisme ; assurer un revenu décent compte tenu et stable compte tenu de la pénibilité ; culture vélo et démocratique ; attirer des livreurs issus des plateformes pour une projet alternatif démocratique	Coopérativisme ; parvenir à attirer de nombreux livreurs issus des plateformes investis dans le projet tout en maintenant une activité salariée "classique" et permettant d'offrir un revenu décent et la protection sociale	Coopérativisme ; attirer de nombreux livreurs investis dans le projet tout en maintenant une activité salariée "classique" permettant d'offrir un revenu décent et la protection sociale	Activité individuelle	Activité individuelle	SARL ; culture vélo, jeune, horizontale pour fédérer ; offrir un emploi décent en échange de la pénibilité	SARL ; culture vélo, jeune, horizontale pour fédérer

Source : élaboré par les auteurs

### § 3. Vers un coopératisme de plateformes ? Les cas Freevélo et Packalgo

Dans une série d'articles et d'ouvrages, Trebor Scholz<sup>1189</sup> ou Michel Bauwens<sup>1190</sup> défendent l'idée que les travailleurs du digital, notamment ceux qui doivent trouver leurs clients auprès de plateformes comme Uber, pourraient posséder leur propre plateforme pour s'émanciper de l'exploitation capitaliste imposée par ces intermédiaires<sup>1191</sup>. Effectivement, pour Marx,<sup>1192</sup> mais tout aussi bien (paradoxalement) pour la théorie des contrats incomplets<sup>1193</sup>, c'est bien la propriété et le contrôle des actifs physiques qui est la source du pouvoir du capital dans l'entreprise, voire qui la définit comme telle. Ce pouvoir dans la vision marxiste permet l'exploitation des travailleurs et l'extraction d'une survalueur correspondant à un travail non payé. Ainsi, les mouvances anarchistes et autogestionnaires ont souvent fait de la coopérative de travailleurs le moyen de leur émancipation et c'est effectivement un des objectifs que s'est donné le mouvement des coopératives de travail, des associations ouvrières ou encore des SCOP de nos jours.

Dans cette lignée, Scholz et un certain nombre d'autres chercheurs, militants, instituts de recherche et syndicats se sont rapprochés pour former le *Platform cooperativism consortium* qui vise explicitement à promouvoir les plateformes coopératives pour lutter contre le capitalisme<sup>1194</sup>. Scholz<sup>1195</sup> décrit et critique le capitalisme de plateformes tout en proposant et présentant un certain nombre de coopératives comme des moyens de se soustraire au capitalisme de plateformes pour les travailleurs du digital. L'enjeu est ici le contrôle démocratique de la firme, par les travailleurs et/ou l'ensemble des utilisateurs, *a contrario* d'un contrôle exclusif par le capital.

Ce mouvement s'inscrit plus généralement dans l'idée de communs ou de ressources communes tel que conceptualisée par<sup>1196</sup> Ostrom<sup>1197</sup>. Initialement introduit pour analyser la gestion des ressources naturelles, le concept a été étendu aux communs numériques comme certaines applications (Wikipedia ou les logiciels libres en étant des archétypes). Il a récemment été appliqué aux entreprises, qui, pour l'ensemble des parties prenantes, pourraient être analysées par certains chercheurs comme une ressource commune<sup>1198</sup> (en réalité, il s'agit plutôt d'un bien de club). Partant de cette idée de production basée sur les communs, l'idée serait de transformer

---

<sup>1189</sup> Scholz T., « Platform cooperativism vs. the sharing economy », *Big data & civic engagement*, 2014, 47, pp.47-52. Scholz T., *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation, 2016. Scholz T., *Le coopératisme de plateforme. 10 principes contre l'ubérisation et le business de l'économie du partage*, Paris, FYP éditions.

<sup>1190</sup> Bauwens M., « Thesis on digital labor in an emerging P2P economy », op.cit.

<sup>1191</sup> Le fait de caractériser cette intermédiation d'exploitation capitaliste ne va pas en soi sans poser de problèmes dans la théorie marxienne, puisque cette dernière est surtout pensée pour le salariat alors que les travailleurs qui utilisent Uber sont indépendants.

<sup>1192</sup> Marx K., *Le Capital, Livre I*, Paris, Flammarion, 1985.

<sup>1193</sup> Grossman, S. J., & Hart, O. D., « The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration », *Journal of political economy*, 1986, 94(4), pp.691-719.

<sup>1194</sup> <https://platform.coop/about/vision-and-advantages/>

<sup>1195</sup> Scholz T. *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, op.cit.

<sup>1196</sup> Ostrom, E., *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*, Cambridge, Cambridge university press, 1990.

<sup>1197</sup> Pour un résumé en français, voir notamment le numéro spécial coordonnée par Chanteau J-P, Coriat B., Labrousse A. et Orsi F., « Autour d'Ostrom : communs, droits de propriété et institutionnalisme méthodologique », *Revue de la Régulation*, 2013, 14.

<sup>1198</sup> Voir par exemple : Desreumaux, A., Brechet, J. P., L'entreprise comme bien commun. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, 2013, (3), pp.77-93. On notera cependant qu'il serait plus logique de considérer l'entreprise comme un bien club, dans la mesure où les agents doivent payer d'une façon ou l'autre pour utiliser les ressources communes de l'entreprise.

les plateformes en logiciels libres et *open source* pour qu'elles puissent être utilisées ou améliorées librement par les différents utilisateurs et « producteurs ». La coopérative, par ses principes démocratiques, apparaît alors comme possiblement adaptée pour éviter la captation du pouvoir par une plateforme tout en assurant l'accès le plus large possible à ces communs. Cependant, la coopérative de travail de type SCOP normalement donne le pouvoir aux travailleurs et pas à l'ensemble des utilisateurs. La forme naturelle ici semblerait plutôt une SCIC, qui offre un pouvoir de délibération à différents collèges de parties prenantes, et pas seulement aux travailleurs ou aux propriétaires capitalistes. Dans ce cas, on pourrait même imaginer des plateformes contrôlées par des villes, des collectivités locales ou l'État<sup>1199</sup>. Il pourrait s'agir aussi de coopératives contrôlées par les consommateurs.

Le coopérativisme de plateforme pourrait en effet simplement être une coopérative de travail dans laquelle l'appropriation de la plateforme par les travailleurs serait l'équivalent digital de la thématique de l'appropriation par les travailleurs des moyens de production pour s'émanciper de la subordination capitaliste. En effet, les plateformes étant tout à la fois des algorithmes mettant en relation de nombreux utilisateurs et des entreprises qui organisent et codent cet algorithme, il paraît logique de les considérer comme des communs et d'interroger alors la gouvernance et les droits d'usage et d'accès à ces communs. Le contrôle capitaliste de ces biens communs suscitant des formes d'exploitation, la problématique du coopérativisme de plateformes, c'est-à-dire de la transformation des plateformes en coopératives de travailleurs et/ou d'usagers (SCOP ou SCIC en France), apparaît alors comme un questionnement légitime porté par ces chercheurs, travailleurs et/ou usagers, et c'est l'objectif premier du mouvement du coopérativisme de plateformes que de défendre cette transformation ou « commonalisation »<sup>1200</sup>. Certains travailleurs se sont d'ailleurs spontanément organisés en coopératives, avec le but officiel au départ, de subvertir l'ordre capitaliste par la création de plateformes coopératives : c'est le cas de la plateforme Freevélo, qui reprend des éléments proches du code informatique des plateformes comme Take Eat Easy ou Deliveroo, mais met l'application aux services de livreurs constitués en coopératives de travailleurs, avec l'objectif revendiqué par ces coursiers de subvertir le capitalisme. Plusieurs coopératives de livreurs en France, en Belgique, en Espagne ou en Italie se sont ainsi fédérées autour de Freevélo, qui leur fournit la plateforme nécessaire pour les mettre en relation avec leurs clients et recevoir leurs commandes.

D'autres plateformes coopératives existent bien sûr dans d'autres secteurs que celui de la livraison<sup>1201</sup> et Scholz<sup>1202</sup> propose ainsi une typologie des plateformes capitalistes et coopératives selon le type de *digital labor*, d'activité et de propriétaires associés. Il recense ainsi notamment :

- des coopératives qui contrôleraient des plateformes de type *market place* et de travail en ligne (par exemple, des plateformes de travail où les *freelances* seraient propriétaires de la plateforme en plus d'en être utilisateurs) ;
- des plateformes contrôlées par des villes ou collectivités locales, pour contester des plateformes capitalistes comme Airbnb ;
- des plateformes de « producteurs » : il s'agirait de plateformes de partage ou des réseaux sociaux où les utilisateurs seraient aussi propriétaires de la plateforme ;
- des plateformes détenues par des syndicats (de taxis par exemple...).

---

<sup>1199</sup> Scholz T., *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, op.cit.

<sup>1200</sup> *Ibid.*

<sup>1201</sup> Compain G., Eynaud P., Morel L., Vercher-Chaptal C., *Les plateformes collaboratives : éléments de caractérisation et stratégies de développement*, 2019, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02140103/>

<sup>1202</sup> Scholz T. *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, op.cit.

Une des limites de la typologie des plateformes coopératives précédente renvoie à celle de la démarche militante des partisans du coopérativisme de plateformes : ils omettent d'interroger plus profondément la pérennité aussi bien des plateformes capitalistes que coopératives, pérennité qui doit s'évaluer sur la base de leur capacité à extraire durablement un résultat positif et/ou plus généralement de leur proposition de valeur et du modèle économique sous-jacent. Or, comme on l'a montré pour les coopératives de livreurs en III.2.1.A il est nécessaire d'étudier la pérennité des firmes autogérées et coopératives (comme d'ailleurs des plateformes capitalistes), qui n'est pas ou très peu exploitée par les défenseurs du coopérativisme de plateformes.

Mais avant cela, on peut trouver une raison dans la théorie économique à la création de plateformes coopératives. En effet, il se trouve que le rapport entretenu entre les travailleurs et certaines plateformes se rapproche du monopsonne, quand la plateforme capitaliste centralise les commandes et les redistribue à des travailleurs indépendants, qui n'ont alors qu'un rapport indirect avec les clients finaux et les autres faces de marché. Or, nombre de travaux désormais classiques<sup>1203</sup> tendent à montrer que lorsque les firmes sont en monopsonne sur un marché, elles ont le pouvoir de faire baisser le salaire réel en dessous du salaire de concurrence pure et parfaite. Cela se traduit notamment par une élasticité de l'offre de travail inférieure à 1. Or une expérimentation récente citée par Manning<sup>1204</sup> sur les chauffeurs Uber montre que justement ces travailleurs auraient une élasticité de leur offre de travail inférieure à 1, ce qui est un indice d'un certain pouvoir de monopsonne de la plateforme.

Or, dans le cas d'une firme autogérée en monopsonne, Stewart<sup>1205</sup> montre que les travailleurs touchent en général un salaire plus élevé que dans une firme capitaliste. Il y aurait alors un argument pour développer des plateformes coopératives dans l'intérêt des coursiers. Plus simplement, en contrôlant l'algorithme, les travailleurs ne sont plus dépendants du pouvoir de la plateforme capitaliste, puisqu'ils sont alors les propriétaires et utilisateurs de la plateforme. Reste à savoir si de telles plateformes peuvent être viables dans le cas des coursiers.

Dans le secteur de la livraison, cette stratégie est déployée par au moins deux plateformes : Freevélo et Packalgo. Les deux proposent un algorithme de *matching* et de gestion des commandes pour les livreurs en coopérative, l'un dans la livraison de repas, l'autre dans la LDK en général. Nous allons nous attarder d'abord sur le cas de Freevélo, qui est le plus médiatisé et sur lequel nous avons le plus de matériel, puis sur celui d'Packalgo (les fondateurs des deux plateformes ayant été interviewés).

L'objectif de Freevélo est clairement de « *lutter contre le modèle économique des plateformes de foodtech (...) Freevélo souhaite prouver qu'une société s'appuyant sur le numérique ne conduit pas forcément à détruire nos institutions de protection sociale. Notre objectif est de permettre aux livreur.euses de reprendre en mains leur activité et leurs conditions de travail* »<sup>1206</sup>. L'aventure Freevélo a commencé grâce à l'initiative d'un codeur proche du mouvement Nuit Debout, qui, par la connaissance d'un proche ayant subi les déboires de la faillite de Take Eat Easy, a essayé d'imiter le type d'architecture de cette plateforme de livraison de repas. Le programme est sous licence *copyleft* donc en Open Source, ce qui veut donc dire

---

<sup>1203</sup> Manning, A., *Monopsony in motion*, Princeton, Princeton University Press, 2003. Manning, A., « Monopsony in labor markets: a review », *ILR Review*, 2021, 74(1), pp.3-26.

<sup>1204</sup> Manning A., « Monopsony in labor markets: a review », op.cit..

<sup>1205</sup> Stewart G., « Labour-managed firms and monopsony power », op.cit.

<sup>1206</sup> Rapport d'activité 2019-2020 Freevélo, p.1.



réutilisable et modifiable par d'autres contributeurs, sous réserve de laisser la possibilité par lesdits contributeurs de maintenir le code en accès libre. L'association Freevélo a été créée à l'été 2017.

La plateforme Freevélo est dédiée aux coopératives de livreurs : l'objectif de bon nombre de livreurs très mobilisés sur Freevélo ainsi que des bénévoles engagés dans ce projet est donc de contester les plateformes capitalistes tout en promouvant des coopératives comme moyen d'offrir une protection sociale, des droits et le salaire minimum aux livreurs associée au contrat de travail. Le logiciel est ensuite modifié en fonction des demandes des différentes coopératives, qui possèdent chacune leur propre page. Le logiciel a par ailleurs été adapté également pour des livraisons plus classiques. La pérennité de la stratégie dite de coopérativisme de plateforme suivie par Freevélo est de parvenir à rentabiliser l'activité de plateformes, ou à défaut, de faire en sorte qu'elle ne soit pas déficitaire, tout en permettant aux SCOP membres de la fédération Freevélo de bénéficier grâce à l'algorithme d'un surcroît de clientèle et de courses suffisant. En effet, jusqu'en 2019, Freevélo n'était qu'une association fonctionnant grâce au bénévolat et même au militantisme de ses membres.

Ainsi, sur la période 2019-2020, c'est essentiellement grâce à des subventions d'exploitation que l'association s'est financée : sur les 31 009 euros de produits, les subventions d'exploitation représentaient 28 000 euros, soit plus de 90 % des produits, constitués notamment de 20 000 euros obtenus dans le concours des Trophées ESS et d'une subvention du département de la Seine Saint-Denis de 8000 euros. Par la suite, Freevélo a gagné plusieurs autres appels à projets et subventions pour près de 74 000 euros, auxquels s'ajoutent entre 20 000 et 40 000 euros de prestation de conseil. Pendant la pandémie, du fait de la distanciation sociale et des périodes de confinement, l'activité de livraison de repas s'est développée favorisant la création de nombreuses SCOP de livraison ou associations de préfigurations affiliées à Freevélo, et certaines SCOP de livraison classique se sont diversifiées dans la livraison de repas, s'associant à Freevélo : ainsi entre février 2019 et début juin 2021, le nombre de coopératives dans le monde associées à Freevélo et son algorithme est passé d'une quinzaine à 63, soit une multiplication par 4, tandis que l'association indique qu'elle avait reçu au total près de 200 demandes fin octobre (la crise sanitaire allant de pair avec un doublement des demandes de rattachement). A été acté ensuite le principe de salarier le développeur en chef du projet à temps complet pour 2038 euros nets par mois (sachant que le salaire médian pour ce type de poste est autour de 3708 euros nets<sup>1207</sup>), soit un salaire super-brut annuel (coût salarial annuel employeur hors primes) de 46 303,6 euros, et de recruter à temps partiel (10 h par semaine) sur un poste de coordination de la fédération en CDD de 6 mois, auxquels s'ajoutent des dédommagements de missions. La salarisation s'est faite transitoirement par portage salarial via l'entreprise SMart. Enfin, grâce à l'augmentation du nombre de coopératives, il a été décidé en AG de fixer la cotisation de chaque coopérative de la fédération à 2 % de la valeur ajoutée et que chaque coopérative de la fédération compte pour une voix. Il reste encore dans une telle configuration une grande masse de fonctions et tâches (comme la communication, les activités commerciales et d'achats), non-rémunérées et bénévoles pour faire vivre ce collectif, qui tient d'abord dans un premier temps, par l'engagement éthique.

Cependant, à terme, la pérennité du projet supposera que l'ensemble des fonctions support et tâches soient rémunérées à un salaire proche de la médiane du marché pour chacune de ces fonctions. Admettons que la future SCIC finisse par compter à terme 200 SCOP membres de la fédération et que chacune d'entre elles puisse extraire une valeur ajoutée d'environ 150 000

---

<sup>1207</sup> <https://fr.talent.com/salary?job=chef+projet+net>

euros (ce qui correspond approximativement à une entreprise de 5 ou 6 salariés à temps plein en France, sachant que les salaires sont plus bas en Espagne ou en Italie). La SCIC Freevélo pourrait espérer alors un chiffre d'affaires de 600 000 euros environ. Évidemment, il s'agit d'une hypothèse déjà très optimiste. Si on en reste autour de 60 SCOPs pour une hypothèse de valeur ajoutée similaire, on serait autour de 180 000 euros de chiffres d'affaires. Il est à noter que la structure de coût de la future SCIC serait très différente de celles des SCOP de la fédération, puisqu'elle n'aurait pas de coursiers à payer, ni à supporter des coûts associés aux livraisons (vélos), mais ressemblerait à une structure de coût « classique » d'une start-up de la Tech, avec essentiellement des cadres : le développeur en chef sans doute un ou plusieurs autres informaticiens pour l'assister, une direction commerciale et de la communication, une ou des personnes en charge de la gestion financière et une ou des personnes en charge de la RH et quelques autres fonctions. Comme une telle entreprise ne peut recourir à la levée de fonds, sa croissance sera forcément progressive et fondamentalement dépendante de la capacité des SCOP affiliées à extraire une valeur ajoutée suffisante, mais aussi, comme c'est le cas actuellement, du soutien des pouvoirs publics. Évidemment, plus le nombre de coopératives de livreurs s'affilie est important, plus les chances de réussite augmenteront, même si cela impliquera aussi un surcroît d'activité pour améliorer et adapter la plateforme aux besoins et demandes des différentes coopératives.

Un autre problème à mesurer est la capacité à attirer et retenir durablement des informaticiens et/ou des cadres avec des salaires plus faibles que la médiane du marché. Si les conditions de travail et la démocratie régnant dans une coopérative sont des raisons qui peuvent attirer des travailleurs pour s'y investir, reste que l'arbitrage se fait pour tout travailleur entre le gain marginal en termes de conditions de travail face à la perte marginale de salaire vis-à-vis d'un emploi dans une entreprise capitaliste. Si, chez les fondateurs, le risque peut apparaître faible à court terme, comme on l'a indiqué dans ce paragraphe, le salaire payé au développeur est très nettement en-dessous du marché, et il est vraisemblable qu'il en serait de même pour les différents postes des fonctions supports, ce qui implique que lorsque les fondateurs pourraient partir, des difficultés de recrutement pourraient advenir. Autrement dit, cela revient à poser autrement l'hypothèse de dégénérescence de la coopérative. En l'occurrence, l'enjeu est ici moins le risque à long terme de la dégénérescence, que la lassitude militante et bénévole en attendant que l'entreprise soit en mesure de payer des salaires pour l'ensemble de ces tâches et travaux. Si elle y parvient dans un délai assez court, le risque à moyen terme de dégénérescence sera faible, compte tenu du jeune âge de la structure.

Par ailleurs, on peut interroger la nécessité d'une plateforme digitale pour les coopératives de livraison. En l'occurrence, comme on l'a vu précédemment, pour les courses et livraisons classiques, l'usage d'une plateforme n'apparaît en rien nécessaire, le *dispatch* pouvant être manuel et la prise de commande pouvant se faire assez simplement via un site Internet classique ou un téléphone. En fait, l'usage de Freevélo se justifie essentiellement pour la prise de commandes de repas, dont on a vu que si elle s'est accélérée pendant le confinement, elle ne constitue ni le cœur de métier de ses entreprises ni l'activité la plus rentable, et dont on n'a vu aussi que le consentement à payer était loin d'être acquis.

C'est là où la plateforme Packalgo, elle aussi en SCIC (fondée en 2017, en association de préfiguration lors de notre rencontre) apparaît comme une autre alternative intéressante pour les SCOP de livreurs. Celle-ci vise à connecter commerçants, y compris de grandes chaînes, des transporteurs traditionnels et les entreprises de livraison à vélo, afin de promouvoir une livraison écologique et de permettre aux commerçants et livreurs d'être mis en relation. Comme chez Freevélo, les entreprises partenaires ainsi que les salariés auraient un droit de vote dans la

SCIC, qui n'a pas pour but d'être très rentable, mais d'assurer un salaire au développeur. Les fondateurs de l'application ont par ailleurs fondé une SCOP de livreurs, les Livreurs Garonne, qui utilise l'application, mais qui n'en est pas propriétaire exclusive (les deux entités juridiques sont bien séparées). A noter que les clients ne sont pas forcément seulement des SCOP comme chez Freevélo, mais les entreprises se doivent d'utiliser une livraison à vélo. Si le marché est ici plus adapté et en même temps complémentaire de celui de Freevélo (les deux ne sont pas en concurrence frontale et une même entreprise peut utiliser les deux : c'est le cas des Sudouest livraison par exemple), son ambition n'est pas de « disrupter » les plateformes capitalistes.

### *Au-delà du coopérativisme et de la propriété des entreprises ?*

Certains, connaissant les limites de la coopérative comme Benoît Borrits, proposent donc, dans une série de travaux<sup>1208</sup>, de manière encore plus ambitieuse d'aller « au-delà de la propriété » de l'entreprise en la transformant en un commun (ressource commune), où chaque utilisateur aurait des droits d'usage, mais où la société ne serait plus un objet d'accumulation et de propriété, car elle n'aurait pas de fonds propres : ainsi, l'ensemble du passif de l'entreprise ne serait plus constitué que de dettes, puisque l'entreprise ne pourrait plus utiliser son autofinancement ni l'apport d'actionnaires ou fondateurs pour se financer. Cela impliquerait par ailleurs selon l'auteur, une transformation profonde du système financier, avec dans le projet décrit l'utilisation du FSI ou de la BPI comme moyen d'obtenir des fonds pour obtenir des financements pour les investissements en échange d'une cotisation annuelle des entreprises au FSI/BPI tandis que les banques seraient également largement socialisées. On aurait donc un système socialisé du crédit, mais qui apparaîtrait nécessaire pour mettre en œuvre le projet de « commonalisation » de l'entreprise. En effet, comme on l'a vu précédemment, la littérature sur les coopératives a déjà montré que celles-ci subissaient des risques de rationnement de leur financement et qu'elles auraient tendance à recourir soit au crédit bancaire, soit à des règles amenant une obligation à s'autofinancer. Dans le cas où l'entreprise ne serait même plus objet de propriété, les problèmes de financement seraient encore plus importants d'où la nécessité de transformations profondes du système financier. Qui plus est, nous avons montré que les plateformes capitalistes fonctionnaient par levée de fonds ce qui facilite leur déploiement rapide sans que pour autant elles ne réalisent de profit, et cela grâce à la financiarisation du capitalisme et les politiques monétaires accommodantes. *A contrario*, les coopératives, bien qu'ayant des capitaux propres, ne peuvent fonctionner que marginalement voire pas du tout sur les levées de fonds dans la mesure où les droits des actionnaires sont limités, ce qui implique d'utiliser des modes de financement alternatifs, notamment le crédit bancaire, par exemple via des banques mutualistes. Les dettes à long terme seraient affectées au financement des immobilisations, tandis que les dettes à court terme seraient dédiées au financement des actifs circulant. Il en découlerait que le fonds de roulement serait tendanciellement nul, et les lignes de crédits à court terme correspondraient au besoin en fonds de roulement. Un tel projet serait évidemment radicalement anticapitaliste, en ce que les sociétaires-salariés dans ce cas, n'auraient plus d'apport en capital et de fait ne seraient plus propriétaires de parts sociales cessibles sous condition lors de leur départ.

Un tel projet, aussi cohérent soit-il, risquerait cependant de répliquer à une échelle plus importante les problèmes supposés de mauvaise allocation du capital identifié dans la

---

<sup>1208</sup> Borrits B., *Coopératives contre capitalisme*, Paris, éditions Syllepse, 2015. Borrits B., *Au-delà de la propriété*, Paris, La Découverte, 2018. Du même auteur, *Virer les actionnaires. Comment s'en passer*, Paris, éditions Syllepse, 2020 ; « Une entreprise sans propriétaire et sans fonds propres », *Délibérées*, 2020, n°10(2), pp.27-31.

littérature, notamment par Futuborn et Pejovich<sup>1209</sup> et Jensen et Meckling<sup>1210</sup>, dans la mesure où l'on se rapprocherait ici du modèle dit de la « *rented firm* » de ces derniers, autrement dit de la firme « louée ». Ces critiques sont sérieuses pour savoir si le projet de Benoît Borrits et son application au coopérativisme de plateforme possible, car il pourrait être argué que l'absence de problèmes massifs d'allocation en capital observés dans les coopératives serait liée au fait que le modèle de la SCOP intègre des différences avec le modèle théorique de l'entreprise autogérée qui en limite certains travers. En effet, en pratique, les structures juridiques des SCOP limitent les problèmes supposés de l'entreprise autogérée par les travailleurs en termes de sous-investissement, en permettant aux sociétaires, sous certaines conditions de vendre leurs parts sociales au moment du départ. Comme on l'a vu *supra*, l'existence d'un marché de l'adhésion permet théoriquement de limiter les inefficacités supposées de la firme autogérée identifiées dans la littérature. De même, l'obligation de réinvestissement d'une partie du résultat dans la SCOP (ou la SCIC) limite le risque de sous-investissement. Mais s'il n'existe plus de capitaux propres pour la société, ces problèmes risquent de devenir plus importants. En effet, si la société est une société anonyme, cela voudra dire que les sociétaires ne seront plus responsables qu'à hauteur de leurs apports, qui se réduiront ici à des apports en industrie en réalité, puisque l'intégralité du passif serait constituée de dette. Dès lors, l'essentiel du risque d'entreprise serait supporté par les banques, qui risqueraient de rationner leurs crédits encore plus que d'habitude. Si le recours à des banques mutualistes ou des banques publiques pourrait limiter ce rationnement, il n'en demeure pas moins qu'il existe. Cela d'autant plus que si les droits sont uniquement détenus par les salariés-sociétaires, ceux-ci seront moins incités à investir, dans la mesure où l'entreprise n'ayant plus de capitaux propres, l'intégralité du revenu d'entreprise serait redistribuée en salaires et/ou primes et/ou dividendes. Les risques soulevés par cette forme d'arrangement institutionnel seraient essentiellement, si on résume les arguments de Jensen et Meckling<sup>1211</sup> :

- l'impossibilité de « louer » les actifs intangibles : cette critique implique que ces derniers doivent être acquis par endettement, ou développés au sein de l'entreprise ;
- le risque de rationnement de l'investissement et de mauvaise allocation « temporelle » du capital, les salariés étant intéressés à la partie du *cash flow* représentant leur temps de présence dans l'entreprise, ne pouvant diversifier leur portefeuille ni céder les parts sociales et risquant de subir une baisse du *cash flow* par travailleur pour certains projets impliquant d'engager des salariés en plus ;
- des problèmes de monitoring et de contrôle liés à la politique interne.

Après avoir connu les déboires du capitalisme financier et des effets de rationnement sur l'investissement que la financiarisation a pu générer, les critiques de Jensen et Meckling à l'encontre de la *pure rental firm* ont de quoi faire sourire, d'autant que l'on a vu précédemment que les SCOP en France n'ont pas tendance à sous-investir, en partie grâce à l'obligation qui leur est faite de mise en réserve. Cependant, dans une firme louée, cette obligation disparaît et de ce fait, la critique de Jensen et Meckling revient et se doit d'être évaluée. Dans la proposition de Borrits d'une entreprise sans capitaux propres, notons que si un risque de sous-investissement existe, l'incitation à investir pour les utilisateurs salariés ne disparaît pas dans une économie en concurrence. En revanche, une entreprise sans capitaux propres pourrait

---

<sup>1209</sup> Furubotn E.G., Pejovich S. « La structure institutionnelle et les stimulants économiques de la firme yougoslave », *Revue de l'Est*, 1972, 3(2), pp.169-200. Furubotn E., Pejovich S., « Property right and economic theory : a recent survey of literature », *Journal of economic literature*, 1972, 10(4), pp.1137-1162.

<sup>1210</sup> Jensen, M. C., Meckling, W. H., « Rights and production functions: An application to labor-managed firms and codetermination », *Journal of business*, 1979, pp.469-506.

<sup>1211</sup> *Ibid.*

effectivement subir un rationnement du crédit de la part des banques capitalistes. En effet, comme le montrent Jensen et Meckling<sup>1212</sup>, si contrairement au théorème de Modigliani-Miller, il n'existe pas ou peu de structure financière avec des taux d'endettement tendant vers l'infini, c'est parce que cela reviendrait à dire que la banque prend à sa charge l'intégralité du risque de faillite. C'est ce qui explique le complément à cette proposition par Borrits, à savoir une large socialisation du système financier et le recours à la BPI. Sans cela, effectivement, il est probable que l'entreprise subirait un rationnement du crédit, entravant son développement, qu'elle ne pourrait compenser par des levées de fonds propres (puisque'elle n'aurait pas de fonds propres).

Il va de soi qu'une telle évolution supposerait une évolution juridique ainsi que du système financier très importante, qui paraît pour le moment assez improbable.

## **Conclusion**

En conclusion de cette partie, on peut dire que les coopératives de livreurs offrent des modèles qui pour le moment apparaissent rentables et viables pour les livreurs qui les ont créées, et leur nombre s'est rapidement accru au cours du confinement. Il reste qu'il est peu vraisemblable que ces firmes concurrencent fortement les plateformes et constituent une alternative globale aux plateformes capitalistes. Ainsi, comme le reste des coopératives de travailleurs, si elles constituent le moyen pour les travailleurs de retrouver un contrôle démocratique sur leur travail et que ces entreprises peuvent assurer dans les niches qu'elles occupent une production efficace, elles ne constituent pas une alternative globale au capitalisme et restent des îlots minoritaires, bien qu'encourageants, dans l'océan capitaliste. Si le coopérativisme de plateformes pensé comme alternative globale au capitalisme de plateforme, ici incarné par Freevélo et Packalgo, est en développement, le marché de la livraison de repas à domicile n'est pas le plus propice pour le développement de ces entreprises, même s'il a permis un apport d'affaires à ces SCOP ou associations de préfiguration pendant la pandémie. Par ailleurs, les revenus tirés par ces deux applications sont encore faibles.

---

<sup>1212</sup> Jensen, M. C., Meckling, W. H., « Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure », *Journal of financial economics*, 1976, 3(4), pp.305-360.

## Conclusion générale

L'arrivée des plateformes numériques dans le secteur du graphisme s'opère à partir des années 2000, tandis que les premières plateformes dans le secteur de la livraison s'implantent à partir de 2014. Sur le plan des usages des plateformes numériques par les travailleurs, on observe à la fois des disparités intersectorielles tout autant que des processus similaires.

Dans le secteur du graphisme, les usages des plateformes sont extrêmement variés, situés entre deux pôles : d'un côté un recours exclusif des plateformes dans l'accès aux contrats, de l'autre la revendication de leur non-usage. Dans un secteur d'activité fortement concurrentiel, on constate que ce sont surtout les travailleurs peu qualifiés ou les nouveaux entrants sur ce marché du travail qui font usage des plateformes pour accéder aux contrats, principalement afin d'étoffer leurs portfolios, « sésame » d'entrée dans la profession. Ceux qui ont le plus de ressources sont salariés ou travailleurs indépendants sans besoin de recourir aux plateformes pour accéder à des contrats. Dans ce secteur, l'émergence des plateformes n'est pas totalement disruptif mais s'inscrit dans une histoire sectorielle plus longue. Il s'agit en effet d'un secteur caractérisé par la prédominance du statut de travailleur indépendant et d'un exercice solitaire de l'activité de travail. De plus, ce secteur est non contingenté et les formes de concurrence et de lutte pour l'accès aux contrats sont antérieures aux plateformes, favorisées par le recours aux concours et appels d'offre, y compris ceux émanant de divers services publics, collectivités locales et territoriales. Dans ce contexte, les plateformes numériques viennent accentuer des processus déjà à l'œuvre de mise en concurrence entre les travailleurs débutants et les travailleurs aguerris. Elles ont dès lors tendance à exacerber des dynamiques telles que les baisses des tarifications ou de déqualification de certaines tâches (par exemple la conception de logos). Plus fondamentalement, et même si leur poids dans le secteur est quantitativement difficile à mesurer, les stratégies des plateformes comme Malt visant à pénétrer ce secteur d'activité dans ses différents pôles en créant une dépendance économique de certains de ses travailleurs, en fournissant différents services aux entreprises, en investissant les espaces de formation, laisse supposer une emprise potentiellement croissante des plateformes numériques qui deviennent pivot dans le secteur d'activité.

Dans le secteur de la livraison, hormis l'exercice de l'activité en tant que salariés (au sein de coopératives ou pour les quelques restaurants qui salarient leurs livreurs), l'activité ne peut être exercée que par l'intermédiaire des plateformes et donc sous statut de travailleur indépendant (en très large majorité sous le régime de la micro-entreprise). Pour autant, on note là aussi que les usages sont variables d'un travailleur à l'autre. En croisant les dimensions de la centralité de l'activité et de sa temporalité, quatre manières d'envisager l'activité ont pu être mises à jour, qu'elle soit pensée comme un petit boulot (1), une activité transitionnelle (2), une activité parmi d'autres (pluriactivité) (3) ou enfin un vrai travail (4). Mais ces usages ne sont pas figés et se transforment au gré des expériences biographiques des coursiers ainsi que des transformations des conditions de sélection et de rémunération définies par les plateformes. *In fine*, on observe que les travailleurs les mieux dotés (en capitaux scolaires, sociaux, économiques) ont deux options : soit la sortie de l'activité par l'accès à un autre emploi plus stable, plus rémunérateur, en adéquation à leurs diplômes ; soit la sortie des plateformes et le maintien dans l'activité par la création de coopératives.

Les plateformes de travail se sont répandues grâce à un contexte juridique très favorable dans l'ensemble des pays. Si les juges du travail des Cours suprêmes sont prompts à requalifier la relation en contrat de travail, le pari est loin d'être gagné du point de vue de leurs homologues

dans les tribunaux du commerce. Le statut d'autoentrepreneur est une aubaine de détournement du droit du travail, de fraude à la loi. Des situations équivalentes ont été trouvées dans les pays dans le cadre de ce rapport.

Le travail via des plateformes présente des avantages pour trois acteurs : les entreprises, l'État et les personnes. Les entreprises parce qu'en recherche d'externalisation et donc d'abaissement de leurs coûts. Pour les politiques nationales l'emploi, il peut faciliter l'accès de groupes particuliers au marché du travail, comme les jeunes, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs handicapés ou d'autres groupes ayant des difficultés à obtenir un emploi traditionnel. Le travail via les plateformes peut aussi être avantageux pour les travailleurs qui ont besoin de souplesse et souhaitent choisir quand et combien d'heures ils souhaitent travailler. Pour autant qu'est-ce qui justifierait qu'ils soient moins protégés que les autres travailleurs standards ?

La plupart des travailleurs occupent ces emplois par nécessité ; c'est un travail conduisant à une impasse, car il ne débouche pas sur un emploi durable, ces travailleurs sont soumis à des heures excessives, dans un contexte de très forte concurrence tirant les salaires vers le bas, posent des problèmes de santé et sécurité au travail et risque d'isolement social et professionnel ne serait-ce que du fait de la nature fragmentée du travail. C'est une relation de travail impliquant des parties multiples non prises en compte pour l'instant par les systèmes juridiques observés. C'est une pratique du travail qui interroge la détermination du champ d'application personnel du droit du travail et la caractérisation de la subordination juridique et par-delà le devenir du salariat quand ce n'est pas celui du travail lui-même. Pour faire face à cela, l'étude des réactions des législateurs et des partenaires sociaux dans les pays retenus pour le programme de recherche montre que des perspectives d'adaptation des systèmes juridiques sont possibles sans renoncer à la finalité historique de protection du droit du travail et de la sécurité sociale à condition qu'il y ait une volonté politique d'aller dans ce sens. La tendance qui se dégage des observations menées consiste à ne pas soutenir l'idée d'un tiers statut, mais d'en rester à la binarité des systèmes juridiques, ce qui suppose deux voies possibles, celle de l'intégration dans le salariat à condition d'en modifier les caractéristiques juridiques et les représentations sociales ou celle de créer un statut social du travailleur indépendant qui comprendrait *a minima* une protection sociale complète, des droits individuels du travail en matière de santé et sécurité au travail, de repos et de durée du travail et le cas échéant des droits collectifs.

Le rapport a montré également que l'une des conditions de développement rapide des plateformes a trait au maintien des taux bas et aux politiques monétaires extrêmement expansionnistes menées depuis la crise de 2008. En effet, la crise du régime d'accumulation financiarisé qui s'est ouverte en 2008<sup>1213</sup> s'est traduite par un grand nombre de bouleversements, d'abord par l'utilisation massive des politiques non-conventionnelles des banques centrales face aux problèmes posés par la gestion des risques systémiques liés à l'endettement des acteurs privés et publics, à la récession et à la borne zéro des taux d'intérêt, et de l'autre par l'émergence d'une quatrième révolution industrielle liée aux plateformes numériques qui sont devenues les secteurs moteurs des économies capitalistes. De plus, ce contexte semble être exacerbé par la crise sanitaire qui pousse les banques centrales à soutenir indirectement les plans de soutien à l'économie des États et accroît en même temps encore la digitalisation de l'économie. Ces bouleversements parallèles interrogent à la fois la possibilité d'une transformation endogène des régimes d'accumulation, des modes de régulation et de

---

<sup>1213</sup> Boyer R., « Feu le régime d'accumulation tiré par la finance », *Revue de la Régulation*, 2009, vol. 5, n°1.

l'économie politique sous-jacente à ces changements<sup>1214</sup>. En effet, la financiarisation ainsi que les politiques monétaires non-conventionnelles se sont traduites par une bulle persistante qui modifie durablement les conditions de financement des entreprises, permettant d'un côté la survie « d'entreprises zombies »<sup>1215</sup>, et de l'autre l'accès à de nombreux financements en capital-risque ou en introduction en Bourse pour les *starts-up* et entreprises innovantes accumulant durablement des pertes comme Uber ou Deliveroo. Ceci a pour effet à la fois d'amener potentiellement des changements structurels importants, en favorisant le développement de nouveaux secteurs et le déclin d'autres, mais aussi de favoriser aussi des modifications au sein des industries installées en favorisant certains acteurs au détriment d'autres. On pourrait donc s'interroger légitimement sur la relation entre les deux processus, à savoir la manière dont les politiques monétaires, en alimentant les bulles financières, ont pu contribuer aux changements des structures industrielles et de l'innovation. La question est d'autant plus prégnante du fait du paradoxe de Solow et des risques d'une stagnation séculaire des gains de productivité qui restent entiers<sup>1216</sup>. Tandis que certains auteurs soulignaient que la financiarisation avait un effet différent selon les secteurs<sup>1217</sup>, d'autres soulignent que le relâchement à long terme des contraintes de crédit peut avoir des effets divers à long terme selon les secteurs et régions<sup>1218</sup>, voire qu'il puisse exister une relation en U inversé entre la sévérité des contraintes financières et l'innovation<sup>1219</sup>.

Ainsi, pour ce qui est des plateformes digitales capitalistes dans le secteur de la LDK et de la livraison de repas à domicile favorisées par ce contexte, par rapport aux coopératives, car elles peuvent en profiter pour lever encore plus de fonds propres, avantage déjà inhérent à leur structure juridique de sociétés anonymes (non coopératives). Dans un contexte de contraintes financières plus fortes, il est bien possible que ces sociétés aient eu une croissance moindre. Qui plus est, couplée aux levées de fonds, la nature de marché triface des plateformes de livraison les autorise à pratiquer des prix prédateurs sur certaines faces du marché.

Dans les deux secteurs d'activité, certains obstacles à l'action collective ont pu être identifiés : statut d'indépendant, hétérogénéité de la main-d'œuvre (étudiants ou travailleurs sans-papiers pour les coursiers, travailleurs diplômés ou non, faiblement ou fortement expérimentés pour les graphistes), difficulté à identifier un adversaire (les coursiers sont face à un algorithme qui masque les responsables, les graphistes à une pluralité de donneurs d'ordre). Pour autant, dans les deux secteurs d'activité, l'émergence des plateformes a suscité des mobilisations collectives. Du côté des coursiers, ce sont des travailleurs des plateformes qui se sont mobilisés contre les baisses de rémunération ainsi que pour la défense de leurs conditions de travail et d'emploi. Du côté des graphistes, l'action collective est menée par des travailleurs

---

<sup>1214</sup> Montalban M., Frigant V. et Jullien B. « Platform economy as a new form of capitalism : a Regulationist research programme », op.cit.

<sup>1215</sup> Andrews, D., Petroulakis, F., *Breaking the shackles: Zombie firms, weak banks and depressed restructuring in Europe*, 2019. Borio C., « A blind spot in today's macroeconomics? », Panel remarks in BIS-IMF-OECD Joint Conference on Weak productivity: the role of financial factors and policies, 2018. White W.R., 'Ultra-Easy Monetary Policy and the Law of Unintended Consequences', *Federal Reserve Bank of Dallas Globalization and Monetary Policy Institute*, working paper 126, 2012.

<sup>1216</sup> Gordon R.J., « Is US economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds » ; *CEPR, Policy insight n°63*, september 2012. Gordon R.J., « Why Has Economic Growth Slowed When Innovation Appears to be Accelerating? », *NBER*, working paper 24554, 2018.

<sup>1217</sup> Lazonick W., « The new economy business model and the crisis of US capitalism », op.cit. Montalban M., Frigant V. et Jullien B. « Platform economy as a new form of capitalism : a Regulationist research programme », op.cit.

<sup>1218</sup> Bircan C. et De Haas R., « The Limits of Lending? Banks and Technology Adoption across Russia », *Review of Financial Studies*, 2019, 33(2), pp.536-609.

<sup>1219</sup> Aghion, P., Bergeaud A., Cette G., Lecat R., Maghin H., « The Inverted-U Relationship Between Credit Access and Productivity Growth », *Economica*, 2019, 86, pp.1-31.



expérimentés, militants, qui ne pratiquent pas l'activité avec les plateformes numériques. Les formes de l'action collective et leurs conditions d'émergence diffèrent selon les secteurs d'activité : alors que des collectifs se sont progressivement structurés et institutionnalisés dans le secteur de la livraison, les collectifs et syndicats de graphistes sont relativement peu nombreux et peu fédérateurs même s'ils interviennent dans le champ des luttes pour la reconnaissance du métier. D'autre part, on observe que les répertoires d'action mobilisés par les travailleurs varient selon leurs ressources propres. Du côté des coursiers, les répertoires d'action mobilisés sont à la fois des formes classiques d'action collective (arrêt de travail, manifestations, rassemblements), mais aussi des modes de mobilisation plus originaux (tour de France, médiatisation). Du côté des graphistes, les formes de mobilisation sont intrinsèquement liées aux difficultés à fédérer dans un secteur de travailleurs isolés, mais aussi aux compétences spécifiques détenues par ces travailleurs puisque c'est essentiellement par le jeu de la communication à travers des pétitions et des manifestes, que les graphistes se mobilisent.

Pourquoi le travailleur de plateforme dont le statut juridique fait débat sur le plan national, européen et international jouirait-il de droits collectifs à l'instar d'un salarié alors qu'il est un indépendant ? L'ubérisation porte à son paroxysme la figure du travailleur « d'appoint », agile, mobile et qui n'est plus dans l'entreprise, une entreprise qui n'est plus du reste visible, qui devient elle-même virtuelle, volante. Ils y viennent occasionnellement pour de la maintenance, pour apporter des repas, par exemple. Dans ces conditions, s'organiser collectivement est quasiment une gageure comme cela a été démontré dans cette recherche. Au terme de cette étude, il apparaît que la reconnaissance de droits collectifs aux travailleurs indépendants est un compromis obligé (comme peut l'être l'accès universalisé à la protection sociale) pour les plateformes et les pouvoirs publics pouvant permettre d'atténuer la conflictualité juridique et ainsi de faire l'économie d'un autre choix – plus radical dans ses effets — sur le statut juridique de la relation contractuelle qui conduirait à y voir une relation de travail subordonné. La question sera alors de savoir jusqu'où réaliser le rapprochement avec le statut de salarié auquel pourraient concourir les droits collectifs.

En effet, autant les droits d'organisation et d'action collective sont-ils reconnus à toute personne en situation de travail indépendamment du statut juridique de la relation contractuelle, autant le droit de négociation collective et plus largement les formes et les modes de dialogue social usuellement déployés dans le monde du travail salarié sont-ils un enjeu majeur du compromis sus-évoqué et une source de tensions et de conflits avec d'autres sources du droit, spécialement le droit interne et européen de la concurrence. La solution résidera sans doute dans un compromis qui comprendra un champ d'application personnel et matériel strictement défini. Il ne serait pas étonnant que certaines questions soient écartées du champ de la négociation collective au nom du droit de la concurrence et qu'*in fine* soit établi un droit de négociation collective allégé ou amputé pour les travailleurs indépendants, ce qui renvoie à la question du statut de la relation contractuelle.

S'agissant en outre de travailleurs indépendants, comment le droit appréhende-t-il leur droit d'organisation collective ? Le droit d'organisation collective des travailleurs indépendants ne pose pas en soi de problèmes particuliers, quel que soit le pays du panel. En revanche, ce qui pose davantage difficulté ce sont les modalités concrètes de mise en œuvre de ce droit. Il peut en effet se réaliser de deux façons : ou par l'insertion dans les syndicats de travailleurs ou d'employeurs existants et/ou donner lieu à la création d'organisations ad hoc ; les deux modes cohabitent dans la plupart des pays s'agissant des travailleurs des plateformes ce qui vient complexifier le jeu des acteurs aussi bien en cas de conflit avec la plateforme et les pouvoirs publics qu'en cas d'un dialogue social à divers niveaux. De la même manière, structurer la

négociation collective avec les plateformes, en l'insérant dans les branches et les secteurs existants ou en créant un secteur, voire une branche spécifique est un choix politique majeur. Le risque dans le deuxième cas est en effet de mettre en concurrence deux statuts conventionnels celui des travailleurs des plateformes avec celui des entreprises salariant les travailleurs.

Les travailleurs de ces deux secteurs peuvent aussi faire le choix de la coopérative pour contrer leur isolement ou pour contourner les plateformes numériques. Mais les formes de coopératives privilégiées sont variables d'un secteur à un autre. Dans le cas des coursiers, la forme privilégiée est la SCOP. Dans ce cadre, la coopération se fait à la fois au sein des modes de gouvernance, de la mutualisation des moyens, mais aussi dans l'activité même de travail. On observe que si les conditions de travail et d'emploi des coursiers en coopérative sont globalement meilleures que celles éprouvées en travaillant avec les plateformes numériques, les niveaux de salaires des travailleurs restent relativement peu élevés. Pour autant, ces conditions de travail et d'emploi relativement instables sont compensées par les formes d'adhésion des coursiers au modèle coopératif et plus largement par les gratifications symboliques éprouvées à exercer une activité de passion, au sein de collectifs de travail relativement unis.

Pour les graphistes, la SCOP n'est pas la forme privilégiée dans la mesure où le travail est le plus souvent réalisé en solitaire. Aussi, la forme privilégiée de coopération s'effectue au sein des Coopératives d'Activité d'Emploi, qui permettent à la fois le rattachement au statut salarié, la mutualisation de moyens, l'accroissement d'un réseau social favorable au développement de l'activité, la prise en charge des tâches administratives ainsi que la possibilité de sortir de l'isolement. La CAE se présente pour les graphistes comme une option de sécurisation de l'emploi sans pour autant qu'il y ait coopération dans les activités de travail.

Dans un contexte de crise financière et économique et face à l'apparition d'une nouvelle forme et/ou étape du capitalisme qu'est l'ubérisation du travail, rien d'étonnant à ce que des travailleurs subissant l'organisation des plateformes numériques de travail cherchent dans la coopération une voie de résistance et d'émancipation comme l'ont fait les travailleurs au cours du XIX<sup>e</sup> siècle. Alors que les conditions de réalisation du travail par l'intermédiaire des plateformes numériques rappellent les pratiques de tâcheronnage pratiquées au XIX<sup>e</sup>, la voie recherchée par ces travailleurs pour y échapper est aussi celle qui a vu le jour au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle. Aux mêmes maux, les mêmes remèdes ? Comme au XIX<sup>e</sup>, l'organisation collective via le syndicalisme ou la coopération au travers des coopératives ouvrières sont les deux éléments mobilisés pour une alternative au capitalisme de plateformes. Bien que les dispositifs juridiques relatifs à la coopération aient beaucoup évolué en France et à l'étranger au nom de la modernisation, il est assez paradoxal que les observations de terrain montrent une tendance dominante aux formes les plus classiques, les plus anciennes de la coopération et montrent, comme cela est déjà connu, des risques possibles d'instrumentalisation qui ne soient pas à l'avantage des travailleurs. Il s'avère que le droit coopératif aujourd'hui en vigueur dans les pays observés répond aux attentes et aux besoins du point de vue sociétal, social et économique ainsi qu'aux attentes et aspirations des travailleurs engagés dans ces expérimentations coopérativistes.

Au terme de cette recherche, il apparaît que se rejoue la même partition en termes de résistance à cette nouvelle forme et étape du capitalisme porté par les plateformes de travail, entre le syndicalisme et la coopération. On a pu observer à la fois des proximités et des distanciations entre les deux voies. Comme par le passé, le premier organise une résistance au sein des plateformes et pour l'immense majorité des travailleurs qui leur restent liés et qui s'avèrent être les plus vulnérables, les moins bien dotés à divers égards pour pouvoir s'investir dans

l'expérimentation coopérativiste qui ne concerne qu'une minorité des travailleurs dans chacun des secteurs de la recherche. C'est pourquoi les observations et analyses portées sur les expérimentations coopérativistes avec leurs bonnes et mauvaises pratiques n'ont pas vertu à se substituer au capitalisme de plateforme, mais à présenter ce à quoi aspirent ces travailleurs qui n'ont pas trouvé dans les plateformes ce qui pouvait être espéré d'une économie collaborative. Elles n'exonèrent donc pas de poursuivre les réflexions sur le statut juridique de la relation contractuelle des travailleurs des plateformes et sur leur protection. Ces expériences s'inscrivent dans une démarche de justice sociale et environnementale et pourraient sans doute s'inscrire dans la stratégie de l'OIT pour le XXI<sup>e</sup> siècle pour un travail plus humain et des emplois verts. Ces expérimentations se rattachent au mouvement plus général de l'économie sociale et solidaire qu'elles modernisent, politisent et ancrent dans le développement des territoires que la forme juridique de la SCIC permet de déployer.

En regard des développements spectaculaires des plateformes capitalistes, certaines collectivités locales ont décidé de participer au capital de certaines SCIC pour en soutenir le développement, voire ont pu offrir des locaux.

La conformité de cette pratique au droit de la concurrence mérite d'être interrogée. Il ressort du droit de l'Union européenne qu'une distinction doit être observée entre, d'une part, l'hypothèse d'une prise de participation de l'État ou de l'un de ses démembrements agissant en tant qu'agent économique dans une société, et, d'autre part, l'hypothèse d'un soutien à l'activité économique d'une entreprise par l'État agissant en tant que puissance publique<sup>1220</sup>. Dans la première situation, le risque d'atteinte au droit européen de la concurrence est faible, à la condition que l'investisseur public soit en mesure de prouver que son choix est mû par une recherche de rentabilité ; or il se trouve que la plupart des coopératives parviennent en général à extraire un excédent de gestion assez rapidement. Dans la seconde situation, c'est le contraire : le risque d'atteinte au droit européen de la concurrence est fort, sauf à démontrer que la subvention entre dans une exception et/ou dans les limites établies par le droit européen, exceptions qui seront interprétées strictement par la Commission européenne et, le cas échéant, par la Cour de justice de l'Union européenne. Encore faudra-t-il que la subvention publique soit suffisamment importante pour produire un effet de distorsion sur le marché visé. En conséquence, l'investissement de collectivités publiques dans des SCIC – qui donne lieu à une contrepartie exclusive de la notion d'aide d'État – ou le soutien de coopératives par des subventions publiques d'un montant limité ne semblent pas contrevenir au droit de l'Union européenne.

Cela pose du coup des questions à la fois aux économistes et aux juristes sur les rapports entre politique monétaire et politique de la concurrence. En effet, dans le droit européen de la concurrence, les aides d'État sont normalement très encadrées, de manière à éviter de trop grandes distorsions de concurrence. Ainsi, la CJUE « a retenu une vision "objective", au-delà des intentions déclaratives, et extensive de l'aide d'État afin "d'apprécier s'il y a aide, il convient [...] de déterminer si l'entreprise bénéficiaire reçoit un avantage économique, qu'elle n'aurait pas obtenu dans des conditions de marché" »<sup>1221</sup>. L'aide publique doit normalement être une ressource directement octroyée par l'Etat, ou indirectement par des organismes liés à l'Etat ou encore des collectivités. Ensuite, il doit s'agir d'un avantage sélectif, c'est-à-dire favorisant certaines productions ou entreprises, et qui affecte la concurrence et qui affecte les

---

<sup>1220</sup> Malaurie-Vignal, M, *Droit de la concurrence interne et européen*, Dalloz, coll. Université, 8ème éd., 2019, n° 750s.

<sup>1221</sup> CJCE, 11 juillet 1996, SFEI, aff.C-39/94. Cité dans Vade-mecum des aides d'Etat, édition 2020 <https://www.economie.gouv.fr/daj/vade-mecum-des-aides-detat-edition-2020>

échanges intra-européens<sup>1222</sup>.

Jusqu'à présent, les politiques monétaires en sont exclues, tandis que les interventions des collectivités locales y sont normalement soumises. Or, les conditions de marché ont été profondément reconfigurées, bien qu'indirectement, par les politiques de la BCE et les banques centrales nationales. On peut même dire dans le cas des plateformes digitales, qu'il s'agit d'une forme de subvention indirecte, puisque les liquidités déversées dans le système bancaire et financier ont fini par s'investir dans des firmes des secteurs de la Tech incapables de distribuer des dividendes. *A contrario*, du fait de la forme juridique des coopératives qui en limite la possibilité de levées de capitaux propres importantes, ces dernières, si elles souhaitent développer une stratégie de coopérativisme de plateformes, sont obligées d'assurer leur rentabilité sur le plan comptable dans un délai beaucoup plus court. On pourrait certes arguer que les coopératives bénéficient aussi des taux bas via la baisse des taux d'intérêt sur leurs emprunts, mais pour ce qui est de l'activité de plateformes, celle-ci actuellement fonctionnant en déficit, une plateforme coopérative ne pourrait obtenir que très hypothétiquement un crédit, puisqu'un crédit implique de parvenir à extraire un résultat opérationnel suffisant pour rembourser les mensualités et échéances, quand, au contraire, les apports en capitaux propres ne sont pas forcément rémunérés en dividendes réguliers. Ce qui veut donc dire que paradoxalement, les plateformes coopératives, incarnation juridique la plus proche de socialisme autogestionnaire, sont obligées d'extraire un excédent de gestion assez rapidement pour se développer quand les plateformes capitalistes peuvent s'y soustraire tant qu'elles continuent à lever des fonds du fait de l'espoir potentiel soit de monopole, soit de rachat de la société par une de ses concurrentes.

Le soutien d'un État ou d'une collectivité locale à une entreprise est quant à lui est plafonné en revanche à 200 000 euros sur une période de 3 ans, ce qu'on appelle les aides minimis, mais de seulement 100 000 euros pour les entreprises de transport et ne pouvant servir dans ce secteur à l'acquisition de véhicules<sup>1223</sup>. Pour le moment, aucune des entreprises coopératives visitées n'a reçu une aide à cette hauteur, pas plus que les plateformes coopératives, même si les subventions reçues s'approchent du seuil de 100 000 euros. Quoi qu'il en soit, il conviendrait d'interroger la doctrine des aides d'État compte tenu du caractère à la fois exceptionnel et durable du contexte de taux bas, à la fois pour tenir compte des effets de distorsion de marché que peut induire la politique monétaire, et pour sécuriser juridiquement les prises de participation et aides en nature de taille restreinte offertes à certaines coopératives ou plateformes coopératives de livraison, en arguant que ces aides à destination de PME permettent d'alimenter la concurrence locale sur le marché de la livraison et que les prises de participation dans des SCIC par des collectivités relèvent de l'activité normale de ces collectivités comme investisseurs parmi d'autres.

Que l'on s'inquiète de la soutenabilité du business des Uber Eats ou Deliveroo ou de celle du « coopérativisme de plateforme », il est frappant de constater que les uns comme les autres sont, de ce point de vue, dépendants de régulations multiples qui doivent se combiner adéquatement pour que leurs projets puissent être couronnés de succès. C'est parce que tel est le cas que les uns et les autres déploient une intense activité de « lobbying » ou un important « travail politique » sur les différents terrains concernés. Comme le souligne Geels<sup>1224</sup>, ceci signifie que, dans la gestion des transitions, les acteurs et les firmes en particulier ont à la fois à se préoccuper

---

<sup>1222</sup> *Ibid.*

<sup>1223</sup> Règlement n° 1407/2013, publié au JOUE L352 du 24/12/2013, p.1.

<sup>1224</sup> Geels, F W, "Reconceptualising the co-evolution of firms-in-industries and their environments: Developing an inter-disciplinary Triple Embeddedness Framework", *Research policy*, 2014, vol.43, n°2, pp.261-277.

de l'efficacité des organisations qu'ils structurent et de leurs capacités à faire face aux deux grandes incertitudes évoquées déjà que sont l'incertitude productive et l'incertitude sur les débouchés et de la légitimité de ce qu'ils structurent comme pratiques des points de vue des différentes parties prenantes impliquées ou susceptibles de l'être. De fait, l'industrie telle qu'elle va se structurer et se stabiliser et distribuer les rôles en son sein le fera au terme d'un processus itératif impliquant les firmes au premier chef, mais aussi les autres parties prenantes et en particulier le politique et croisant les deux dimensions et les deux critères de sélection prévalant pour chacune d'elle.

La croissance du marché de la LAD implique que les plateformes proposent aux clients finaux comme aux restaurants leurs services non seulement dans les zones très denses qui permettent de minimiser les distances parcourues, mais aussi, et de plus en plus fréquemment, en première couronne voire en seconde couronne. De la même manière, si lesdites plateformes se développent d'abord dans les très grands centres urbains, elles s'intéressent volontiers ensuite à des villes de moindre importance et sont alors confrontées aussi à des distances plus grandes. Dans la mesure où le consentement à payer pour ces livraisons est très faible pour l'une et l'autre face du marché, cette extension du domaine de la LAD doit s'opérer sans surcoûts notoires ce qui exige que les distances supérieures puissent donner lieu à des rémunérations inchangées de la part des plateformes. Pour que tel soit le cas, il faut encore que les distances soient parcourues dans des temps proches de ceux qui étaient ceux des livreurs à vélo du départ (dans les zones denses). C'est ce qui a entraîné le passage de la LAD à vélo à la LAD en 2RM (deux roues motorisés). Il se trouve que si la LAD à vélo est « libre », la LAD en 2RM implique de disposer d'une attestation de capacité de transport de marchandises. Cette attestation ne s'obtient qu'après avoir passé l'examen de « l'attestation de capacité professionnelle en transport routier léger de marchandises ». Mais avant de pouvoir passer cet examen, il faudra suivre une formation au cours de laquelle les candidats devront en apprendre un peu plus sur le droit civil, les entreprises et le cadre réglementaire qui régit leurs activités. Cette formation dure une quinzaine de jours et son coût varie de 900 euros à 2 500 euros. Bien évidemment, les plateformes ne vérifient pas que les livreurs qu'elles font travailler disposent dudit certificat et ne veulent pas avoir à le faire. Lorsque des contrôles sont décidés<sup>1225</sup> comme cela a été le cas dans plusieurs villes en juin 2021, il ressort que, comme pour les sans-papiers, les plateformes ont besoin du laxisme des autorités pour que leur développement soit assuré.

Inversement, si les autorités locales ou nationales veulent discipliner ces pratiques, en limiter le développement et sélectionner les opérateurs qui les structurent, elles peuvent déclencher ces contrôles et/ou durcir les règles d'occupation de la voirie pour rendre l'accès des 2RM aux restaurants impossibles ou plus difficiles. C'est la politique que la ville de Nantes a décidé d'appliquer. Elle s'adosse à l'argument écologique ou des nuisances sonores pour préserver le « modèle » de la LAD à vélo. Au fond, contre la prétention à générer via le cyberspace et le numérique des opérations totalement autonomes et hors de tout contrôle public, les autorités régulatrices rappellent que leur légitimité passée à intervenir dans l'espace physique, à affecter les voiries, à limiter les nuisances sonores ou à assurer la qualité de l'air est intacte et leur permet de rétablir la question de la LAD comme une question politique : si la condition de survie de l'entreprise de diffusion d'un modèle de LAD des repas quasi gratuits ne se limite pas à l'existence d'une « armée de réserve » qui existe bien, mais pose aussi ces questions-là alors le faisceau des conditions institutionnelles et réglementaires auquel les business models ou modèles productifs des opérateurs de plateformes concernés sont soumis offre une batterie de

---

<sup>1225</sup> [https://actu.fr/ile-de-france/versailles\\_78646/yvelines-les-livreurs-uber-de-versailles-controles-en-masse\\_42307525.html](https://actu.fr/ile-de-france/versailles_78646/yvelines-les-livreurs-uber-de-versailles-controles-en-masse_42307525.html).

leviers de régulation activables par la puissance publique, y compris au plan local, pour autoriser, sélectionner, conditionner ou prohiber l'exercice de cette activité. Typiquement, la LAD mérite d'être traitée comme un des volets de la LDK et les réflexions en cours qui interrogent la compatibilité du modèle de la livraison instantanée avec les exigences de gestion raisonnable de l'espace en ville étant donnée la congestion qui y règne ont alors toutes les raisons de s'appliquer aussi : laisser se développer pour les repas comme pour les commandes sur Amazon ou Zalando la livraison immédiate sans frais c'est abandonner le modèle des tournées organisées qui permettent la mutualisation, limitent les coûts et les émissions, s'adossent à des emplois salariés et à des entreprises importantes avec lesquelles les autorités peuvent négocier des éléments d'importance majeure en matière d'externalités comme les horaires de livraison en ville ou le type de véhicules utilisés. A ce mode de livraison se substitue l'auto-entrepreneuriat, des véhicules anciens, des consentements à payer très faibles des consommateurs finaux comme des distributeurs et, donc, des pressions extrêmement fortes à la baisse des coûts...

Pour toutes ces raisons, les opérateurs des plateformes ont compris que la réussite de leur entreprise « révolutionnaire » exige que des conditions de très grande liberté d'opérer soient remplies et travaillent à ce que modernité et développement d'une demande de travail pour des populations qui offraient jusqu'alors en vain leur travail sur le marché se conjuguent pour légitimer le fait qu'elles soient réunies. Les autres parties prenantes pour y résister ou élargir les espaces d'opportunités pour voir des alternatives prendre consistance peuvent rentrer dans le jeu et faire le travail politique nécessaire et rendre leurs marchés plus larges et rentables et ceux des plateformes plus étroits et problématiques économiquement. Catherine Sauviat<sup>1226</sup> explique fort bien comment Uber qui ne voulait pas être identifié comme un opérateur de transport a, en 2010, modifié sa raison sociale et cessé de s'appeler « Uber Cab » pour se renommer « Uber Technologies ». Tout comme la requalification des travailleurs indépendants en salariés, cette « requalification » d'entreprise de technologies en entreprise de transport est une espèce de banalisation des entreprises et de leurs prétentions disruptives : elle sonne comme une espèce de refus social et politique d'adhérer à la « valeur » de la production proposée au nom de principes qui, pour ne pas permettre la numérisation libre de secteurs entiers d'activité, n'en méritent pas moins d'être défendus encore. Ce n'est effectivement pas parce que, avec le numérique, pour des prestations qui étaient autrefois matérielles et exigeaient que l'on se déplace et qu'en amont une logistique soit en place (typiquement pour les livres, la musique ou les films) on peut désormais accéder immédiatement à l'équivalent numérique, qu'il est légitime, souhaitable ou inévitable que pour une paire de chaussures, un repas ou une réparation de voiture on fasse tout pour se rapprocher de ce modèle de l'immédiateté. Éviter que ce « besoin » — qui n'en est pas réellement un puisque très peu de clients acceptent de payer pour le satisfaire — se développe est au contraire légitime au nom de principes supérieurs à l'attrait de cette nouveauté.

Cette question de la valeur dont on sait l'importance en économie est ici centrale non seulement parce qu'elle permet de cerner le réseau réglementaire dans lequel le politique peut et/ou doit enserrer ces opérateurs, mais encore parce qu'elle définit à bien des égards la relation de travail. Paradeise<sup>1227</sup> indique que le contenu et la qualité du travail se forment dans un espace socio-économique où le travailleur gère ou négocie une part non seulement de sa « valeur d'usage » (le rôle qu'il tient dans la production), mais encore de sa « valeur d'échange » (sa contribution

---

<sup>1226</sup> Sauviat C., « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain », *Chronique internationale de l'IRES*, 2019, n°4, pp.51-71.

<sup>1227</sup> Paradeise C., « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, 1987, pp.35-46.

à la valorisation marchande) : lorsque cette part est importante d'un côté et de l'autre, alors la « professionnalité » est forte et, au sein de l'entreprise, la capacité de négociation des travailleurs est forte ; lorsqu'à l'inverse la prescription des tâches et leur exécution est du ressort de la hiérarchie et que la clientèle vient et paye pour la marque, les travailleurs sont interchangeables. Nous avons montré que les travailleurs indépendants de la réparation automobile œuvrant pour telle ou telle marque d'un constructeur ont une maîtrise assez large de la valeur d'usage comme de la valeur d'échange de leur travail et détiennent de ce fait une capacité de résistance aux « prescriptions » des responsables de « leur » marque. Ils peuvent le faire valoir en s'organisant collectivement dans des associations professionnelles appelées « groupements » qui institutionnalisent l'obligation dans laquelle le prescripteur des travaux se trouve de négocier leur contenu et leur prix.

Les livreurs travaillant pour les plateformes sont dans une situation exactement inverse : ni les clients finaux ni les enseignes de restauration ne sont tout à fait certains qu'ils veulent payer pour et ne recourent à leur prestation que si elle est gratuite ou très peu chère. Ils ne sont pas susceptibles de faire la différence entre une « bonne » et une « mauvaise » livraison et/ou l'assimilent à une livraison rapide ou attribuent au livreur en le notant sur l'application une qualité qui, pour l'essentiel, ne dépend pas de lui, mais de la distance et, surtout, du temps que mettra le restaurateur à préparer le repas. Le travailleur indépendant n'a à vendre au fond qu'un prix minimal pour un ratio temps passé à livrer sur distance le plus faible possible. Le tarif est fixé par la plateforme. La qualité est gérée essentiellement par la plateforme et son algorithme qui exigent une parfaite substituabilité des travailleurs entre eux. C'est ce « modèle » qui explique à la fois que l'on puisse se passer de salariat et que les travailleurs indépendants n'aient pas de pouvoir de négociation face aux plateformes. Ce n'est que quand la livraison est moins annexe et est revendiquée comme étant constitutive de la « marque » que le salariat s'impose (cas de Domino's Pizza par exemple). C'est de la même manière quand les repas à livrer sont plus chers plus exigeants et réservés d'avance que des alternatives coopératives aux plateformes peuvent s'envisager. L'espace d'opportunité est alors beaucoup plus étroit en matière de LAD de repas et c'est sans doute la raison pour laquelle, pour retrouver des espaces où valeurs d'usage et d'échange du travail de livraison doivent davantage à l'engagement et à la compétence des travailleurs, les coopératives ont tendance à aller chercher hors du domaine de la LAD de repas.

## Bibliographie

Remarque : les références communes à différentes disciplines n'ont été indiquées qu'une seule fois.

### Économie

Aghion, P., Bergeaud A., Cette G., Lecat R., Maghin H., « The Inverted-U Relationship Between Credit Access and Productivity Growth », *Economica*, 2019, 86, pp.1-31.

Aguilera A., Dablanc L., Rallet A., « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée ». *Reseaux*, 2018, 212 (6), pp.23-49.

Alchian, A. A., Demsetz, H., « Production, information costs, and economic organization », *The American economic review*, 1972, 62(5), pp.777-795.

Amit R. Zott C., « Value creation in e-business », *Strategic Management Journal*, 2001, 22(6/7), 463-520.

Amit R. et Zott C., « Creating value through business model innovation », *MIT Sloan Management Review*, Special Collection Top 10 lessons on strategy, 2015, pp.36-44.

Andersson T., Gleadle P. et Haslam C., « Biopharma : A financialized business model », *Critical perspective on accounting*, 2010, 21(7), pp.631-641.

Andrews, D., Petroulakis, F., *Breaking the shackles: Zombie firms, weak banks and depressed restructuring in Europe*, 2019, ECB working paper n°2240.

Andreyeva T., Long M.W. Bronwell K.D, « The impact of food prices on consumption : a systematic review of the research on the price elasticity of demand for food », *American journal of public health*, 2010, 100 (2), pp.216-222.

Arthur B., « Competing technologies, increasing returns, and lock-in by historical events », *The economic journal*, 1989, 99(394), pp.116-131.

Bartlett, W., Cable, J., Estrin, S., Jones, D. C., Smith, S. C., « Labor-managed cooperatives and private firms in North Central Italy: an empirical comparison », *ILR Review*, 1992, 46(1), pp.103-118.

Batstone E., « Organization and orientation: A life cycle model of French co-operatives », *Economic and industrial democracy*, 1983, 4(2), pp.139-161.

Bauwens M., « Thesis on digital labor in an emerging P2P economy », in Trebor Scholz, *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, pp. 259-262.

Bauwens M. et Kostakis V., *Manifeste pour une véritable économie collaborative. Vers une société des communs*, Paris, éditions Charles Léopold Mayer, 2014.

Bauwens M. « Valeurs, revenus et transition », 2016 <http://blogfr.p2pfoundation.net/2016/05/21/valeurs-revenus-transition/>

Benkler Y., *The wealth of networks. How social production transforms markets and freedom*, New Haven and London, Yale University Press, 2006.

Ben-Ner A., « On the stability of the cooperative type of organization », *Journal of comparative economics*, 1984, 8(3), pp.247-260.



- Berg J., Johnston H., « Too good to be true? A comment on Hall and Krueger's analysis of labor market for Uber's driver-partners », *ILO Review*, 2018.
- Bircan C., De Haas R., « The Limits of Lending? Banks and Technology Adoption across Russia », *Review of Financial Studies*, 2019, 33(2), pp.536-609.
- Bodet C., De Grenier N., & Lamarche T., « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *Revue internationale de l'économie sociale : RECMA*, 2013, (329), 37-51.
- Bodet, C., Lamarche T., « Des coopératives de travail du XIXe siècle aux CAE et aux SCIC : les coopératives comme espace méso critique », *Revue internationale de l'économie sociale : RECMA*, 2020, (358), pp.72-86.
- Boix C., *Democratic Capitalism at the Crossroads: Technological Change and the Future of Politics*, Princeton, Princeton University Press, 2019.
- Bonin J.P., « Innovation in a labor-managed firm : a membership perspective », *The journal of industrial economics*, 1983, 31(3), pp.313-329.
- Bonin J.P., Jones D.C. & Putterman L., « Theoretical and empirical studies of producers cooperatives : will ever the Twain meet ? », *Journal of economic literature*, 1993, 31(3), 1290-1320.
- Borio C., *A blind spot in today's macroeconomics?*, Panel remarks in BIS-IMF-OECD Joint Conference on Weak productivity: the role of financial factors and policies, 2018.
- Borkin S., *Platform co-operatives. Solving the capital conundrum*, NESTA, cooperatives UK, february 2019.
- Borrits B., « Mondragon. Une cooperative espagnole aux filiales européennes », *Multitudes*, 2014, 55(1), 25-31.
- Borrits B., *Coopératives contre capitalisme*, Paris, éditions Syllepse, 2015.
- Borrits B., « Une entreprise sans propriétaire et sans fonds propres », *Délibérée*, 2020, 10(2), pp.27-31.
- Borrits B., *Virer les actionnaires. Pourquoi et comment s'en passer*, Paris, éditions Syllepse, 2020.
- Boudes M., « Entreprise sociale : être ou ne pas être hybride ? Étude d'une coopérative d'activité et d'emploi », *Marche et organisations*, 2018, (1), 41-59.
- Bowles S., Gintis H., « A political and economic case for the democratic enterprise », *The idea of democracy*, 1993, pp.375-399.
- Boyer R., Freyssenet M., *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte, 2000.
- Braverman H., *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, New York, The Monthly Review Press, 1974.
- Caillaud, B., & Jullien, B., « Chicken & egg: Competition among intermediation service providers », *RAND journal of Economics*, 2003, 34(2), pp.309-328.
- Caniveng S., « Évolution et dégénérescence des coopératives autogérées : pour de nouvelles conceptions socio-organisationnelles », *Communiquer*, 2011, 5, pp.37-46.
- Casilli A., « Digital labor : travail, technologies et conflictualité », in A. Casilli et D. Cardon, *Qu'est-ce que le Digital Labor ?*, Bry-sur-Marne, INA, 2015, 104 p.
- Casilli A., *En attendant les robots. Enquête sur les travailleurs du click*, Paris, éditions du Seuil,

2019.

Cellini R. et Lambertini L., « Workers' enterprises are not perverse : differential oligopoly games with sticky prices », *Review of economic design*, 2006, 10, pp.233-248.

Chanteau J-P, Coriat B., Labrousse A. et Orsi F., « Autour d'Ostrom : communs, droits de propriété et institutionnalisme méthodologique », *Revue de la Régulation*, 2013, 14.

Compain G., *Des plateformes autogérées comme alternatives au capitalisme de plateformes : le cas des Plateformes en Communs*, 2019, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02140103/>

Compain G., Eynaud P., Morel L., Vercher-Chaptal C., *Les plateformes collaboratives : éléments de caractérisation et stratégies de développement*, 2019, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02140103/>

Craig, B., Pencavel, J., « The behavior of worker cooperatives: The plywood companies of the Pacific Northwest », *The American Economic Review*, 1992, 82(5), pp.1083-1105.

Cremer, H., Crémer, J., « Duopoly with employee-controlled and profit-maximizing firms: Bertrand vs Cournot competition », *Journal of Comparative Economics*, 1992, 16(2), pp.241-258.

Dablanc L., Savy M., Veltz P., Culoz A., Vincent M., *Des marchandises dans la ville*, Rapport Terra Nova, 2017.

Défalvard H., « Marx et les coopératives de production : une question de valeur », *RECMA*, 2013, 330, pp.43-56.

Desreumaux, A., Brechet, J. P., L'entreprise comme bien commun. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, 2013, (3), pp.77-93.

Domar E. D., « The Soviet collective farm as a producer cooperative », *The American Economic Review*, 1966, 56(4), pp.734-757.

Dow G. K., « Replicating Walrasian equilibria using markets for membership in labor-managed firms », *Economic Design*, 1996, 2(1), pp.147-162.

Dow G.K., « The theory of labor-managed firm : past, present and future », *Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, 2018, 89(1), pp.65-86.

Drèze J. H., « Some theory of labor management and participation », *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1976, pp.1125-1139.

Durand C., *Le techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*, Paris, La découverte, 2020.

Estrin, S., Jones, D. C., « The viability of employee-owned firms: Evidence from France », *ILR Review*, 1992, 45(2), pp.323-338.

Estrin, S., Jones, D. C., Svejnar, J. « The productivity effects of worker participation: Producer cooperatives in Western economies », *Journal of Comparative Economics*, 1987, 11(1), pp.40-61.

Fakhfakh, F., Pérotin, V., Gago, M., « Productivity, capital, and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data », *ILR Review*, 2012, 65(4), pp.847-879.

Freyssenet M., *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli, 1977.

Froud. J, Johal S., Leaver A. et Williams K., *Financialization and strategy : narratives and numbers*, Londres, Routledge, 2006.

- Frouin J-Y, *Réguler les plateformes numériques de travail*, rapport commandé par le Premier Ministre, 2020.
- Fisher E., Fuchs C., *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015.
- Fuchs C., « Class and exploitation on the Internet », in T. Scholz, *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, pp. 263-277.
- Fuchs C. , « The digital labour theory of value and Karl Marx in the Age of Facebook, Youtube, Twitter and Weibo », in E. Fisher et Cr. Fuchs (dir.), *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015, pp.26-41.
- Furubotn E.G., Pejovich S., « La structure institutionnelle et les stimulants économiques de la firme yougoslave », *Revue de l'Est*, 1972, 3(2), pp.169-200.
- Furubotn E., Pejovich S., « Property right and economic theory : a recent survey of literature », *Journal of economic literature*, 1972, 10(4), pp.1137-1162.
- Futagami K., Okamura M., « Strategic investement : The labor-managed firm and the profit-maximizing firm », *Journal of Comparative Economics*, 1996, 23 (1), pp.73-91.
- Gazier B., Babet D., *Nouvelles formes d'emploi liées au numérique et mesure de l'emploi, 2018*, [https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2018/03/presentation-completeV8\\_Gazier\\_Babet.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2018/03/presentation-completeV8_Gazier_Babet.pdf).
- Geels, F W, “Reconceptualising the co-evolution of firms-in-industries and their environments: Developing an inter-disciplinary Triple Embeddedness Framework”, *Research policy*, 2014, vol.43, n°2, pp.261-277.
- Gintis H., « Financial markets and the political structure of the enterprise », *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1989, 11(3), pp.311-322.
- Goggin, J., Playbour, farming and leisure. *Ephemera: theory & politics in organization*, 2011, 11(4), pp.357-368.
- Gordon R.J., « Is US economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds », CEPR, Policy insight n°63, september 2012.
- Gordon R.J., « Why Has Economic Growth Slowed When Innovation Appears to be Accelerating? », *NBER*, working paper 24554, 2018.
- Groot L., Van Der Linde D., « The labor-managed firm : permanent or start-up subsidies ? », *Journal of economic issues*, 2017, 51(4), pp.1074-1093.
- Grossman, S. J., Hart, O. D., « The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration », *Journal of political economy*, 1986, 94(4), pp.691-719.
- Hagiu A., « Merchant or two-sided platform ? », *Review of Network Economics*, 2007, 6(2), pp.115-133.
- Hagiu A., « Multi-sided platforms : from microfoundations to design and expansion strategies », *Harvard Business School Strategy Unit Working Paper*, 2007, (09-115).
- Hagiu A., Wright J., « Multi-Sided Platforms », *International Journal of Industrial Organization*, 2015, 43, pp.162-174.
- Hagiu A., Wright J., « Marketplace or Reseller ? », *Management science*, 2015, 61(1), pp.184-203
- Hall P., Soskice D., *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative*

*advantages*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

Hall, J.V., Krueger A.B., « An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States », *ILR Review*, 2017, 71(3), pp.705–32.

Han J., *Effects of restaurant tax and price increases : implications for managers, policy-makers and lobbyists*, Master Thesis, University of Kentucky, 2013.

Haslam C., Andersson T., Tsitsianis N., Ya P.Y., *Redefining business models : strategies for a financialised world*, Londres, Routledge, 2013.

Hébert C., « Léon Walras et les associations populaires coopératives », *Revue d'économie politique*, 1988, 98(2), pp.252-272.

Horvat, B., « An institutional model of a self-managed socialist economy », *Eastern European Economics*, 1972, 10(4), pp.369-392.

Jensen, M. C., Meckling, W. H., « Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure », *Journal of financial economics*, 1976, 3(4), pp.305-360.

Jensen, M. C., Meckling, W. H., « Rights and production functions: An application to labor-managed firms and codetermination », *Journal of business*, 1979, pp.469-506.

Jones, D. C., Svejnar, J., « Participation, profit sharing, worker ownership and efficiency in Italian producer cooperatives », *Economica*, 1985, 52(208), pp.449-465.

Jossa, B., « Alchian and Demsetz's critique of the cooperative firm thirty-seven years after », *Metroeconomica*, 2009, 60(4), pp.686-714.

Jullien, B., Smith, A., « Conceptualizing the role of politics in the economy: industries and their institutionalizations », *Review of international political economy*, 2011, 18(3), pp.358-383.

Lambertini, L., « Process innovation and the persistence of monopoly with labor-managed firms », *Review of economic design*, 1998, 3, pp.259-369.

Lambertini, L., Rossini, G., *Are labor-managed firms really able to survive competition with profit-maximizing firms?* (n°222) Quaderni-Working Paper DSE, 1995.

Lambertini, L., Rossini, G. « Capital commitment and Cournot competition with labour-managed and profit-maximising firms », *Australian Economic Papers*, 1998, 37(1), 14-21.

Law P.J., « The Illyrian firm and Fellner's union-management model », *Journal of Economic Studies*, 1997, 4(1), pp.29-37.

Lazonick W. , « The new economy business model and the crisis of US capitalism », *Capitalism and society*, 2009, 4(2), pp.1-67.

Lecocq X., Demil B. et Warnier V., « Le business model, un outil d'analyse stratégique », *L'expansion management review*, 2006, 123 (4), pp.96-109.

Lobo S., « Auf dem Weg in die Dumpinghölle », *Der Spiegel*, 03/09/2014, <https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>

Lomba C., « Les modèles productifs dans la sidérurgie belge : apports et difficultés de transposition des théories du GERPISA », *Lettre du GERPISA* n° 163, 2002, pp.3-4.

Lund A., « A contribution to a critique of the concept of playbour », in E. Fisher et Cr. Fuchs (sous la dir.), *Reconsidering value and labour in the Digital Age*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2015, pp.63-79.

Luxemburg R., *Réformes sociales ou révolutions ?1898*

[https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r\\_ou\\_r2\\_2.html](https://www.marxists.org/francais/luxembur/works/1898/r_ou_r2_2.html)

Major, G., « Solving the underinvestment and degeneration problems of workers' cooperatives : Non-voting and vote-weighted value-added residual-sharing renewable shares (NOVARRS and VOVARRS) », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 1996, 67(4), pp.545-601.

Manning, A., *Monopsony in motion*, Princeton, Princeton University Press, 2003.

Manning, A., « Monopsony in labor markets: a review », *ILR Review*, 2021, 74(1), pp.3-26.

Marglin S., « What do bosses do ? The origins and function of hierarchy in capitalist production », *Review of radical political economy*, 1974, 6(2), pp.60-112.

Maroudas L., Rizopoulos Y., « La question de la dégénérescence dans les coopératives de production », *RECMA*, 2014, 334, pp.70-84.

Marx K., La guerre civile en France, 1871  
[http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx\\_karl/guerre\\_civile\\_france/guerre\\_civile\\_france.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/guerre_civile_france/guerre_civile_france.html)

Marx K., *Le Capital, Livre I*, Paris, Flammarion, 1985.

Marx K., *Le Capital. Livre III*, Paris, Gallimard, 1968.

Meade, J. E., « The theory of labour-managed firms and of profit sharing », *The Economic Journal*, 1972, 82(325), pp.402-428.

Meister A., *La participation dans les associations*, Paris, éditions la découverte, 1974.

Merton R., « The self-fulfilling prophecy », *The Antioch Review*, 1948, 8(2), pp.193-212.

Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (2016), *La logistique : tour d'horizon, Direction Technique Infrastructure de Transport et Matériaux*, <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/logistique%20tour%20d%27horizon.pdf>

Minsky H., *The financial instability hypothesis*, The Jerome Levy Institute Working Paper n°74, 1992.

Miyazaki, H., Neary, H. M., « The Illyrian firm revisited », *The Bell Journal of Economics*, 1983, 14(1), pp.259-270.

Monnier J-M., Vercellone C., « Le capitalisme cognitif, nouvelle forme du capitalisme ? », *Problèmes économiques*, Hors-série (5), La documentation française, 2014, pp.117-120.

Montalban M., *Financiarisation, dynamiques des industries et modèles productifs. Une analyse institutionnaliste de l'industrie pharmaceutique*, Thèse de doctorat ès science économique, Université Montesquieu Bordeaux IV, Multig, 2007, 571 pages.

Montalban M., Sakinç M.E., « Financialization and productive models in the pharmaceutical industry », *Industrial and Corporate Change*, 2013, 22(4), pp.981-1030.

Montalban M., Frigant V., Jullien B., « Platform economy as a new form of capitalism: a Régulationist research programme », *Cambridge Journal of Economics*, 2019, 43(4), pp.805-824.

Neary H. M., « The labour-managed firm in monopolistic competition », *Economica*, 1985, 52(208), pp.435-447.

Neary H. M., « The comparative statics of the Ward-Domar labor-managed firm: A profit-function approach », *Journal of comparative economics*, 1988, 12(2), pp.159-181.

Negri A., Vercellone C., « Le rapport capital/travail dans le capitalisme cognitif », *Multitudes*, 2008, 32(1), pp.39-50.

- Novkovic S., « R&D, innovation and networking : strategies for cooperatives survival », *Advances in the economic analysis of participatory and labor-managed firms*, in S. Novkovic, V. Sena , *Cooperative firms in global markets: Incidence, viability and economic performance.*, JAI Press, 2007.
- Okuguchi K., « Cournot's oligopoly with profit maximizing and labour-managed firms », *Keio economic studies*, 1993, 30(1), pp.27-38.
- Okuguchi K., « Follower's advantage in labor-managed duopoly », *Keio economic studies*, 1993, 30(2), pp.1-5.
- Olma S., « Never mind sharing economy : here's platform capitalism », 2014, <https://networkcultures.org/mycreativity/2014/10/16/never-mind-the-sharing-economy-heres-platform-capitalism/>
- Olson M., *Logic of collective action : Public goods and the theory of groups*, Cambridge Massachusetts, Harvard University Press, 1965.
- Orléan A., *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob, 1999.
- Ostrom, E., *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*, Cambridge, Cambridge university press, 1990.
- Pagano U., Rowthorn B. (eds.), *Democracy and efficiency in the economic enterprise*, London, Routledge, 1996.
- Paradeise C., « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, 1987, pp.35-46.
- Pejovich S., « Why has the labor-managed firm failed ? », *Cato journal*, 1992, 12(2), pp.461-473
- Pénin, M., « Charles Gide est-il toujours d'actualité ? », *RECMA*, 2006, 301, pp.65-81.
- Podivinsky, J. M., Stewart, G., "Why is labour-managed firm entry so rare?: An analysis of UK manufacturing data", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2007, 63(1), pp.177-192.
- Pollet V., « Le modèle du coopérativisme pourrait-il limiter les risques sociaux de l'économie collaborative ? », mémoire de master en sciences de gestion, HEC-école de gestion de l'université de Liège, 2018.
- Porter P.K. et Scully G.W., « Economic efficiency in cooperatives », *Journal of law and economics*, 1987, 30(2), pp.489-512.
- Raimbault N., Bahoken F., « Quelles places pour les activités logistiques dans la métropole parisienne ? », *Territoire en Mouvement*, 2014, 23-24, pp.53-74.
- Rochet J-C., Tirole J., « Platform competition in two-sided markets », *Journal of the european economic association*, 2003, 1(4), pp.990-1029.
- Rochet, J-C., Tirole, J., « Two-sided markets: a progress report », *The RAND journal of economics*, 2006, 37(3), pp. 645-667.
- Sauviat C., « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain », *Chronique internationale de l'IRES*, 2019, n°4, pp.51-71.
- Scholz T. (dir.), *Digital labor : Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013.
- Scholz T., « Platform cooperativism vs. the sharing economy », *Big data & civic engagement*, 2014, 47, pp.47-52.
- Scholz T., *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, New York,

NY: Rosa Luxemburg Foundation, 2016.

Scholz T., *Le coopérativisme de plateforme. 10 principes contre l'ubérisation et le business de l'économie du partage*, Paris, FYP éditions, 2017.

Schwarz J., « Where did Mill go wrong : Why the capital-managed firm rather than the labor-managed enterprises is the predominant organizational form in market economies », *Ohio State law journal*, 2012, 73(2), p.219-286.

Schwellnus C., Geva A., Pak M., Veiel R., *Gig economy platforms : boon or bane ?*, OCDE economic department working paper n°1550, 2019.

Sertel M.R., « Workers' enterprises are not perverse », *European Economic Review*, 1987, 31, pp.1619-1625.

Sertel M.R., « Workers' enterprises in price competition », *Managerial and decision economics*, 1993, 14, pp.445-449.

Srnicek N., *Platform capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2016.

Srnicek N., *The challenges of platform capitalism : understanding the logic of a new business model*, The progressive policy think tank, 2017, <https://www.ippr.org/juncture-item/the-challenges-of-platform-capitalism>

Steinherr, A., Thisse, J. F., « Are labor-managers really perverse? », *Economics Letters*, 1979, 2(2), pp.137-142.

Stewart G., « Labour-managed firms and monopsony power », *International Journal of Industrial Organization*, 1984, 2(1), pp.63-74.

Streeck W., *Du temps acheté. La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*, Paris, Gallimard, 2014.

Sundararajan, A., *The sharing economy : the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, Cambridge, MIT Press, 2016.

Toilier F., Le Van E., Libeskind J., Papet L., *Etude prospective des enjeux de la livraison du dernier kilomètre sous forme mutualisée et collaborative, ainsi que leurs articulations avec le concept d'Internet physique*, Rapport à la DGITM du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, 2018  
<https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Rapport%20prospective%20logistique%20urbaine%20collaborativeVF.pdf>

Vanek J., « Decentralization under workers' management: A theoretical appraisal », *The American Economic Review*, 1969, 59(5), pp.1006-1014.

Vanek J., *The general theory of labor-managed market economies*. Ithaca: Cornell University Press, 1970.

Verstraete T., Jouison E., *Business Model GRP – Origine, nature et composantes du Business Model*, Bordeaux, GRP Publications, 2018.

Veyer S., & Sangiorgio J., « Les parts congrues de la coopération : penser la question de la propriété dans les Coopératives d'activités et d'emploi. L'exemple de la Scop Coopaname », *Revue internationale de l'économie sociale : RECMA*, 2018, (4), 55-69.

Ward B., « The firm in Illyria : market syndicalism », *American Economic Review*, 1958, 48, pp.566-589.

White, W.R. 'Ultra-Easy Monetary Policy and the Law of Unintended Consequences', *Federal*

- Reserve Bank of Dallas Globalization and Monetary Policy Institute*, working paper 126, 2012.
- Williamson O., « The organization of work », *Journal of economic behavior and organization*, 1980, 1, pp.5-38.
- Wood A., Graham M., Anwar M.A., *The digital transformation of labor (open access)*, London, Routledge, 2019.
- Zott C. et Amit R., « Business model innovation : How to create value in a digital World », *GfK Marketing Intelligence Review*, 2017,9 (1), pp.18-23.

## Sociologie

- Abdelnour S., Bernard S., « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020, 3, n° 103, pp. 50-61.
- Abdelnour S., Méda D., *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, collection La vie des idées, 2019.
- Abdelnour S., « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, 2014, pp.1-41.
- Abdelnour S., Bernard S., « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, 2019, 1, n° 34, pp.91-114.
- Abdelnour S., Bernard S., « Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés », *Politix*, 2019, 4 n° 128, pp. 65-90.
- Abdelnour S., *Moi petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017.
- Abdelnour S., L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? *Lien social et Politiques*, 2014, n° 72, pp.151-165.
- Amar N., Viossat Louis-Charles, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », *Inspection générale des affaires sociales*, 2016. 166 p.
- Aunis E., Stevens H. « Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand lescoursiers occupent l'espace public », *Images du travail, travail des images*, (en ligne), 11, 2021, <http://journals.openedition.org/jitti/1839>.
- Babet D., « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *INSEE Première*, 2019, n° 1748, 4 p.
- Bajard F., Leclercq M., « Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi. Les 1001 visages de l'émancipation », *Journal des anthropologues*, 2009, 4, n° 158-159, pp. 151-174.
- Barron P., Bory A., Chauvin S., Jounin N., Tourette L., *On bosse ici, on reste ici ! La grève des travailleurs sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte, 2011.
- Barron P., Bory A., Chauvin S., et al., « L'intérim en grève : la mobilisation des travailleurs sans-papiers intérimaires », *Savoir/Agir*, 2010, 2, n° 12, pp. 19-26.
- Bayo E., « Les fonds propres des Scop : enjeux et conditions de leur développement », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2011, 3-4, n° 249-250), pp.97-104.
- Benquet M., « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail*, 2010, Vol. 52 — n° 3, pp.305-322.



- Bertrel M., « La SCOP, d'un idéal social à un modèle entrepreneurial », *Entreprendre & Innover*, 2013, 1, n° 17, pp.57-71.
- Bétin P., Bobillier-Chaumon M.E., Cuvillier B., « D'un modèle de gouvernance classique aux modalités démocratiques de la Scop : réalités cliniques de cette transition », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2019, 1, n° 27, pp.33-47.
- Bodet C., Lamarche T., « Des coopératives de travail du XIXe siècle aux CAE et aux Scic : les coopératives comme espace méso critique », *RECMA*, 2020, 4, n° 358, pp.72-86.
- Bodet C., De Grenier N., Lamarche T., « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *RECMA*, 2013, 3, n° 329, pp. 37-51.
- Boudes M., « Entreprise sociale : être ou ne pas être hybride ? Etude d'une coopérative d'activité et d'emploi », *Marché et Organisations*, 2018, L'Harmattan, pp.41-59.
- Bouffartigue P., « Précarités professionnelles et action collective », *Travail et Emploi*, 116, 2008, p. 33-43.
- Boumaza M., Hamman P. (dir.), *Sociologie des mouvements précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action*. L'Harmattan, Paris, 2007.
- Brugière F., « 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], 2019, 15.
- Bureau M-C., Rey F., Tuchszirer C., « Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ? », *La Revue de l'Ires*, 2020/2-3 (n° 101-102), pp. 49-72.
- Bureau M-C., Corsani A., « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-Économie*, 2015, 1, n° 15, 213-231.
- Burnod G., Cartron D., Pinto V., « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et emploi*, 2000, n°83, pp.137-150.
- Cardon D., Casili A., *Qu'est-ce que le Digital Labor ?*, Bry-sur-Marne, INA, 2015, 104 p.
- Cartron D., Guaspare C., « La perception d'un "désajustement" dans sa situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », *Travail et emploi*, 2012, 1, n° 129, p. 67-77.
- Castel R., *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Le Seuil, collection « La couleur des idées », 2009, 464 p.
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.
- Castel R., Haroche C., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi, Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris, Fayard, 2001, 216 p.
- Castel D., Lemoine C., Durand-Delvigne A., « Travailler en coopérative et dans l'économie sociale, effets sur la satisfaction et le sens du travail », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2011, 13-2.
- Célérier S., Riesco A., Rolle P., « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français », *Revue française de socio-économie*, 2016, pp.21-41.
- Celle S., Fretel A., « Quelle capacité de régulation de l'entreprise coopérative comme forme d'entreprise sociale ? Retour historique sur quelques conceptualisations théoriques », *Marché et organisations*, 2018/1 (n° 31), pp. 21-39.

Chambard O., « Tous “startupeurs” ? Les enjeux de la diffusion de la rhétorique entrepreneuriale dans l’enseignement supérieur », *Savoir/Agir*, 2020, 1, n° 51), pp.41-49.

Chambard O., « L’éducation des étudiants à l’esprit d’entreprendre : entre promotion d’une idéologie de l’entreprise et ouverture de perspectives émancipatrices », *Formation emploi*, 2014, 127, pp.7-26.

Charmettant H., Juban J.Y, Magne N., Renou Y., Vallet G., La qualité des relations sociales au sein des SCOP : premiers enseignements d’une enquête en Rhône-Alpes. [Rapport de recherche] Equipe Projet Scop., 2013, 91 p.

Charmettant H., Juban J.Y, Magne N., Renou Y., « La “sécuflexibilité” : au-delà des tensions entre flexibilité et sécurité de l’emploi, les sociétés coopératives et participatives (Scop) », *Formation emploi* [En ligne], 134 | Avril-Juin 2016.

Collovald A., Mathieu L., « Mobilisations improbables et apprentissage d’un répertoire syndical », *Politix. Revue des Sciences Sociales du Politique*, 2009, n° 86, p. 119-143.

Damont N., Falcoz M., « Questionner la frontière floue entre amateur et pro-fessionnel. Les apories de la frontière entre amateur et professionnel », *Marché et organisations*, 2016, n° 27, pp.83-103.

Darbus F., « L’accompagnement à la création d’entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008, 5, n° 175, p. 18-33.

Darbus F., Hely M., « Travailler dans l’ESS : aspirations, représentations et disposition : une étude auprès des adhérents de l’association Ressources Solidaires », *Revue internationale de l’économie sociale*, 2010, (317), pp.68-86.

Darbus F., « Loin de la subversion et de la transformation sociale : les pratiques de l’économie sociale et solidaire », *Agora débats/jeunesses*, 2015, 1, n° 69, p. 7-22.  
<https://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2015-1-page-7.htm>

Demoustier D., « L’économie sociale et solidaire et le développement local », in J.-N. Chopart et al. (dir.), *Les dynamiques de l’économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, coll. « Recherches », 2006.

Denave S., (2006), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006, n° 120, pp. 85-110.

Dobry M., *Sociologie des crises politiques. La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris, Presses de la FNSP, 1992.

Durand J-P., Sebag J., *Métiers du graphisme*, Ministère de la Culture — DEPS, « Questions de culture », 2011, 224 pages.

Efip/Malt, Freelancing in Europe. The 2018 survey, 2018, <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2018/10/EFS-2018-Infographics.pdf/>

Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.

Flichy P., *Les nouvelles frontières du travail à l’ère numérique*, Paris, Le Seuil, 2017, 432 p.

Flichy P., « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », *Réseaux*, 2019, 1, n° 213, pp.173-209.

Fontier V., « L’entrepreneure salariée à la barre de son aventure entrepreneuriale : une course au large en solitaire ou en équipage ? : Analyse de l’engagement entrepreneurial par le concept Genre : le cas des coopératives d’activités et d’emploi (CAE) ». Sociologie. Université de

Bretagne occidentale — Brest, 2017.

Forissier M., Fournier C., Puissat F., « Rapport d'information sur le droit social applicable aux travailleurs économiquement dépendants », rapport d'information au nom de la commission des affaires sociales, 2020, 87 p.

Gabel M.(dir.), « Demain, quel travail ? », *Cahiers français*, 2017, n° 398, mai-juin 2017, 90 p.

Galière S., « De l'économie collaborative à "l'ubérisation" du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines », *Gestion des Ressources Humaines*, 2018, 2, n° 27, pp.37-56.

Gille J.P., « Rapport de la mission d'information commune sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques, "Métiers artistiques : être ou ne pas être des travailleurs comme les autres ?" », Assemblée Nationale, rapport d'information n° 941, 2013.

Goffman E., *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps* (1963), traduit de l'anglais par Amain kihm, coll. « Le sens commun », ed. de Minuit, 1975.

Gouyon M., « Peintres, graphistes, sculpteurs... Les artistes auteurs affiliés à la Maison des artistes en 2009 », *Culture Chiffres*, 2011, n° 4.

Gouyon M., Patureau F., « Les métiers artistiques : des conditions d'emploi spécifiques, des disparités de revenus marquées », *France : portrait social*, 2013, Paris, INSEE, 22 p.

Gouyon M., Patureau F., « Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles 1991-2011 », *Culture Chiffres*, 2014, 24 p.

Gouyon M., « Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture », *Culture Chiffres*, 2015, 28 p.

Hély M., *Les métamorphoses du monde associatif*, PUF, 2009, 320 p.

Hély M., Moulévrier P., *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, *La Dispute*, 2013, 219 p.

Ihl Olivier, « Socialisation et événements politiques », *Revue française de science politique*, 2002, vol. 52, n° 2, pp. 125-144.

Jan A., « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, 2018, n° 13.

Jourdain A., « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, 2014, n° 28, pp. 21-30.

Juban J.Y., Charmettant H., Magne N., « Les enjeux cruciaux du recrutement pour les organisations hybrides : les enseignements à tirer d'une étude sur les Scop », *Management & Avenir*, 2015, 8, n° 82, pp.81-101.

Kosmann, R., « La perruque ou le travail masqué ». *Renault. Histoire 11 (juin)*, *Société d'histoire du groupe Renault*, Boulogne Billancourt, 1999, pp.20-27.

Kässi O., Lehdonvirta V., « Online Labour Index : Measuring the online gig economy for policy and research », *Technological Forecasting & Social Change*, 2018, n° 137, pp.241-248.

Kogan, A-F, Patrascu, M., & Le Corf, J.B., « Le travail des Web-créatifs free-lance », [M@rsouin Digital Society Conference](#), 23 mai 2019, Rennes.

Lanciano E., Lima L. Rodet D., « Des candidat.es sans illusion : les nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail », *Connaissance de l'emploi*, 2020, n° 157.

Lebas C., « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, 3, 2019, n° 99, pp.37-61.

- Lemozy F., « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail*, 2019, 14.
- Loriol, M., « Les diplomates et l'expression obligatoire de la passion au travail », in Le Roux N., éd., *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique*, 2015, pp. 215-244.
- Loriol M., Le Roux N., « Introduction. Les ambivalences de la passion au travail », in N. Le Roux (éd.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse, Érès, « Clinique du travail », 2015, pp. 7-28.
- Martinache I., « Aux frontières du travail », *Idées économiques et sociales*, 2009, vol. 158, n° 4, 2009, pp.4-5.
- Matonti F., Poupeau F., « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2004, n° 155, pp. 4-11.
- Mauger G., « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats.jeunesses*, vol.56, n°3, 2010, pp.9-24.
- Méda D., « Le nouveau monde enchanté des plateformes : du mythe à la désillusion », in Abdelnour S., Méda D., *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, 2019, pp.89-102.
- Merchaoui W., « L'inégale insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur Culture en 2017 », *Culture études*, 2018, n° 5, pp.1-20.
- Mias A., « “J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse” », *La nouvelle revue du travail*, 2018, 13.
- Michel B., « Émergence de dynamiques entrepreneuriales au sein d'espaces de *coworking* pour entrepreneurs culturels et créatifs », *Géographie, économie, société*, 2018, 3, Vol. 20, pp. 295-317.
- Neveu E., *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte, Paris, 2002, 128 p.
- Ottmann J.-Y., Felio C., Boudes M. et al., « Des collectifs peuvent-ils émerger chez des travailleurs indépendants ? », *Annales des Mines — Gérer et comprendre*, 2019, 4, n° 138, pp. 31-37.
- Pinsolle D., « Du ralentissement au déraillement : le développement du sabotage en France (1897-1914) », *Histoire, économie & société*, 2015, 4, pp. 56-72.
- Reix F., « Les logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management*, 2012, n° 1, pp.37-52.
- Renault S., « Crowdsourcing compétitif : ressorts et enjeux », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2014/2 (n°101), pp.59-80.
- Rodet, D., « Une autre idée de l'économie ? Les représentations économiques des acteurs de l'ESS face à l'emploi », *Socio-économie du travail*, 2017, n° 2, pp.131-163.
- Patrascu M., « Le travail des Web-créatifs : “hors-travail” et investissement subjectif », XXI Congrès de la SFSIC — Création, Créativité et Médiations, Société Française des Sciences de l'Information et de la Communication, Paris, France, 2018, pp. 272-282.
- Srnicek S., *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal, Lux Éditeur, 2018, 154 p.
- Stevens H., « Le régime de l'auto-entrepreneur : une alternative désirable au salariat ? », *Savoir/Agir*, 2012, 3 n° 21, pp.21-28.
- Tilly C., *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 1986.
- Tovar É., « 11. L'économie sociale et solidaire : le renouveau d'un idéal ? », *Regards croisés*

sur l'économie, 2016, 2, n° 19, pp.160-172.

Vandaele K, « Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plate-formes : l'exemple des livreurs de repas », *Chronique Internationale de l'IRES*, 2017, n° 160, pp.85-100.

Vilette, M.-A., « Coopérative et rapport au travail : le cas d'une CAE. Revue internationale de l'économie sociale », *RECMA*, 2015, 338, pp.69–84.

Wagner A. C., « Des coopératives dans la mondialisation. L'ancrage local comme légitimation de la propriété collective », *Sociétés contemporaines*, 2020, 2, n° 118, pp.103-131.

## **Droit**

Allamprese A., « La lutte contre la Covid-19 entre les impératifs de santé, de sécurité et de vie privée des salariés italiens », *Droit social*, n° 9, 2020, p. 720.

Aloisi A., « “With great power comes virtual freedom”. A review of the first italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2018, Dispatch n° 13.

Aloisi A., « Negotiating the digital transformation of work : non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy », *EUI Working papers*, 2019/03, p. 20.

Amar N., Viossat L.C. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport IGAS, 2015.

Amar N, Maymil V., Viossat L.C./, Leconte M., Sauvart A. « La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis », Rapport pour l'IGAS, Décembre 2018, 102 p.

Anciaux N., « Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy », *La Semaine Juridique Social* n° 5, 5 Février 2019, 1026.

Antonmattei P.H. « La Cour de cassation requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur de VTC », *Droit, social*, 2020, p.374.

Antonmattei P.H. Sciberras J.C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008.

Asser M., « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », *La Semaine Juridique Social*, n° 23, Juin 2020, 2041.

Aubert Monpeysen M.T., « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Droit social*, 1997, p.616.

Aubert-Monpeysen, M.T. *Subordination juridique et relation de travail*, Paris, éd. CNRS, 1985, 11.

Auzero G. « Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, article 48 », *RDT*, 2014, p.681.

Badel M., « L'économie sociale et solidaire : un monde du travail ordinaire ? », *RDSS*, 2019, p.500.

Badel M, « La gradation des droits sociaux : l'emprise de l'appartenance professionnelle sur la

protection sociale », *RDSS*, 2018, p. 162.

Balat, N., « L'ubérisation et Les faux-courtiers — ou les plateformes numériques rattrapées par le droit des contrats », *Recueil Dalloz*, 2021 p.646.

Balat N., « Les apports des arrêts “Uber Pop” au droit des transports », *Recueil Dalloz*, 2018.

Bales, K., Bogg, A., Novitz, T., « ‘Voice’ and ‘Choice’ in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review », *Industrial Law Review*, 2018, Vol. 47, n° 1, p. 46.

Bavaro V., Marino D. « *Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne* », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, n° 2, p.98.

Bellochi, P., « Il 'caso FIAT' davanti alla Corte Costituzionale. Osservazioni sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori », *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, vol. 31, n° 4, p. 1020.

Beltran de Heredia Ruiz, I., « STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial) », en ligne : < <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>>

Bennaars, H. et Boot, G., “Les plateformes numériques aux Pays-Bas et la jurisprudence travailliste”, *RDCTSS*, 2019/2, p. 60.

Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J.-Ph., *Labour law in Switzerland*, Wolters Kluwer, 3e éd., 2017.

Berg J. et alii, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail – Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapport pour l'OIT, Genève, 2019.

Berhendt Ch., Nguyen O. Rami U., Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol.72, n°3, 2019.

Biasi, M., « The On-Demand Work (Mis)classification Judgements in Italy », *Italian labour law e-journal*, 2019, n° 57, p. 49.

Bini S., « À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques », *Rev. Trav*, p. 542.

Borgetto M., Ginon A.S., Guiomard F., Piveteau D. (dir.), *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?* éd. LGDJ Lextenso coll. Grands colloques, Paris, 2017.

Borelli, S., « Fitting The Panoply in a Binary Perspective. The Italian Platform Workers in the European Context », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 343, p. 365.

Borelli, S. et Gualandi, S., « Which social security for platform workers in Italy? », *International Social Security Review*, 2021, n°3-4.

Bossu, B. « Le chauffeur Uber est bien un salarié », *La Semaine Juridique Edition Générale* n° 29, 20 Juillet 2020, p.901.

Bossu B., « Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, 2019, n° 3, p.1031.

Bossu B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », *Bulletin Joly Travail*, octobre 2018, p.138

Bossu, B. « Quel contrat de travail au XXIe siècle ? », *Droit social*, 2018, p.232.

Casado A. « Et Deliveroo du travail illégal », *La Base Lextenso, Bulletin Joly Travail*, n° 03, 1/3/2020, p.29

- Cabeza Pereiro, J., « Le statut du travailleur indépendant en Espagne », *RIT*, 2008, Vol. 147, n° 1, p. 97.
- Carruzzo, Ph., *Le contrat individuel de travail. Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, Schulthess Verlag, 2009
- Caruso, B., « Testo unico sulla rappresentanza », *Libro dell'anno del Diritto*, 2015, en ligne : [https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/).
- Casaux Labrunée L., « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », *Droit social*, 2007, p.58.
- Casaux-Labrunée, L., Le contrat de travail au défi du portage salarial, *Droit ouvrier*, 2011, n° 756, pp. 424-437
- Castel, R. « *L'insécurité sociale* » *Qu'est-ce qu'être protégé ?* éd. Seuil La République des Idées, 2003.
- Champeaux, Fr., « Pour un observatoire social des plateformes », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1924, 12 octobre 2020.
- Champeaux, Fr « Le débat continue sur les travailleurs des plateformes », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1911, 8 juin 2020.
- Champeaux Fr, « Uber rattrapé par la subordination », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1899, 16 mars 2020.
- Champeaux Fr, « Travailleurs des plateformes : où en est-on ? », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1896, 24 février 2020.
- Chauchard, J.P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Droit social*, 2016, p.947.
- Chauchard, J.P., « L'apparition de nouvelles formes d'emploi : l'exemple de l'ubérisation », in Borghetto M. Ginon, S., Guiomard F., Piveteau D. *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?* ed. LGDJ, Lextenso, col. Grands colloques, Paris, 2017, p.73.
- Chauchard, J.P., « Les avatars du travail indépendant », *Droit social*, 2009, p.1065.
- Chavialle, J.B. « Un contrat de travail sans obligation de travailler ? », *Semaine Sociale Lamy*, 2020, n° 1896.
- Cherry, M. et Aloisi, A., « "Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach », *American University Law Review*, 2017, Vol. 66, n° 3, p. 635.
- Cingolani, P. Le « salarié autonome » et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique — Des droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XXI<sup>e</sup> siècle », *Droit social*, 2018, p.246.
- Clesse, J. et Kéfer, F., *Manuel de droit du travail*, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Bruxelles, Larcier, 2018
- Coiquaud U. & Martin I., (2019), « Accès à la justice des travailleurs de plateformes numériques : Réponses contrastées des tribunaux canadiens et américains », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74 (3), pp.577-588.
- Conseil d'État, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation*, Juillet 2017.
- Conseil national du Numérique, *Travail à l'ère des plateformes*. Mise à jour requise, Juillet 2020.

- Courcol-Bouchard C., « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Avis de cassation », *Revue de droit du travail*, 2018, p.812.
- Daly, B., et Doherty, M., *Principles of Irish Employment Law*, Clarus Press, 2010.
- Daugareilh, I., « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », Controverse, *Revue de Droit du Travail*, 2021, n° 1, pp.15-19.
- Daugareilh, I., « La fausse inclusion des travailleurs des plateformes dans le système français de sécurité sociale » *International Social Security Review*, n° 3-4, 2021, En français, in V. Bonnin, L. Gatti, L. Lerouge L. (dir), *La numérisation du travail. Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, 2021, 280 p.
- Daugareilh, I., « Les travailleurs des plateformes : quelle protection sociale – regards comparés », *International Social Security Review*, n° 3-4, 2021.
- Daugareilh, I., « The legal status of platform workers in France », *Comparative Labor Law Journal and Policy*, 2020, n°, pp. 405-421.
- Daugareilh, I., Introduction « the legal status of platform workers » an européen and comparative approach, n° spécial, *Comparative Labor Law Journal and Policy*, 2020, pp. 325-327.
- Daugareilh, I., « Der Widerstand der französischen Richter gegen die Sirenen der Uberisierung der Wirtschaft », *Arbeit und Recht*, n°9, 2020, p.352-358.
- Daugareilh, I., « El trabajo en la nueva economía : qué respuestas aporta el derecho social internacional ? », *Temas Laborales*, n°151/2020, Primer trimestre, pp.219-240.
- Daugareilh, I, Badel M. (dir.), *La sécurité sociale – Universalité et modernité. Approche de droit comparé*, Pedone, 2019.
- Daugareilh I., « Révolution 4.0 et droits collectifs du travail », in J.Ph. Dunand et P. Mahon, *La Révolutions 4.0, au travail – Une approche multidisciplinaire*, ed. Schulthess, CERT, Genève, 2019, p.179.
- Daugareilh I., « Économie de plateforme et droit social : approche juridique comparative, France » in *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Working paper, 10, ETUI, 2019, p.82-94.
- Daugareilh I., Degryse C., Philippe. Pochet (dir.), « Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative », Working paper, 2019-10, ETUI, Bruxelles 2019. 151 p. En version anglaise, *The Platform economy and social law : key issues and comparative perspective*, WP, 2019-10, ETUI, Bruxelles, 151 p.
- Daugareilh I, Fiorentino A. (coord.), « L'ubérisation du travail, Dossier de jurisprudence sociale comparée », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019 n°2.
- Daugareilh, I., « Les droits sociaux des créateurs : quelles réalités, quels enjeux ? » in Labadie F. Rouet Fr (dir.), *Travail artistique et économie de la création*, La Documentation française, 2008, p.89.
- Deakin, S., Morris, G., *Labour Law*, Hart, 2012, 6e éd.
- Desdessus-Le-Moustier N., « Qualification du contrat liant une plateforme numérique à un livreur », *La Semaine Juridique Edition Générale*, n° 51, 1347.
- Del Rey, G., (dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- Desbarats I. « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? Une élaboration



complexe », *RDT*, 2020, P.592.

Desbarats I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », (1), *Droit social*, 2017, p. 971.

Dirringer J., Del Sol M. « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Droit social*, 2021, p.223.

Dirringer J. « L’Avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé » *Revue française des affaires sociales*, 2018/2, p.33-50.

Dockès E., « Le salariat des plateformes : à propos de l’arrêt TakeEatEasy », Mémoire en intervention volontaire de la CGT dans l’affaire TakeEatEasy (extraits), *Droit ouvrier*, 2019, p.8.

Doherty, M., « Just another gig? Platforms and On-Demand Work in Ireland », *Peer Country Comments Paper*, septembre 2020.

Doherty, M., “Can the patient survive the cure ? Irish labour law in the austerity era », *European labour law journal*, 2014, Vol. 5, n° 1, p. 82.

Doherty, M., Franca, V., « Solving the "gig-saw" ? Collective rights and platform work », *Industrial Law Journal*, 2020, vol. 49, n° 3, p. 352.

Donini, A., Forlivesi, M., Rota, A., Tullini, P., « Towards collective protections for crowdworkers : Italy, Spain and France in the EU context », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 2, p. 207.

Douville T., « Arrêt Uber ou l’art délicat de la qualification », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, 2018, n° 10.

*Droit ouvrier*, *Digitalisation du travail : des souris et des hommes*, n° spécial, mars 2019.

Duc, J.-L. et Subilia, O., *Droit du travail : éléments de droit suisse*, éd. Bis & Ter SNC, 2010, p. 78s.

Duchange G. « La tendance à la requalification en contrat de travail se confirme » *Gazette du Palais*, n° 18, p.20, 12 mai 2020.

Dunand, J.-Ph., Magoga-Sabatier, S. et Mahon, P., « The Status of Platform Workers in the Swiss Legal System », *Comp. Labor Law & Pol’y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 343.

Dunand, J.-Ph. et Mahon, P. in ETUI (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, 2019, p. 139.

Dupeyroux, J.J., « Le roi est nu », *Droit social*, 2007, p.81.

Escande-Varniol M.C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *Dalloz*, 2019, p.177.

Escande-Varniol M.C., « UBER est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? », *Semaine Sociale Lamy*, 2018, n° 1804.

Ewing, K.D., Truter, G.M., « The Information and Consultation of Employees Regulations : Voluntarism’s Bitter Legacy », *The Modern Law Review*, 2005, vol. 68, n° 4, p. 626.

Fabre A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, p. 547.

Fabre A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français » (1), *Droit social*, 2018, p.232.

Fabre A., « Travailleurs ubérisés » : vers de nouveaux droits ? », *Recueil Dalloz*, 2018

Fabre A., « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT*, 2017, p.166.

- Fabre A. « Le portage salarial au milieu du gué », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1435-1436, 2010.
- Favenenc Héry, Fr. « Quel régime pour les travailleurs des plateformes ? », *La Semaine Juridique Sociale*, n° 23, Juin 2020, 2044.
- Fontanaud D., Lokiec P., Pinatel Fr., « Regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *JCP S*, n° 23, 9 Juin 2020, 2042.
- Forissier M, Fournier C., Puissat F. *Rapport d'information sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Commission des affaires sociales, mai 2020.
- Forlivesi, M., « Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali - organizzazione, rappresentanza, contrattazione », *LLI*, 2018, vol. 4, n° 1, p. 36.
- Freedland, M., Kountouris, N., « Some reflections on the "personal scope" of collective labour law », *Industrial Law Journal*, 2017, vol. 46, n° 1, p. 52.
- Freyssinet J., « Royaume-Uni. Les syndicats et les plateformes », *Chronique internationale de l'IREs* n° 165, 2019, p. 1544.
- Fromont, M., *Droit allemand des affaires*, Montchrestien, coll. Domat droit privé, 2001.
- Frouin, J.Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 1<sup>er</sup> décembre 2020.
- Frouin J.Y., « Réguler les plateformes numériques de travail », *La Semaine Juridique Sociale* n° 50, 15 Décembre 2020, act. 531 531.
- Fulton, L., *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, 2018, ETUC, Bruxelles.
- Garrido Pérez, E., « La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas », *Revista de derecho social*, 2017, n° 80, p. 209.
- Gauron A., « La protection sociale à l'heure du numérique l'enjeu de l'affiliation et des cotisations patronales », *RFAS*, 2018, p. 82.
- Gazier B., Palier B., Périer G., *Refonder le système de protection sociale*, Presses de Sciences Po, Paris, 2014.
- Gazier B., *Tous « sublimes » vers un nouvel emploi*, éd. Flammarion, Paris, 2009, 384 p.
- Gazier B. « Les intermittents du spectacle et les marchés transitionnels du travail », in Bureau Ch., Corsani A. (dir.) *Un salariat au-delà du salariat ?* Presses universitaires de Nancy, 2012, p.207.
- Gibbons, L., « The Gig Economy Requires a Radical Overhaul of Current Employment Laws in Order to Better Protect Workers », *working paper Research Gate*, 2019.
- Gilson, S., *Subordination et parasubordination*, Collection Perspectives de droit social, Limal, Anthémis, 2017.
- Giusti, J. « Controverses sur le statut des travailleurs de plateformes, entre droit du travail et droit des sociétés », *Bul. Joly Travail*, n7-8, juillet 2020, p.54.
- Giusti J et Thévenoud T., *Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative*, Fondation Jean Jaures ed. 2020.
- Gomes B, « Réguler les plateformes numériques de travail » : lecture critique du rapport Frouin, *Droit social*, 2021, p.207.

- Gomes B. Isidro L., « Travailleurs des plateformes et sans-papiers. A propos du conflit des livreurs Frichti », *RDT*, 2020, p.728.
- Gomes B. « La régulation juridique des plateformes numériques en droit français du travail » in A. Turno (dir.), *Ubérisation et économie collaborative : évolutions récentes dans l'UE et ses États membres*, éd. Panthéon Assas, Juin 2020, p.83.
- Gomes, B. « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? “Statut quo” sous forme d’ordonnance motivée de la CJUE », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1907, 2020, 12.
- Gomes B., « Quand le droit remet “l’ubérisation” en question : commentaire de l’arrêt Uber de la Cour d’appel de Paris du 10 janvier 2019 », *Droit ouvrier*, 2019.
- Gomes B., « Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes » *Semaine Sociale Lamy*, n° 1847, 2019.
- Gomes B., « Les plateformes en droit social, L’apport de l’arrêt Elite Taxi contre Uber » *Revue de droit du travail*, 2018, p.150.
- Gomes B. *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants : étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Rapport remis à l’OIT, Bureau international de Paris, Décembre 2017.
- Gomes B., « Constitutionnalité de la charte sociale des plateformes de mise en relation : censure subtile, effets majeurs », *Revue de droit du travail*, 2020, p.42
- Gomes B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », *Semaine Sociale Lamy*, 2018, n° 1841.
- Gomes B., *Le droit du travail à l’épreuve des plateformes numériques*, Thèse doctorat Paris Nanterre, 2018.
- Göpfert, B., Mäurer, V., « Can ‘crowdworkers’ be employees? A German Federal Labour Court ruling and its potential consequences for restructuring », *Ius Laboris*, 23 décembre 2021
- Grandvuillemin, S. La loi du 31 juillet 2014 relative à l’économie sociale et solidaire et le droit coopératif, *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 39, 25 Septembre 2014, 1478.
- Grandvuillemin S. « La société coopérative d’intérêt collectif — . — Un statut inutile ? », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 51-52, 20 Décembre 202, 1775.
- Grard L., « Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) (1) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique », (CJUE 20 déc. 2017, aff. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain SL RTD Eur. 2018 p.147.
- Guerrero Vizuete E. « La travail autonome économiquement dépendant en Espagne », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, n° 1, p.98.
- Guichaoua H. « Plateforme de mise en relation en ligne et faux auto entrepreneur — portage et livraison à domicile », (Décision du conseil de prud’hommes [juge départiteur] n° RG F 19-07738 du 6 février 2020).
- Gundt, N., « The Netherlands : trying to solve 21st century challenges by using 20th century concepts », *Comp. Labor Law & Pol’y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 473.
- Gundt, N., in ETUI, *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, 2018, p. 107.
- Gyulavári, T. et Kártyás, G., *The hungarian flexicurity pathway ? New Labour Code after*

*Twenty Years in the Market Economy*, Pázmány Press, Budapest, 2015.

Gyulavári, T., « A bridge too far ? The hungarian regulation of economically dependent work », *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1, p. 82.

Haipeter, Th., *Germany case study report, Don't gig up project*, août 2019, en ligne : [http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy\\_DE.pdf](http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy_DE.pdf).

Hermes, S., « Day Labourers in a Digital World – Munich Higher Labour Court on the Classification of So-Called Crowdworkers », *Raue*, 30 décembre 2019 : <https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/day-labourers-in-a-digital-world-munich-higher-labour-court-on-the-labour-law-classification-of-so-called-crowdworkers/>.

Icard, J. « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », *Bulletin Joly, Travail*, 2019, n°1, p.15

Ilsøe, A., Weber Madsen, L., « Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE) », *FAOS Research paper 163*, Avril 2018.

Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Avril 2019.

Jeamnaud, A., « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine Sociale Lamy*, N° 1780, 4 septembre 2017.

Jacqueson, C., « When platformity confronts flexicurity - Social protection of platform workers in Denmark », *International Journal of Social Security*, 2021, n°3-4.

Joly L. « L'élargissement de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », *Droit social*, 2018, p.58.

Kaine S., Josserand E., «The Organisation and Experience of Work in the Gig», *Journal of industrial relations*, 2019.

Kantorowicz B. « Le portage salarial, un dispositif régulièrement encadré », *La Semaine Juridique Sociale* n° 37, 20 Septembre 2016, 1309.

Kerbouc'h, J. Y., Le portage salarial : prestation de services ou prêt de main d'œuvre illicite ? *Droit social*, 2007, n°1, pp. 72-80.

Kerr, A., Whyte, G., *Irish Trade Union Law*, Dublin, Professional Books Limited, 1985.

Kirchner, J., Kremp, P., Magotsch, M., *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, 2e éd., Springer, 2018.

Kiss, G., « The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code : The “third estate” of the labour market », *Akademiai Kiado Zrt.*, 2013.

Klimburg, J.-P., « Can platform workers be employees? An update from Germany », *Ius Laboris*, 8 janvier 2020 : <https://iuslaboris.com/insights/can-platform-workers-be-employees-an-update-from-germany/>.

Kountouris, N., De Stefano, V., *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Bruxelles, ETUC, 2019.

Krief, B. « En étant un travailleur “contraint”, le chauffeur Uber devient un salariéEn étant un travail », *Bull. Joly Travail*, n° 2, p.8, 2/2/2019.

Laborde J.P., « Le compte personnel d'activité : un nouveau modèle ? » in Borgetto M., Ginon S., Guiomard F., Piveteau D., *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?*, éd. LGDJ, Lextenso col. Grands colloques, Paris, 2017, p.137.

- Lamine, A. Wattecamps C. *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, ed. Anthemis, 1<sup>ère</sup> ed. 2020.
- Lamine, A. et Wattecamps, C. : « Which labor rights for on-demand workers ? A critical appraisal of the current belgian legal framework », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 483.
- Lassandari, A., « La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile », *LLI*, 2018, vol. 4, n° 1, p. 110.
- Leal Amado, J. et Coelho Moreira, T., « A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica :sujeitos, relações e presunções », *Labour & Law Issues*, 2019, Vol. 5, n° 1, p. 50.
- Le Gallou, C., Wesley, S., *Droit anglais des affaires*, LGDJ ; Lextenso, coll. Domat Droit privé, 2018.
- Le Maiga, P. « Marché du travail et plates formes numériques : les coursiers en roue libre ? » *Gazette du Palais*, 22 janvier 2019, p.15.
- Leonardi, E. et Pirina, G., « Uber in the Portuguese gig economy: a laboratory for platform capitalism », *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 2020, Vol. 14, n° 2, p. 46.
- Lhernoud, J P. « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 468, 28 janvier 2019.
- Haut Conseil pour le financement de la protection sociale, *Note d'tape sur le financement de la protection sociale pour les travailleurs indépendants, Diagnostic et propositions*, 4 Mars 2019.
- Ilsøe, A., « The Hilfr agreement Negotiating the platform economy in Denmark », 2020 : <https://faos.ku.dk/english/news/the-hilfr-agreement---negotiating-the-platform-economy-in-denmark/>
- Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Paris, Avril 2019.
- Johnston H. « L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière : comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques », *Revue internationale du Travail*, vol. 159 (2020), n° 1, p.29-52.
- Julien M., Mazuyer E., « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Revue de droit du travail*, 2018, p.189.
- Kerbouc'h J.Y., « Le travail de création est-il à l'avant-garde des transformations du travail classique ? », in Labadie F., Rouet Fr. (dir.) *Travail artistique et économie de la création*, éd. Ministère de la culture, DEPS, Paris, 2008, p.55.
- Larrazet C., « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p.167.
- Lederlin E., « Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité », *La Semaine Juridique Sociale* n° 47, 17 Novembre 2015, 1415.
- Lhernould J. Ph., Robin-Olivier, S. « Travailleurs des plateformes État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2020.
- Lhernould J., « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 468, 2019.

Le Maigat P. « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? Marché du travail et plates-fo », *La Gazette du Palais*, 22/01/2019.

Liaisons sociales Quotidien — L'actualité, n° 17705, 3 décembre 2018, Travailleurs des plateformes : la Cour de cassation statue sur la qualification du contrat.

Liaisons sociales Quotidien — L'actualité, n° 17734, 16 janvier 2019, — Affaire Uber : cinq questions à... Fabien Masson, avocat du chauffeur.

Liaisons sociales Quotidien — L'actualité, n° 17734, 16 janvier 2019, « Plateforme Uber : la Cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail », CA Paris, pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n° 18/08357.

Liaisons Sociales Europe, « Les travailleurs des plateformes contribuent à redéfinir le travail parasubordonné », n° 469, 21 mars 2019.

Linhardt, D., « Imaginer un salariat sans la subordination », *Le Monde Diplomatique*, juillet 2017, p.20-21.

Liukkunen, U., (dir.), *Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective*, Springer, coll. Ius Comparatum – Global Studies in Comparative Law, 2019.

Loiseau G., « Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », *JCP Social*, n° 23, 9, juin 2020, 2045.

Loiseau G. « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP Social*, 2020, 1000.

Loiseau, G. (2020), « Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne », *Lexis Nexis*, n° 4, avril 2020, comm.33.

Loiseau, G. (2020), « Le droit du travail en boussole », *La Semaine Juridique Social* n° 12, 24 Mars 2020, 1080

Loiseau G. « Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », *La Semaine juridique Social*, n23, Juin 2020, 2045.

Loiseau G. Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne, *Communication Commerce électronique* n° 4, Avril 2020, comm. 33.

Loiseau G. « Le droit du travail en boussole », *La Semaine Juridique Social* n° 12, 24 Mars 2020, 1080.

Lokiec P. « De la subordination au contrôle », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1841, 2018.

Lyon-Caen, A. « Droit du travail, subordination et décentralisation productive » in Petit H. et Thévenot N (dir.) *Les nouvelles frontières du travail subordonné, Approche pluridisciplinaire*, La Découverte, 2006, p.87.

Lyon-Caen, G. *Le droit du travail non salarié*, éd ; Sirey, Paris, 1990.

Makó, C., Illéssy, M. et Nosratabadi, S., « Emerging Platform Work in Europe: Hungary in Cross-country Comparison », *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 5, n° 2, juin 2020.

Magaud, J, « L'éclatement juridique de la collectivité de travail », *Droit social*, 1975, p.525.

Magoga-Sabatier, S., « La qualification des relations de travail des plateformes numériques. Une analyse de droit comparé des requalifications opérées dans l'affaire Uber.com en droit du travail, droit commercial et en droit des assurances sociales », *Jusletter*, 1er mars 2021.

Maillard de J. Mandroyan, Plattier J.P., Priestley » L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi », *Droit social*, 1979, p.323.

Markov, K., Stern Plaza M. Berhendt Ch. « garantir le droit humain universel à la sécurité sociale dans l'avenir. Comment peut-on s'en donner les moyens ? in Daugareilh I., Badel M. *La sécurité sociale, universalité et modernité, Approche de droit comparé*, éd. Pedone, Paris, 2019, p.547.

Menger P.M., *Les intermittents du spectacle, sociologie du travail flexible*, 2<sup>e</sup> éd. augmentée, éd de l'EHESS, Paris, 2011, p.402.

Menger, P.-M. ; Cista, P. ; Hanet, D. ; Marchika, C . (2007), Travailler par mission : qui et comment ? Le cas du portage, *Droit social*, 2007, N° 1, p.46-57

Mestre, B., « As metamorfoses da subordinação jurídica : algumas reflexões », *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020, II, II, p. 185.

Michel S. « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 494, 23 mars 2020.

Michel D.A., « Coopératives d'activités et d'emploi : entreprenants, autonomes et solidaires », *Juris Association*, 2018, n° 572, p.27.

Minet-Letalle C. Le particulier : un offreur de services — . — Statut et protection au regard du droit social, *La Semaine Juridique Social* n° 37, 19 Septembre 2017, 1286

Montel O., (2018), « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *RFAS*, p.15.

Montoya Melgar, A., *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 38<sup>e</sup> éd., 2017.

Morin M.L. « Partage des risques et responsabilité de l'emploi », *Droit social*, 2000, p./730.

Moreno Gené, J., « El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la

Morvan P. « Eloge juridique et épistémologique du portage salarial », *Droit social*, 2007, p.607.  
plateforma digital Glovo : el Tribunal Supremo zanja el debate », *Iuslabor*, 2020, n° 3.

Morvan P., « Ces employeurs qui voulaient que des travailleurs indépendants soient leurs salariés. Retour sur la saga du portage salarial », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 500, 19 juin 2020.

Moya J, Delamarre É., *Profession graphiste indépendant*, 5e édition, Eyrolles, 2019.

Nabben, Ph., Peterse, A. et Vogel, Cl., « Deliveroo drivers are employees, not self employed: a new ruling from the Netherlands », *Iuslaboris*, 12 mars 2021 : <https://iuslaboris.com/insights/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands/>.

Navarro Nieto, F., « Collective Bargaining in Spain : the Reform of the Regulatory Framework », *E-Journal of Int'L and Comp. Lab. Studies*, 2012, Vol. 1, n° 3-4, p. 27.

Nicot A.M., (2019), « Les enjeux du travail dans l'économie des plateformes », *Regards*, p. 53.

Nizzoli, Ch., « Le rôle des collectifs auto-organisés dans la représentation des livreurs à vélo », *Chronique internationale de l'IRES*, mars 2021, n° 173, p. 63.

OCDE, *The future of social protection – What works for on standard workers ? policy brief on the future of work*, Mai 2018.

OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale, Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable*, 2017-2019. Genève 2019.

OIT, *World employment and social outlook, The role of digital labour platforms in transforming*

*the world of work*, ILO Flagship Report, 2021.

OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, Conférence internationale du travail, 109<sup>e</sup> session, 2020.

OIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives*, Rapport, Genève, 2016.

Palier B., « Work, social protection and the middle classes : what future in the digital age ? » *International social security Review*, vol.72, n° 3, 2019, p.113.

Parlement européen, « The social protection of workers in the platform economy », 2017, IP/AEMPL/2016-11.

Pasquier Th., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurité au prix de la fictivité », *RDT*, 2021, p.19.

Pasquier Th., « L'arrêt *Uber* — Une décision a-disruptive », *AJ, Contrat* 2020, p.227.

Pasquier, Th., « Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt *FORMACAD* aux travailleurs « ubérisés », *Revue de droit du travail* 2017, p.95.

Pasquier, Th. « Les plateformes numériques dans la tourmente », commentaire de l'arrêt CA Paris, du 10 janvier 2019, *Semaine Sociale Lamy*, n° 1845, 21 janvier 2019.

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

Pélissier, J, Le portage salarial : une sécurisation inaboutie, *Revue droit du travail Dalloz*, 2010, n° 5, pp. 292-293.

Perrone F., « La subordination-dépendance en Europe », *RDT*, 2020, p.448.

Perulli A., « Le droit du travail au-delà de la subordination », *RDT*, 2020, p.309.

Perulli, A., « Workers' Participation in the Firm : Between Social Freedom and Non-Domination », CSDLE « Massimo D'Antona », *INT Working paper n° 149*, 18 septembre 2019.

Perulli A., *Travail économiquement dépendant/para-subordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques*, Commission européenne, 2003.

Peyronnet M., « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Revue Droit du Travail*, 2019, p. 36.

Pinatel Fr. Lokiec, Fontanaud D., « Regrads croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *La Semaine Juridique Social*, n° 23, Juin 2020, 2042.

Plantamp D. , « La société coopérative d'intérêt collectif et les principes généraux du droit coopératif », *RTD Com.* 2005 p.465.

Ponce Del Castillo A., « Artificial intelligence : a game changer for the world of work, Foresight Brief », *Etui*, 2018.

Porta J. «La branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Droit ouvrier*, 2018, p.570.

Prasl J. « Le futur du travail ou juste un autre employeur », *RDT*, 2017, p.439.

Prasl, J. « Uber devant les tribunaux : le guru du travail o juste un autre employeur », *Revue droit du travail*, 2017, p ; 439.

Pujol, E. « Le travailleur de plateforme, un indépendant à part ? », *La Semaine Juridique Social*, n° 23, Juin 2020, 2043.



- Radé, Ch. « Grandeur et décadence du contrat de travail : à propos de l'arrêt Ube » r, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 500, 19 juin 2020.
- Ratti, L. et Peyronnet, P., « Controverse : Algorithmes et risques de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, n° 2, p. 81.
- Razzolini, O., « Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi », *Politiche Sociali*, 2021, n° 1, p. 49.
- Revue Française des Affaires sociales, *L'économie collaborative et la protection sociale*, 2018, numéro spécial, n° 2.
- Rinck, U., « Der Arbeitnehmerbegriff im Wandel – Entwicklungen und Perspektiven », *RdA*, 2019, p. 127.
- Roche V., « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *La Semaine Juridique Edition Générale*, 2019, n° 3, 46.
- Rodriguez-Piñero Royo, M., « Platforms and platform work in spanish industrial relations », *Comp. Labor L. and Pol. J.*, 2020, Vol. 41, n° 2, p. 443.
- Rodríguez-Piñero Royo, M., « Collective Bargaining in the Renewed Spanish Labour Law : a New Tool for Economic Policy ? », *Oñati socio-legal series*, 2019, Vol. 9, n° 1, p. 7.
- Rojo Torrecilla, E., « Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que declara la laboralidad, y recordatorio de las sentencias del JS núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 y del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019', 2 octobre 2020, en ligne : < <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/10/pues-si-la-saga-glovo-y-los-glovers.html>>
- Roqueta Buj, R., « Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional », *Temas Laborales*, 2012, n° 114, p. 13.
- Roşioru, F., « The status of platform workers in Romania », *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 2021, Vol. 41, n° 2, p. 423.
- Rubio Fr., "P... comme — Portage salarial", *Juris associations*, 2017, n° 570, p.50.
- Sachs, T. Vernac, S. « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *Droit social*, 2021, p.216.
- Salomon R., « La solution de l'arrêt Uber et ses incidences pénales en matière de travail dissimulé », *La Semaine Juridique Social* n° 18, 5 Mai 2020, 2014.
- Schmidt-Kessen, M. J., Lind, Y., Bergqvist, Ch., Jacqueson, Ch., Huffman, M., "“I'll call my Union”, said the driver – Collective bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules », 2020, *CBS LAW Research Paper* n° 20-43,
- Scholz T. « Le coopérativisme de plateforme, 10 principes contre l'ubérisation et le business de l'économie du partage », FYP ed. 2017.
- Semaine Sociale Lamy, *Risque renforcé de requalification pour les plateformes* n° 1890, 13 janvier 2020.
- Semaine Sociale Lamy, *UBER est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ?* n° 1804, 26 février 2018.
- Semaine Sociale Lamy, — *Travailleurs des plateformes : la CJUE probablement saisie*, n° 1842-1843, 24 décembre 2018.
- Semaine Sociale Lamy, *Quel statut pour les travailleurs des plateformes ?* n° 1877, 7

octobre 2019.

Sempere Navarro, A. V., (dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, 2010, Aranzadi Thomson Reuters.

Serizay B., Le salariat « masqué » des travailleurs de plateformes : une imposture ?, *Semaine Sociale Lamy*, n° 1934-1935, 21 décembre 2020.

Social Security Review, *Social security and the digital economy*, n° special, 2019.

Söderqvist, F., « A Nordic approach to regulating intermediary online labour platforms », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 3, p. 349.

Supiot, A. « Le contenu et le sens du travail sont des exigences de justice sociale », entretien avec S. Béchaux et F. Desriaux, *Santé et Travail*, janvier 2021.

Supiot A. « Si l'on refondait le droit du travail ? Pour une réforme digne de ce nom », *Le monde diplomatique*, 2017, p.22-23.

Supiot A. « L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale », *Droit social*, 1995, p.823.

Supiot A. « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, 2001, p.687.

Supiot A. « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p.131.

Tassinari, A., Maccarrone, V., « The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement », *Transfer*, 2017, vol. 23, n° 3, p. 353.

Terrasse P., *Le développement de l'économie collaborative*, Rapport au 1er ministre, février 2016.

Valdes Dal Re, F. et Leclerc O., « Les nouvelles frontières du travail indépendant ; A propos du statut du travail autonome espagnol, *RDT*, 2008, p.296.

Vandaele K., « Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe », ETUI, Bruxelles, Working Paper 2018

Van den Bergh K., « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "couvrez cette subordination que je ne saurais voir!" », *Droit social* 2020. 439

Van den Bergh K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformesisation du travail », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 98.

Van den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Revue de droit du travail*, 2019, p. 101.

Van den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *Revue de droit du travail*, 2018, p. 318.

Verwilghen, M. et Ghislain, S., « Le statut des travailleurs de l'économie de plateformes : état des lieux dans un contexte mouvant », *Journal des tribunaux du travail*, 2020, vol. 28, n° 1382, p. 533.

Vicente M., « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais À propos de la décision Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo), Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Royaume-Uni(1) », *Revue de droit du travail*, 2018, p.515.

Viossat L.C., « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs des plateformes », *Regards*, 2019, p. 87.

Vitaletti, M., « Compenso negoziato e lavoro autonomo su piattaforma digitale », *LLI*, 2020,

vol. 6, n° 1, p. 107.

Vittoria Ballestrero, M., *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2018.

Waas, B. et Heerma van Voss, G. (dir.) : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017.

Wattecamps, C., in *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, , p. 46.

Westregård, A., « Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model », *The Nordic Journal of Commercial Law*, 2018, n° 1, p. 90.

Willocx, L. L'arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination, Soc. 4 mars 2020, RDT, 2020, p.328.

Wylter, R. et Zandirad, D., « Plateformes numériques et contrat de travail », *Jusletter*, 26 octobre 2020.

Zucaro, R., « Lavoro autonomo. Un modello di rappresentanza per un emergente interesse collettivo », *LLI*, 2018, Vol. 4, n° 2, p. 179.

## **Tableaux, encadrés, graphiques et figures**

TABLE DES TABLEAUX	
TABLEAU 1. COURSIERS. TRAVAILLEURS.....	34
TABLEAU 2. COURSIERS. COOPERATIVES ET ENTREPRISES DE LIVRAISON.....	35
TABLEAU 3. COURSIERS. COLLECTIFS ET SYNDICATS NATIONAUX ET LOCAUX.....	36
TABLEAU 4. COURSIERS. ADMINISTRATION DU TRAVAIL.....	37
TABLEAU 5. COURSIERS. PLATEFORMES NUMERIQUES.....	37
TABLEAU 6. GRAPHISTES. TRAVAILLEURS .....	37
TABLEAU 7. GRAPHISTES. COOPERATIVES .....	38
TABLEAU 8. GRAPHISTES. ASSOCIATIONS, COLLECTIFS, ET SYNDICATS .....	38
TABLEAU 9. GRAPHISTES. PLATEFORMES NUMERIQUES .....	38
TABLEAU 10. PROPRIETES SOCIALES DES GRAPHISTES TRAVAILLANT AVEC LES PLATEFORMES .....	52
TABLEAU 11. CARACTERISTIQUES DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE DES GRAPHISTES .....	53
TABLEAU 12. TYPOLOGIE DES TRAVAILLEURS ET USAGES DES PLATEFORMES .....	58
TABLEAU 13. ALIMENTATION A DOMICILE. RESTAURATION HORS DOMICILE.....	81
TABLEAU 14. CHIFFRES D'AFFAIRES ET LEVEES DE FONDS DE QUELQUES-UNES DES PLATEFORMES LEADERS .....	88
TABLEAU 15. LEVEES DE FONDS ET IPO DE QUELQUES PLATEFORMES DIGITALES DE LIVRAISON DE REPAS .....	100
TABLEAU 16. TABLEAU : LES MODELES PRODUCTIFS DES PLATEFORMES DE LIVRAISON .....	102
TABLEAU 17. LA CROISSANCE DE LA DIFFUSION D'UBER EATS DANS LE MONDE .....	105
TABLEAU 18. ....	109
TABLEAU 19. LES MODELES PRODUCTIFS DE LA RESTAURATION SANS OU AVEC LIVRAISON ..	112
TABLEAU 20. PROPRIETES SOCIALES DES COURSIERS TRAVAILLANT AVEC LES PLATEFORMES NUMERIQUES .....	117
TABLEAU 21. PROPRIETES SOCIALES DES COURSIERS CREATEURS D'ORGANISATIONS SYNDICALES OU DE COLLECTIFS .....	253
TABLEAU 22. PETITIONS DANS LE SECTEUR DU GRAPHISME .....	283
TABLEAU 23. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI AU SEIN DES COOPERATIVES COURSIERS .....	462
TABLEAU 24. LES COOPERATIVES DE TRAVAIL EN FRANCE.....	482
TABLEAU 25. CARACTERISTIQUES DES COOPERATIVES DE COURSIERS.....	492
TABLEAU 26. LES COOPERATIVES ET LEUR ENVIRONNEMENT .....	493
TABLEAU 27. CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES DE LIVRAISON NON COOPERATIVES.....	494
TABLEAU 28. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI AU SEIN DES ENTREPRISES DE LIVRAISON .....	494
TABLEAU 29. MATRICES SWOT DES COOPERATIVES DE LIVRAISON AVEC STRATEGIE DIVERSITE ET FLEXIBILITE ET EVITANT LE MARCHE DE LA LIVRAISON DE REPAS.....	498
TABLEAU 30. LES MODELES PRODUCTIFS DE QUELQUES ENTREPRISES DE COURSIERS CLASSIQUES (SCOP ET SARL) .....	507

## Table des encadrés

ENCADRE 1. LA MAISON DES ARTISTES (MDA).....	43
ENCADRE 2. LES CONCOURS ET LES APPELS D’OFFRES .....	47
ENCADRE 3. DEUX FIGURES DE TRAVAILLEURS INDEPENDANTS : LE FREELANCE ET LE SLASHEUR.....	48
ENCADRE 4. PANORAMA DES PLATEFORMES NUMERIQUES DANS LE SECTEUR DU GRAPHISME .....	50
ENCADRE 5. PORTRAIT 1. LOLA .....	55
ENCADRE 6. PORTRAIT 2. SYLVIE.....	55
ENCADRE 7. LA PLATEFORME MALT. UNE PLATEFORME CENTRALE DANS LE SECTEUR.....	61
ENCADRE 8. UBER TECHNOLOGIES ET SA FILIALE UBER EATS .....	103
ENCADRÉ 9. JUST EAT TAKEAWAY .....	105
ENCADRÉ 10. DELIVEROO .....	107
ENCADRE 11. DOMINO’S PIZZA.....	113
ENCADRE 12. BORIS. ÊTRE COURSIER POUR PAYER SON ESSENCE ET SES LOISIRS .....	129
ENCADRE 13. MOHAMMED. ÊTRE COURSIER POUR PAYER SON LOYER ET SES COURSES .....	130
ENCADRE 14. JULIEN. DE LA FORMATION VERS LA FORMATION.....	131
ENCADRE 15. MARTIN. DE LA FORMATION VERS L’EMPLOI .....	131
ENCADRE 16. ARMISH. DES ETUDES VERS L’EMPLOI STABLE ?.....	131
ENCADRE 17. IBRAHIM. DE LA GRANDE PRECARITE VERS L’INTEGRATION PAR L’EMPLOI ? ...	132
ENCADRE 18. SEBASTIAN. PLUSIEURS ACTIVITES POUR EVITER LA ROUTINE .....	134
ENCADRE 19. ABDOU. ÊTRE COURSIER POUR NE PAS ETRE SALARIE.....	135
ENCADRE 20. KOFFI. L’ESPOIR DE L’INTEGRATION PAR L’ENTREPRISE.....	136
ENCADRE 21. LA FIN DE LOGIQUES DE SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL DES COURSIERS PAR LES PLATEFORMES ?.....	145
ENCADRE 22. URACTI (UNITE REGIONALE D’APPUI ET DE CONTROLE TRAVAIL ILLEGAL) DE LA DIRECCTE REGION NOUVELLE — AQUITAINE .....	191
ENCADRE 23. DIRECCTE (DIRECTION REGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI) ILE-DE-FRANCE .....	192
ENCADRE 24. URACTI (UNITE REGIONALE D’APPUI ET DE CONTROLE TRAVAIL ILLEGAL) DE LA DIRECCTE DES PAYS DE LA LOIRE .....	192
ENCADRE 25. LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT) .....	257
ENCADRE 26. CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT).....	258
ENCADRE 27. FORCE OUVRIERE (FO) .....	259
ENCADRE 28. SUD (SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES).....	260
ENCADRE 29. UNE MOBILISATION INEDITE. LA GREVE DES COURSIERS SANS-PAPIERS DE LA PLATEFORME FRICHTI .....	261
ENCADRE 30. L’ASSOCIATION METIERS GRAPHIQUES .....	275
ENCADRE 31. L’AFD. AGENCE FRANCE DESIGN .....	276
ENCADRE 32. LA FEDERATION NATIONALE DES AUTOENTREPRENEURS (FNAE) .....	301
ENCADRE 33. EXTRAIT DES « MISSIONS » AFFICHEES PAR FAIR TUBE SUR SON SITE INTERNET : .....	307

ENCADRE 34. EXTRAIT DES STATUTS DE L' ASSOCIATION FAIRTUBE :.....	308
ENCADRE 35. EXTRAIT DE LA PAGE INTERNET DE UNITED FREELANCERS .....	310
ENCADRE 36. STATUTS D'UNION [EXTRAITS] .....	312
ENCADRE 37. L' ASSOCIATION DES PLATEFORMES D' INDEPENDANTS (API) .....	315
ENCADRE 38. EXTRAIT DU MEMORANDUM EXPLICATIF DE L' AMENDEMENT A LA LOI SUR LA CONCURRENCE ADOPTE EN 2017 : .....	329
ENCADRE 39. EXTRAIT DE L' ACCORD INTERPROFESSIONNEL DE CATALOGNE DU 24 JUILLET 2018 .....	332
ENCADRE 40. PRECONISATIONS DE LA CFDT LORS DE LA MISSION FROUIN .....	342
ENCADRE 41. PRECONISATIONS DE LA CGT LORS DE LA MISSION FROUIN .....	343
ENCADRE 42. ENCADRE FEDERATION DES CAE .....	359
ENCADRE 43. LA FEDERATION DES SCOP DE LA COMMUNICATION .....	416
ENCADRE 2. CYCLALL .....	502
ENCADRE 3. ENCADRE : VELOLIV .....	504
ENCADRE 4. CYCLOGOLOGISTIQUE.....	505
ENCADRE 5. PROVELO .....	505
ENCADRE 6. VELO O VENT.....	506

### **Table des graphiques**

GRAPHIQUE 1. ÉVOLUTION DES COEFFICIENTS BUDGETAIRES DE LA RD, DE L' ALIMENTATION ET DU LOGEMENT SUR 60 ANS.....	78
GRAPHIQUE 2. LA CONCURRENCE DES DEPENSES DANS LES BUDGETS .....	78
GRAPHIQUE 3. REPARTITION DE LA DEPENSE EN RHD EN 1979.....	79
GRAPHIQUE 4. REPARTITION DE LA DEPENSE EN RHD EN 2019.....	79
GRAPHIQUE 5. ÉVOLUTION DE LA PART DES DEPENSES ALIMENTAIRES DANS LA CONSOMMATION EFFECTIVE TOTALE DES MENAGES FRANÇAIS .....	80
GRAPHIQUE 6. DEPENSES ALIMENTAIRES DES MENAGES FRANÇAIS EN MILLIONS D'EUROS COURANTS.....	80
GRAPHIQUE 7. CHIFFRE D' AFFAIRES DES PLATEFORMES NUMERIQUES DE LIVRAISON DE REPAS EN EUROPE, CHINE, ÉTATS-UNIS ET ROYAUME-UNI (EN MILLIARDS DE DOLLARS).....	88
GRAPHIQUE 8. NOMBRE D' UTILISATEURS DE PLATEFORMES NUMERIQUES DE LIVRAISON DE REPAS EN MILLION DE PERSONNES .....	89
GRAPHIQUE 9. INVESTISSEMENTS EN CAPITAL-RISQUE, EN MILLIONS DE DOLLARS US.....	94
GRAPHIQUE 10. TAUX D' INTERET A COURT TERME AUX ÉTATS-UNIS, JAPON ET DANS LA ZONE EURO (EN %) .....	94
GRAPHIQUE 11. RATIO COURS/BENEFICES PAR ACTION S&P 500 ET SHILLER COURS/BENEFICES POUR S&P500 .....	95
GRAPHIQUE 12. REPAS COMMANDES SUR LES APPLICATIONS DE LIVRAISON DE REPAS A DOMICILE EN FRANCE EN 2020, EN % .....	96

GRAPHIQUE 13. LEVEES DE FONDS MONDIALES DES PLATEFORMES DE LIVRAISON DE REPAS EN MILLIARDS DE DOLLARS .....	99
GRAPHIQUE 14. GRAPHIQUE : LES 10 PLUS GRANDES IPO DES ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES AMERICAINES .....	100
GRAPHIQUE 15. GRAPHIQUE : CUMUL DES FONDS LEVES PAR UBER .....	105
GRAPHIQUE 16. CUMUL DES FONDS LEVES PAR JUST EAT TAKEAWAY .....	107
GRAPHIQUE 17. FONDS LEVES CUMULATIVEMENT PAR DELIVEROO .....	108
GRAPHIQUE 18. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CREATIONS D'ENTREPRISES (2010-2019).....	152
GRAPHIQUE 19. LA CREATION DE MICROENTREPRISES SELON L'AGE.....	153
GRAPHIQUE 20. CREATION DE MICROENTREPRISES ET NIVEAU DE DIPLOME.....	153
GRAPHIQUE 21. REPARTITION DES MICRO-ENTREPRENEURS SELON LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LEUR IMMATRICULATION.....	154
GRAPHIQUE 22. MICRO-ENTREPRENEURS TRAVAILLANT VIA UNE PLATEFORME NUMERIQUE...	155
GRAPHIQUE 23. PART DU NOMBRE DE MICROENTREPRISES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE	156
GRAPHIQUE 24. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MICROENTREPRENEURS ADMINISTRATIVEMENT ACTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE (2011-2019).....	157
GRAPHIQUE 25. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MICROENTREPRENEURS ECONOMIQUEMENT ACTIFS DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT (2009-2019).....	158
GRAPHIQUE 26. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MICROENTREPRENEURS ECONOMIQUEMENT ACTIFS DANS LE SECTEUR DU GRAPHISME (2009-2019).....	158
GRAPHIQUE 27. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES DES COOPERATIVES DE COURSIERS.....	406
GRAPHIQUE 28. PROPRIETES SOCIALES DES COURSIERS DES COOPERATIVES .....	407
GRAPHIQUE 29. COOPERATIVES ET ASSOCIATIONS DE PREFIGURATION DE LIVRAISON A VELO .	491

### Table des figures

FIGURE 1. TYPOLOGIE DES METIERS SELON LES STATUTS D'EMPLOI (1984-2014) .....	45
FIGURE 2. LA PROPHETIE AUTO-REALISATRICE DU MODELE D'AFFAIRES DES PLATEFORMES DE LIVRAISON .....	102
FIGURE 3. FRISE CHRONOLOGIQUE DES TARIFICATIONS DES PLATEFORMES NUMERIQUES DE COURSIERS .....	144
FIGURE 4. FRISE CHRONOLOGIQUE DES MOBILISATIONS DE COURSIERS.....	242
FIGURE 5. FRISE CHRONOLOGIQUE DE LA CREATION ET DE L'INSTITUTIONNALISATION PROGRESSIVE DES COLLECTIFS DE COURSIERS A VELO .....	246
FIGURE 6. FRISE CHRONOLOGIQUE DE CREATIONS DE COLLECTIFS ET DE MOBILISATIONS DANS LE SECTEUR DU GRAPHISME .....	279
FIGURE 7. FRISE CHRONOLOGIQUE DES CREATIONS DE COOPERATIVES DE COURSIERS EN FRANCE .....	403

FIGURE 8. ÉVOLUTION DES STATUTS JURIDIQUES DES ENTREPRISES ALTERNATIVES DE LIVRAISON .....	404
FIGURE 9. FRISE CHRONOLOGIQUE DE CREATION DES COOPERATIVES DE GRAPHISME .....	415