

N° 717

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2018-2019

Enregistré à la Présidence du Sénat le 11 septembre 2019

PROPOSITION DE LOI

relative au statut des travailleurs des plateformes numériques,

PRÉSENTÉE

Par MM. Pascal SAVOLDELLI, Fabien GAY, Mmes Cathy APOURCEAU-POLY, Laurence COHEN, Michelle GRÉAUME, Éliane ASSASSI, Esther BENBASSA, M. Éric BOCQUET, Mme Céline BRULIN, M. Pierre-Yves COLLOMBAT, Mme Cécile CUKIERMAN, M. Guillaume GONTARD, Mme Marie-Noëlle LIENEMANN, MM. Pierre LAURENT, Pierre OUZOULIAS et Mme Christine PRUNAUD,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les plateformes numériques de travail sont partout : livraison de repas, transport de personnes, design, traductions, menus travaux, etc. La modernité de l'outil est un prétexte à un contournement massif du droit, et en particulier du droit social. Pourtant, les plateformes de travail ne sont pas de simples opératrices de services en ligne, telles que définies à l'article L. 111-7 du code de la consommation¹, parce que leur rôle ne se limite pas à une fonction support. Elles organisent une activité qu'elles dirigent, contrôlent et, d'une manière ou d'une autre, sanctionnent. En refusant de recourir au modèle du contrat de travail pour l'exécution des prestations de service qu'elles proposent, les plateformes de travail pratiquent alors une concurrence déloyale à l'égard des entreprises traditionnelles des secteurs dans lesquelles elles évoluent, respectueuses de la réglementation.

Leur arrivée peut d'abord paraître bénéfique aux consommatrices, consommateurs, travailleuses et travailleurs, les plateformes proposant dans un premier temps des prestations et des rémunérations très avantageuses. Cependant, ce n'est que pour mieux « casser le marché » dans lequel elles s'insèrent. Une fois que les entreprises traditionnelles concurrentes sont affaiblies, le niveau de consommatrices et consommateurs ainsi que l'armée de réserve des travailleurs en nombre suffisant, les prix peuvent alors augmenter et les salaires chuter. Une telle démarche constitue une stratégie de concurrence déloyale qu'il convient d'interdire.

En dépit de la liberté affichée, les travailleuses et les travailleurs des plateformes numériques (TPN) se trouvent dans des situations d'exploitation d'une intensité digne du siècle dernier. Privés du statut de l'emploi, ils n'ont en effet quasiment aucun droit. Paiement à la tâche, absence de salaire minimum ou d'assurance chômage, absence de protection contre le pouvoir de contrôle et de sanction des plateformes

¹ Art. L.111-7 du code de la consommation : " I.-Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. (...)", souligné par nous.

(pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat : la « désactivation ») ou encore une protection contre les accidents professionnels de nature assurantielle, contestable tant dans son efficacité² que dans son fondement³. La question des plateformes de travail est alors celle de la paupérisation des personnes qui subissent la révolution numérique comme un nouveau coup de fouet du libéralisme. La dégradation continue des conditions de travail des TPN aboutit ainsi à voir réapparaître le travail des mineurs et l'exploitation des travailleurs sans papiers.

Pourtant, les juges ont reconnu la qualité de salarié des TPN, et en l'occurrence, pour les deux types de plateformes de travail les plus problématiques au regard de la place qu'elles prennent sur le marché : une plateforme de livraison de repas et une plateforme de transport individuel de personnes⁴ (n'oublions pas cependant que d'autres activités font l'objet d'un contournement de la réglementation par l'organisation en plateforme, telles que celle d'entretien domestique ou de menus travaux). Vouloir « sécuriser » ces modèles économiques contre les requalifications que pourraient prononcer les juges, c'est vouloir légitimer et promouvoir le développement d'organisations qui fonctionnent par le contournement du droit, notamment social, fiscal ou de la concurrence et qui favorisent le dumping social. Une telle position n'est pas soutenable, ni d'un point de vue économique ni d'un point de vue social, ni pour les entreprises respectueuses du droit, ni pour les travailleuses et les travailleurs qui subissent la loi de leurs marchés. D'autant que, dès lors qu'au regard du droit rien ne fait obstacle à l'application de la législation sociale, la question du statut de celles et ceux qui exercent leur activité dans le cadre d'une plateforme numérique de travail est une question de société, une question politique : les plateformes de travail remettent en question le principe d'égalité devant la loi ainsi que la pertinence du contrat de travail et de la réglementation sociale qui en découle.

Mesurant non seulement la situation d'extrême précarité des TPN mais aussi le risque réel de développement et de contagion de ces nouveaux modèles dans tous les secteurs, il semble nécessaire de ne pas encourager leur développement à l'écart du droit applicable à toutes et à tous. Le progrès technologique doit servir les êtres humains, non pas les asservir ; il ne doit pas s'émanciper des règles qui garantissent la cohésion de la société, mais permettre au contraire de la renforcer ou, à tout le moins, ne pas la mettre en danger. Les plateformes, parce qu'elles se développent et

² On a vu à quoi mènent les négociations par les plateformes. Le cas d'Aziz, éventré après un accident à vélo pendant une course, a appris que l'assurance ne couvrirait ni le dos (faut-il rappeler ce qu'ils portent sur le dos, précisément, pour travailler ?), ni le buste, ni les viscères...

³ Participe à la mise à l'écart de la sécurité sociale au profit de logiques assurancielles.

⁴ V. not. Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, Take Eat Easy et Cour d'appel, Paris, Pôle 1, chambre 2, 20 Avril 2017, n° 16/02849.

se multiplient, ne doivent pas prétendre à la déresponsabilisation mais, au contraire, prendre et assumer les responsabilités corrélatives à leur grand pouvoir.

Il faut cependant admettre que les plateformes de travail ont bousculé les formes traditionnelles de mise au travail : absence de lieu de travail fixe, horaires individualisés et décalés, collectif de travail sans réelles interactions de terrain, architecture normative de l'organisation reposant sur des injonctions informatisées au travers des algorithmes, etc. En outre, si les TPN souhaitent pouvoir bénéficier de meilleures conditions de travail et de véritables protections, ils souhaitent aussi que soit garantie l'autonomie à laquelle ils aspirent, celle-ci se traduisant notamment par le choix des jours de travail, de la durée et des horaires de travail.

La législation sociale a toujours su s'adapter aux différentes évolutions des organisations productives comme aux aspirations de celles et ceux qui y évoluent. L'existence même de la septième partie du code du travail en témoigne. Elle comprend des professions très autonomes telles que, par exemple, les voyageurs représentants placiers (VRP) ou les journalistes pigistes, ainsi que toute une partie des travailleuses et des travailleurs à qui l'on va appliquer la législation sociale, pour tout ou partie essentielle. L'assimilation aux travailleurs salariés semble ainsi tout à fait adaptée, tant pour permettre aux militantes et militants syndicaux qui luttent sur le terrain de ne pas froisser celles et ceux qui pensent que le salariat traditionnel peut les priver de leur autonomie, que pour l'application d'un régime émancipateur et protecteur, ou encore pour rendre plus difficile les stratégies de contournement de la législation sociale déployées par les plateformes de travail. D'autant que le droit du travail a toujours su s'adapter à la spécificité des pratiques professionnelles, c'est l'objet même des conventions collectives. La négociation doit ainsi permettre au droit de mieux répondre aux particularités de ces nouvelles formes de mise au travail, mais aussi à la critique légitime d'un salariat mal traité depuis des années.

Les jeunes travailleuses et travailleurs – spécialement lorsqu'ils sont précaires – sont aussi les enfants de celles et ceux qu'ils ont parfois vu rentrer à la maison usés physiquement et moralement par des tâches difficiles et ingrates, par un management agressif, déconnecté ou incapable de reconnaissance. Leur rejet du salariat n'est pas celui du droit qui les protège, celui du droit qui offre la possibilité de s'affirmer et de résister à l'exercice abusif d'un pouvoir, celui d'un droit qui permet de partir en vacances, d'avoir accès simplement et automatiquement à une sécurité sociale efficace notamment lorsqu'un accident les empêche de travailler. Leur rejet du salariat est l'expression d'une critique sociale qu'il faut

écouter, comprendre et accompagner, la demande de plus d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution de leur travail. Ce texte a vocation à le leur permettre.

La dégradation continue des conditions de travail a fait émerger des mouvements revendicatifs très forts, en particulier, ces derniers temps, dans le milieu des livreurs. Les TPN se sont en effet organisés pour défendre leurs intérêts en rejoignant des syndicats (comme la CGT coursiers de Gironde) ou en constituant leurs propres collectifs de défense (on pense par exemple au CLAP – collectif autonome des livreurs de Paris – ou aux *Bikers Nantais*). Leurs actions collectives ont permis de mettre au jour les conditions dans lesquelles ces derniers travaillent et ont trouvé des issues favorables, notamment sur le plan du droit. Ce texte vise donc également à permettre à toutes ces organisations de travailleuses et travailleurs, ayant pour objet la défense des intérêts des TPN, de poursuivre leur objectif d'amélioration des conditions de travail.

Afin d'entériner la ligne tracée par la Cour de cassation, de garantir l'application des droits des TPN, ainsi que d'adapter la législation à la particularité de leurs professions, cette proposition de loi vise à apporter des éléments d'éclaircissement et d'adaptation du droit applicable à celles et ceux qui concluent avec des plateformes des contrats portant sur leur force de travail pour la réalisation du service proposé sur leurs sites et applications, tout en garantissant l'autonomie à laquelle les travailleuses et les travailleurs aspirent, notamment par un réel choix des jours, de la durée et des horaires de travail.

Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques

Article 1^{er}

① La septième partie du code du travail est complétée par un livre VI ainsi rédigé :

② « *LIVRE VI*

③ « *TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES*

④ « *TITRE I*

⑤ « *DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

⑥ « *CHAPITRE I*

⑦ « *CHAMPS D'APPLICATION*

⑧ « *Art. L. 7522-1.* – Les travailleurs des plateformes numériques sont les personnes qui concluent avec des plateformes numériques des contrats portant sur la location de leur force de travail en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme.

⑨ « Les plateformes numériques de travail sont celles qui développent une activité économique et commerciale qui consiste à proposer et organiser des services à des clients qui seront réalisés par des travailleurs directement mis en relation par la plateforme. Cette mise en relation n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service.

⑩ « *Art. L. 7522-2.* – Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs définis à l'article L. 7522-1, sous réserve des dispositions prévues aux titres II à IV du présent livre.

⑪ « *TITRE II*

⑫ « *FORMATION ET DURÉE DU CONTRAT*

⑬ « *Art. L. 7523-1.* – Les contrats conclus entre les travailleurs et les plateformes définis à l'article L. 7522-1 peuvent être conclus à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans les deux cas, les travailleurs restent libres de déterminer leur temps de travail en cours de contrat de manière autonome, conformément aux dispositions du titre III.

⑭ « Les modalités de délivrance et de signature feront l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs.

⑮ « Le résultat de cette négociation constituera un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat individuel.

⑯ « *TITRE III*

⑰ « *CONDITIONS DE TRAVAIL*

⑱ « *CHAPITRE I*

⑲ « *TEMPS DE TRAVAIL*

⑳ « *Art. L. 7524-1.* – Les travailleurs des plateformes numériques ne sont pas soumis aux règles relatives au temps de travail, sous réserve des articles L. 3121-18 et L. 3131-20. Les modalités de construction et de gestion des plannings horaires devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs.

㉑ « Le résultat de cette négociation constituera un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat individuel.

㉒ « *CHAPITRE II*

㉓ « *RÉMUNÉRATION*

㉔ « *Art. L. 7525-1.* – La rémunération des travailleurs définis à l'article L. 7522-1, à l'exclusion de ceux qui exercent une profession de transport de personnes, devra être constituée sur une base horaire. Pour tous les travailleurs définis au même article L. 7522-1, sans exception, les modes de calcul et autres éléments de rémunération devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs.

㉕ « Le résultat de cette négociation constituera un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat individuel.

㉖ « *CHAPITRE III*

㉗ « *LES ALGORITHMES*

㉘ « *Art. L. 7526-1.* – Les plateformes numériques construisant l'architecture normative de leurs organisations essentiellement par le biais d'algorithmes, l'obligation d'intelligibilité des informations transmises devra faire l'objet d'une attention renforcée. Elle se traduit notamment par la prise en charge complète des frais de recours à un expert spécialiste en algorithmes et intelligence artificielle.

- ②⑨ « Art. L. 7526-2. – Les représentants des travailleurs ont le droit de demander, à tout moment, des explications documentées en cas de doute sur une modification des algorithmes concernant les conditions de travail, l’organisation du travail et des temps d’attente, la modalité de la mise en relation, la modalité et le montant des rémunérations. Pour les aider dans leur travail d’analyse, ils peuvent solliciter le recours à un expert spécialiste en algorithmes et intelligence artificielle à la charge de la plateforme.

③⑩ « CHAPITRE IV

③⑪ « RUPTURE DU CONTRAT

- ③⑫ « Art. L. 7527-1. – La rupture du contrat conclu entre les plateformes et les travailleurs définis au premier alinéa de l’article L. 7522-1 doit être motivée par un motif réel et sérieux.

- ③⑬ « Le lieu de l’entretien préalable peut être déterminé par accord avec les représentants des travailleurs à l’occasion de la négociation annuelle. À défaut d’accord, le lieu devra se trouver dans le secteur habituel de réalisation de l’activité du travailleur ou dans sa ville de résidence fiscale.

- ③⑭ « La notification du licenciement peut, par accord, être notifiée par envoi d’un message numérique.

- ③⑮ « Le cas échéant, le résultat de cette négociation constituera un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat individuel.

③⑯ « TITRE IV

③⑰ « NÉGOCIATION ET REPRÉSENTATION

③⑱ « CHAPITRE I

③⑲ « REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

- ④⑰ « Art. L. 7528-1. – Pour les travailleurs soumis aux dispositions du présent livre, le 5° de l’article L. 2121-1 ne s’appliquera qu’à partir du 1^{er} janvier 2023. Jusqu’à cette date, l’ancienneté requise au 4° du même article L. 2121-1 est réduite à un an.

④① « CHAPITRE II

④② « **REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES**

④③ « Art. L. 7528-2. – Le livre III de la deuxième partie du présent code s'applique aux plateformes numériques définies au second alinéa de l'article L. 7522-1, sous réserve des adaptations suivantes :

④④ « 1° Les plateformes prévues au second alinéa devront donner aux travailleurs définis au premier alinéa du même article L. 7522-1 qui se présentent à des fonctions de représentation un accès simple et efficace aux noms et coordonnées des travailleurs habilités à voter ;

④⑤ « 2° a) Sont électeurs les travailleurs des deux sexes, âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins 450 heures sur les douze derniers mois pour la plateforme et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques ;

④⑥ « b) Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant effectué au moins 850 heures de travail pour la plateforme, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, sœurs, frères et alliés au même degré de l'employeur ;

④⑦ « 3° Par dérogation à l'article L. 1111-2, pour la mise en place de la représentation des travailleurs des plateformes, les travailleurs définis au premier alinéa de l'article L. 7522-1 ayant travaillé au moins 450 heures sur une période de douze mois pour une plateforme numérique telle que définie au second alinéa du même article L. 7522-1 sont pris intégralement en compte dans les effectifs.

④⑧ « CHAPITRE III

④⑨ « **ACCÈS À LA CONNAISSANCE DES DROITS NÉGOCIÉS**

④⑩ « Art. L. 7529-1. – Le résultat des négociations annuelles entre les plateformes et les représentants des travailleurs définis à l'article L. 7522-1 devra faire l'objet d'une information des travailleurs au moment de leur inscription sur la plateforme, à la suite de la négociation, ainsi que d'un accès permanent, simple et clair sur le site et l'application de la plateforme.

④⑪ « Les modalités de cet accès font également l'objet de la négociation annuelle.

④⑫ « Pour ce faire, les coordonnées des organisations de travailleurs parties à la négociation devront elles aussi être accessibles de manière permanente, simple et claire sur le site et l'application donnant accès à la plateforme. »

Article 2

- ① I. – Après le 36° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 37° ainsi rédigé :
- ② « 37° Les travailleurs des plateformes numériques définis à l'article L. 7522-1 du code du travail. »
- ③ II. – L'article L. 5422-1 du code du travail est complété par un III ainsi rédigé :
- ④ « III. – Ont également droit à l'allocation d'assurance chômage les travailleurs définis au premier alinéa de l'article L. 7522-1, aptes au travail et recherchant un emploi, qui satisfont à des obligations de durée antérieure d'activité et de recherche effective d'un emploi.
- ⑤ « Les mesures permettant d'adapter les règles du régime général d'assurance chômage à la situation particulière des travailleurs des plateformes numériques font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces mesures doivent tenir compte des objectifs suivants :
- ⑥ « 1° Concernant les conditions d'ouverture des droits :
- ⑦ « a) Les périodes d'activité, ayant eu lieu dans le cadre d'un contrat conclu avec une plateforme numérique de travail, prises en compte pour l'ouverture des droits correspondent à au moins 450 heures de travail sur les douze derniers mois pour une plateforme définie à l'article L. 7522-1 ;
- ⑧ « b) L'activité, organisée par un contrat conclu avec une plateforme de travail numérique, a pris fin dans les conditions prévues à l'article L. 7527-1 ;
- ⑨ « c) Le travailleur est en recherche d'emploi effective, au sens de l'article L. 5421-3 ;
- ⑩ « d) Les droits à l'allocation sont ouverts à compter de la fin de l'activité organisée par un contrat conclu avec une plateforme définie au second alinéa de l'article L. 7522-1, intervenue dans les conditions prévues à l'article L. 7527, qui doit se situer dans un délai de douze mois précédant la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, le premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocation a été déposée ;

- ⑪ « 2° Concernant la détermination des droits :
- ⑫ « a) Les revenus de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière sont établis à partir des rémunérations des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, rémunérations liées à l'activité organisée par un contrat conclu avec une plateforme prévue au second alinéa de l'article L. 7522-1 ;
- ⑬ « b) Sont exclues toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci. »

Article 3

- ① Le chapitre I^{er} du titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par un article L. 2281-12 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2281-12.* – Lorsque les conditions de travail, l'organisation du travail, la modalité de la mise en relation, la modalité et le montant ou le mode de rémunération sont déterminés au travers d'algorithmes, ceux-ci devront faire l'objet d'une information, d'une consultation ou d'une négociation, selon les champs concernés.
- ③ « Afin de mener à bien leur mission, les représentants des travailleurs ont le droit de recourir à un expert spécialiste en algorithmes et intelligence artificielle, conformément à l'article L. 7525-1. »

Article 4

- ① L'article L. 7342-2 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° À la première phrase du premier alinéa, après les deux occurrences du mot : « travail », sont insérés les mots : « et maladies professionnelles » ;
- ③ 2° Le second alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :
- ④ « Le travailleur peut librement choisir d'adhérer au contrat collectif souscrit par la plateforme, la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.
- ⑤ « Le remboursement des cotisations au titre du premier alinéa du présent article n'est pas soumis à l'absence d'un contrat collectif souscrit par la plateforme mentionnée au deuxième alinéa. »