

Vorm geven aan digitale tijden.

Matthias Somers (red.)



MINERVA
progressieve
denktank

Inhoud.

Inleiding.	6
Vorm geven aan digitale tijden.	
Matthias Somers	
Als de robots komen, stijgt dan de ongelijkheid?	20
Empirische verkenningen voor België.	
Wim Van Lancker	
Digitalisering, robotisering, artificiële intelligentie.	38
Welke gevolgen voor de samenleving?	
Geert Janssens	
Giga-bits et micro-jobs.	78
L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale.	
Patricia Vendramin & Gérard Valenduc	
Gig economy, platform work, and the binary worker categorisation.	96
Valerio De Stefano & Frank Hendrickx	
De deeleconomie onder één noemer.	112
Koen Frenken	

De digitalisering van de economie en internationale vennootschapsbelasting.	134
Wouter Lips	
Smart Mobility.	154
Het domein van ‘disruptieve’ techneuten of van ‘visionaire’ architecten?	
Julie Mabilde	
Privacy in de digitale economie.	180
Over de noodzaak van nieuwe verhalen.	
Ben Caudron	
Het is niet omdat u niet paranoïde bent dat u niet gevolgd wordt.	200
Geert Mareels	
Auteurs.	218

Gigabits et micro-jobs.

**L'expansion des petits boulots dans
l'économie digitale.**

**Patricia Vendramin &
Gérard Valenduc.**

Pourquoi l'expansion de l'économie digitale est-elle associée à la prolifération de petits boulots (*gigs* en anglais), plus ou moins occasionnels, souvent précaires, sans statut clairement défini et avec un faible niveau de protection sociale ? Cet article montre d'abord comment le modèle économique des plateformes en ligne favorise le développement de ces nouvelles formes de travail. Il soulève ensuite la question de la relation d'emploi, qui se situe souvent dans une zone grise entre les statuts classiques de travailleur salarié ou travailleur indépendant. Deux enjeux apparaissent importants : d'une part, la représentation collective de ces nouvelles catégories de travailleurs et leur capacité de négociation ; d'autre part, la reconstruction d'un sentiment d'appartenance à un collectif et d'un besoin de solidarité dans des contextes où l'individualisation et la fragmentation sont érigées en principe de gestion. Ces deux enjeux sont bien évidemment liés.

Travailler pour des plateformes

L'expansion du modèle d'affaires des plateformes en ligne est une des caractéristiques de l'économie digitale, tout comme la production en grande abondance de données numérisées (*big data*) exploitables par des algorithmes de plus en plus puissants, ainsi que l'émergence d'un système de production industrielle qui repose sur une nouvelle génération d'objets communicants et de robots autonomes et apprenants. Le modèle d'affaires des plateformes, également dénommé « marché à deux versants », met en présence trois catégories d'acteurs économiques : sur un versant, des producteurs de services, qui sont également consommateurs de données générées par la plateforme ; sur l'autre versant, des utilisateurs des services, qui sont également producteurs de données ; entre les deux, une plateforme d'intermédiation, qui crée et accumule de la valeur en prélevant une commission sur le service rendu et en exploitant les données des uns et des autres, grâce à une infrastructure digitale (site web, applications mobiles, géolocalisation, bases de données, algorithmes). C'est de cette manière que fonctionnent des plateformes comme Deliveroo, Uber, Listminut, Upworks, AirBnB,

etc. L'accumulation de la valeur par le détenteur de la plateforme est ce qui distingue le « capitalisme de plateforme » et les réseaux de partage ou d'échange de services de pair à pair. L'expression « économie collaborative » désigne à la fois les uns et les autres et entretient la confusion à propos de la nature et du fonctionnement des plateformes.

Le modèle économique des plateformes s'est étendu au fonctionnement du marché du travail, redonnant une nouvelle vie au principe des bourses du travail et du travail « à la criée ». On peut distinguer différentes formes de travail pour des plateformes, selon que celles-ci soient ouvertes à la multitude (*crowd working*) ou qu'elles visent à optimiser la flexibilité d'une réserve de main-d'œuvre, sous la forme de travail à la demande ou travail sur appel.¹

Dans la première catégorie, on trouve le *crowd working* de micro-tâches non matérielles, à l'échelle internationale, avec des rémunérations fixées aux enchères (c'est-à-dire au moins-disant) et sans aucune exigence de professionnalisme. La plateforme Amazon Mechanical Turk en est un exemple typique. Il s'agit d'un marché mondialisé de tâches virtuelles et fragmentées à l'extrême. On trouve également une autre forme de *crowd working* de tâches non matérielles, mais destinée à un public plus restreint, composé de travailleurs free-lance agréés par les plateformes, ce qui suppose une certaine reconnaissance du professionnalisme, par exemple dans des domaines comme la traduction, l'informatique, le marketing, l'édition. Ceci conduit à une standardisation du travail free-lance, sous forme de forfaits horaires. On trouve enfin le *crowd working* de services matériels : transport, hébergement temporaire, livraison de colis ou de repas, travaux domestiques, etc. Les tarifs sont tantôt fixés par la plateforme (exemples : Uber, Deliveroo), tantôt fixés par l'offre et la demande de services (exemples : TaskRabbit, Listminut, AirBnB).

La seconde catégorie exploite le potentiel des technologies digitales, notamment la géolocalisation et les applications pour smartphones, pour affiner le fonctionnement de contrats de travail sans volume

de travail fixe, comme les contrats zéro heure en Grande-Bretagne, par exemple. Les plateformes permettent ainsi une gestion « juste-en-cas » de larges réserves de travailleurs, disponibles sur appel. Cette forme d'emploi n'est pas neuve en soi, mais la combinaison de plateformes en ligne et de la géolocalisation de l'offre et de la demande de travail lui donne un élan nouveau. Cela peut concerner des tâches qui n'ont rien à voir avec l'économie digitale (exemples : soins à domicile, garde d'enfants, réparations), mais qui sont gérées par des plateformes en ligne et des algorithmes d'exploitation de *big data*.

Le *crowd working* et le travail à la demande favorisent l'expansion d'une « économie des petits boulots » (*gig economy*). Ces nouvelles formes de travail couvrent une large variété de situations.² Les plus visibles sont les prestations de services réalisées par l'intermédiaire des plateformes : le conducteur qui roule pour Uber, le livreur qui pédale pour Deliveroo, le bricoleur qui fait des réparations domestiques via Listminut, l'infirmier qui effectue des soins à domicile via une plateforme de soins paramédicaux à la demande, le développeur qui code ou teste une application mobile pour smartphone.

Du point de vue des conditions de travail,³ les plateformes s'appuient sur une réserve de main-d'œuvre « juste-à-temps » et « juste-en-cas », que ce soit à l'échelle mondiale ou locale. Les horaires de travail sont peu prévisibles, tout comme la charge de travail. L'urgence s'impose comme mode de gestion du temps. Une disponibilité étendue est demandée. Les exigences en matière de sécurité et de bien-être au travail sont inexistantes ou, au mieux, minimales. Les rémunérations sont fixées à la tâche, parfois de manière très fragmentée, ou aux enchères. Les travailleurs sont isolés par rapport aux donneurs d'ordre ; ils se trouvent dans un rapport de forces défavorable. À travers leurs clauses de décharge de responsabilité (*disclaimers*), de nombreux propriétaires de plateformes n'assument aucune obligation en matière sociale ou fiscale et reportent cette responsabilité sur les prestataires de services et les utilisateurs.

Ce n'est toutefois que la partie émergée de l'iceberg. L'économie de plateforme exploite par ailleurs une grande quantité de travailleurs de l'ombre, par exemple ceux des « fermes à clics », qui passent des heures à cliquer sur des *like* pour produire des indicateurs de réputation, ou les « nettoyeurs du web », dont la tâche consiste à éliminer divers types de contenus litigieux, illégaux ou simplement non désirés par ceux qui les payent, ou les « taggeurs du web », chargés d'accoler des mots clés ou des commentaires lapidaires à des photos ou des vidéos, ou encore les « décodeurs », qui effectuent des tâches de reconnaissance d'images, de sons ou de textes que les robots sont encore incapables d'effectuer. Sans compter ceux dont le travail consiste à produire des faux comptes rendus sur des sites de voyage, des faux avis de consommateurs ou des fausses nouvelles. Enfin, dans la partie immergée de l'iceberg, il faut encore mentionner le travail non rémunéré de tous les « prosommateurs » (producteurs/consommateurs) qui alimentent les plateformes en leur fournissant des données personnelles, des indications sur leurs préférences et leurs habitudes, leur notation des services qu'ils achètent, etc. Ces données génèrent de la valeur, qui est capitalisée par la plateforme. Or, une activité humaine qui génère de la valeur accaparée par un détenteur de capital et qui s'exerce dans un cadre contractuel minimal (le clic sur l'acceptation des conditions générales de la plateforme), c'est bien du travail... même s'il n'est pas rémunéré.

C'est surtout le chômage, la précarité, le sous-emploi, les difficultés d'insertion sur le marché du travail, voire la misère dans certains pays, qui poussent des travailleurs à s'engager dans ce type de « petit boulot ». Dans l'Union européenne, selon une série d'enquêtes nationales menées dans plusieurs pays,⁴ la majorité des *crowd workers* travaillent pour des plateformes afin d'obtenir un revenu d'appoint ou de compléter un emploi à temps partiel. En utilisant une définition large,⁵ ces enquêtes montrent une proportion de la population (allant de 9% en Allemagne et au Royaume-Uni à 22% en Italie) qui déclare avoir été à un moment *crowd worker*. Dans la majorité des cas, il s'agissait d'un complément très occa-

sionnel à d'autres revenus. Le nombre de personnes gagnant plus de la moitié de leur revenu du travail via des plateformes était très faible, allant de 1,6% de la population adulte aux Pays-Bas à 5,1% en Italie. Toutefois, certains indices suggèrent une situation très différente au-delà des frontières européennes.⁶

Une relation d'emploi de plus en plus floue

Le conflit social chez Deliveroo, non seulement en Belgique mais aussi en France, en Italie et en Grande-Bretagne, a mis en évidence le problème de la qualification juridique du travail réalisé pour les plateformes. Dans de nombreux cas, les travailleurs de la *gig economy* se trouvent dans une zone grise entre le salariat et le travail indépendant. Ils se situent tantôt à la périphérie de l'emploi salarié (par exemple, avec un statut d'étudiant ou de travailleur intermittent), tantôt à la périphérie de l'emploi indépendant, c'est-à-dire dans des formes d'auto-emploi caractérisées par une forte dépendance économique et organisationnelle à l'égard d'un nombre très restreint de donneurs d'ordre, tantôt ballottés entre l'un et l'autre statut.

Cet enjeu du statut des travailleurs est souvent posé sous la forme d'un dilemme : faut-il mettre en place un nouveau statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, qui couvrirait mieux les travailleurs free-lance et ceux qui réalisent des tâches pour des plateformes, ou faut-il au contraire élargir les champs respectifs du statut de salarié et du statut de travailleur indépendant, de manière à occuper le « *no man's land* » qui s'installe entre les deux ?

Le premier terme du dilemme consiste à envisager un statut de « travailleur autonome dépendant », qui constituerait un statut juridique hybride entre le salarié et l'indépendant. Il s'adresserait à des indépendants qui réalisent une part majoritaire de leur chiffre d'affaires avec un seul donneur d'ordre ou qui travaillent de manière stable pour un nombre limité de donneurs d'ordre. Le principe général consiste à reconnaître une relation de dépendance économique et à octroyer au travailleur un certain nombre de garanties,

concernant la durée des prestations et la continuité des rémunérations, un niveau minimal de protection sociale (soins de santé, accidents du travail, accès au chômage sous certaines conditions), un statut fiscal simplifié mais relevant du régime des indépendants, ainsi que des possibilités de recours en cas de conflit.^{7,8}

Il faut cependant dresser un bilan des points forts et des points faibles des statuts de ce type qui existent déjà en Italie, en Espagne et plus récemment en France. En Italie, où le concept de para-subordination est né dans les années 1980, un nouveau régime des travailleurs para-subordonnés, dénommé « collaboration contractuelle », a été mis en place à partir de 2003. Il repose sur trois principes : l'existence d'une coordination par le donneur d'ordre, la continuité de la relation contractuelle (ce qui exclut de nombreux « vrais » free-lance du statut de para-subordonné) et la nature personnelle du travail effectué. Les para-subordonnés italiens bénéficient d'une protection sociale limitée, mais plus proche de celle des salariés que des indépendants ; ce sont les employeurs qui financent cette protection sociale, avec des cotisations réduites par rapport à celles des salariés. L'expansion de ces statuts s'est faite au détriment des contrats d'emploi à durée déterminée car ils coûtent moins cher aux employeurs ; le secteur public décentralisé y recourt également de façon importante, notamment les pouvoirs locaux, les universités et centres de recherche, les centres de santé, les services d'utilité publique. D'une manière générale, on leur reproche d'avoir contribué à augmenter la précarité plutôt que de la réduire.⁹

En Espagne, le statut de travailleur autonome économiquement dépendant (TRADE : *Trabajadores autónomos económicamente dependientes*) a été officialisé par une loi de 2009. Un travailleur autonome est considéré comme économiquement dépendant si au moins 75% de ses revenus proviennent d'un seul donneur d'ordre.¹⁰ Les TRADE doivent faire enregistrer leurs contrats et ne peuvent ni employer du personnel, ni sous-traiter. Ils doivent être autonomes au niveau de leurs moyens matériels de travail et de l'organisation de leur temps. Ils bénéficient d'une couverture sociale en matière

de soins de santé, d'accidents professionnels, de pension et, sous certaines conditions, d'accès au chômage. Leur statut leur accorde un certain nombre de droits sociaux : droit à des temps de repos et à une séparation vie professionnelle / vie privée, non-discrimination, représentation collective au sein d'un Conseil supérieur du travail autonome. Cette dimension de négociation collective distingue nettement les TRADE espagnols des para-subordonnés italiens.¹¹

En France, le statut des auto-entrepreneurs, mis en place en 2008, n'avait pas pour vocation première de définir un statut intermédiaire entre le salarié et l'indépendant, mais de rendre plus facile l'installation à leur propre compte d'indépendants solos qui souhaitaient développer une activité complémentaire à leur emploi principal, ou tenter de se lancer dans une nouvelle activité pour sortir du chômage. Les auto-entrepreneurs bénéficient d'une couverture sociale en matière de soins de santé, d'accidents professionnels et de pension, moyennant des cotisations sociales réduites. Ils bénéficient également d'avantages fiscaux et d'une exemption de TVA, dans certaines limites. La situation actuelle des auto-entrepreneurs révèle cependant des écarts énormes entre les objectifs initiaux et les conditions d'emploi réelles.¹² La majorité des auto-entrepreneurs n'en font pas leur activité principale et n'en tirent que des revenus d'appoint. Quand c'est une activité principale, le revenu ne dépasse significativement le salaire minimum que pour environ 10% des auto-entrepreneurs. Le statut d'auto-entrepreneur repose fortement sur le système salarial, il se développe à la marge de ce système et s'en nourrit.

Dans ces trois pays, les « troisièmes statuts » ne donnent pas pleine satisfaction aux travailleurs concernés, car ils contribuent à les maintenir dans une situation d'incertitude, voire de précarité. Ils ne satisfont pas non plus les syndicats, qui y voient une brèche dans la relation salariale. En outre, la piste d'un troisième statut soulève plusieurs questions : la notion de travailleur autonome économiquement dépendant est-elle apte à couvrir toutes les nouvelles formes de travail qui émergent actuellement, notamment les petits

boulots pour des plateformes ? Quelle serait la contribution financière des donneurs d'ordre ou des plateformes au financement des garanties de ces travailleurs ? Un tel statut ne va-t-il pas déstabiliser encore un peu plus les statuts existants ?

Quant au second terme du dilemme, il consiste à élargir les champs couverts respectivement par les statuts de salarié et d'indépendant.

Du côté du statut de salarié, la flexibilité est déjà très importante. Au cours des 25 dernières années, l'évolution du salariat a été marquée par une diversification croissante des formes de flexibilité, qui affecte non seulement le temps et les lieux de travail, mais aussi les liens de subordination entre l'employeur et le salarié. C'est ainsi que se sont développées des formes de subordination « triangulaires », où l'employeur et le donneur d'ordres sont disjoints : emploi intérimaire, travail pour des agences (publicité, organisations d'événements, prestations culturelles ou sportives, titres-services, etc.), travail en mission ou en détachement dans des entreprises tierces. Dans certains cas, le travail pour des plateformes s'apparente à la subordination triangulaire, comme dans le travail pour une agence. Par ailleurs, diverses formes d'emploi occasionnel se sont développées, à la faveur d'une législation de plus en plus flexible : le travail intermittent, qui aujourd'hui dépasse largement le cadre initial des métiers du spectacle, et surtout le travail étudiant, qui a connu une expansion très rapide au cours des dernières années, suite aux assouplissements successifs des restrictions du nombre d'heures autorisées.¹³ Certaines plateformes de livraison de repas ou de colis recourent principalement à des étudiants ; les étudiants sont également très présents sur les plateformes de *crowd working* virtuel. Ces formes de travail occasionnel ne se développent pas dans un vide juridique. Le travail temporaire, le travail intermittent et le travail étudiant sont réglementés mais toujours dans une optique de dérogation et d'assouplissement des contraintes par rapport aux obligations des employeurs et aux régimes de protection sociale qui caractérisent la relation salariale. Cette situation explique le succès d'une initiative comme SMART qui, à travers l'affiliation à une

coopérative de travailleurs autonomes, vise à requalifier en relation salariale plus stable des prestations intermittentes ou de volume variable.¹⁴

Par ailleurs, le statut actuel du salarié est mal adapté à des trajectoires individuelles marquées par des transitions multiples entre différents statuts (contrats temporaires, indépendant à titre principal ou complémentaire, étudiant, stagiaire, demandeur d'emploi, combinaisons emploi-formation, etc.) ; il faut le compléter en établissant une garantie de stabilité et de continuité des droits.

Du côté des indépendants, le statut actuel est calqué sur le modèle de l'entrepreneur, du commerçant ou des professions libérales. Il n'est pas attractif pour les professionnels autonomes économiquement dépendants, ni pour des activités occasionnelles. Il s'agit donc d'adapter le statut des indépendants de manière à mieux couvrir les risques des travailleurs free-lance, des indépendants à faible revenu ou dont l'activité est fortement fluctuante.

La piste de l'élargissement des statuts existants soulève également plusieurs questions. Jusqu'à quel point peut-on assimiler au salariat des activités où le donneur d'ordre n'a quasiment aucun contrôle sur le lieu de travail, la durée du travail et les conditions de travail ? Jusqu'à quel point peut-on assimiler au travail indépendant des activités où le prix d'achat du travail est fixé uniformément par une plateforme pour des milliers de travailleurs ? Comment établir des critères juridiques de distinction entre le travail effectué par des professionnels et les revenus générés par des amateurs qui utilisent des plateformes pour proposer des services qui rentabilisent ou valorisent leur patrimoine personnel (voiture, vélo, appartement, connaissances linguistiques par exemple) ?

Quelles relations collectives de travail ?

La question des statuts débouche inéluctablement sur celle de la représentation collective et des capacités de négociation. La zone grise entre les statuts de salarié et d'indépendant est également une zone grise pour les relations collectives de travail.

Alors que la question des statuts concerne en premier lieu les travailleurs, la négociation collective soulève également la question de l'identification des employeurs. Celle-ci permet de donner une perspective collective, plutôt que de traiter des cas individuels en espérant que ceux-ci fassent jurisprudence. Les travaux récents de deux juristes des universités d'Oxford et de Vienne conduisent à une définition « fonctionnelle » de la notion d'employeur, c'est-à-dire à une description des fonctions qui caractérisent un employeur — par opposition à une définition purement juridique.¹⁵ Ces auteurs identifient cinq fonctions de l'employeur :

- Sélectionner, recruter, commencer une relation contractuelle ou y mettre fin ;
- Fournir le travail à effectuer, déterminer le montant et les modalités de la rémunération ;
- Contrôler, coordonner et planifier la réalisation concrète du travail, contrôler l'utilisation des moyens de production et des ressources ;
- Réceptionner les résultats du travail, en contrôler la qualité et la conformité ;
- Gérer les marchés de l'entreprise, satisfaire aux obligations fiscales, engranger des bénéfices ou s'exposer à des pertes.

Cette définition fonctionnelle permet de distinguer deux modèles : l'employeur classique et l'agence. Dans le modèle « employeur », les cinq fonctions sont concentrées chez un seul et même acteur : l'entreprise (ou l'institution) et sa direction. Le modèle employeur implique, assez logiquement, une relation d'emploi salariale. Un autre modèle est possible : le modèle « agence », caractérisé par une relation de subordination triangulaire. Dans ce cas, les cinq fonctions caractéristiques de l'employeur sont réparties entre deux acteurs : l'agence et le donneur d'ordres. Le modèle de l'agence implique le plus souvent une relation d'emploi salariale, comme dans le cas des agences de travail temporaire, mais il peut aussi fonder un système basé sur l'emploi indépendant, lorsque ni

l'agence ni le donneur d'ordre n'assument la totalité des fonctions de l'employeur. C'est notamment le cas des agences de représentation (sportifs, artistes, designers ou autres créatifs). Une coopérative de travailleurs autonomes, comme SMART, se rattache davantage au modèle de l'agence qu'à celui de l'employeur ; c'est d'ailleurs à ce titre que ses activités sont légalement reconnues en Belgique.

On peut appliquer ce cadre d'analyse aux plateformes en ligne, qui mettent en présence trois catégories d'acteurs : les propriétaires de la plateforme, le *crowd sourcer* (c'est-à-dire le donneur d'ordre) et le *crowd worker* (c'est-à-dire celui ou celle qui effectue la tâche et perçoit la rémunération). Dans le cas d'une plateforme comme Uber, c'est un seul acteur — la plateforme elle-même — qui assume les cinq fonctions de l'employeur. C'est en effet Uber qui sélectionne les chauffeurs, qui donne ou retire les agréments, qui fournit le travail et fixe le tarif, qui planifie les trajets à l'aide de sa propre application mobile, qui réceptionne le travail et organise le rating des chauffeurs, qui gère le marché et accumule la plus-value. Deliveroo est un cas semblable, de même que les autres plateformes de livraison de repas ou de colis. En revanche, dans des cas comme TaskRabbit ou Listminut, on se trouve confronté à une fragmentation des fonctions de l'employeur entre plusieurs acteurs : la plateforme, le client pour qui le travail est réalisé (c'est lui qui définit le travail et le réceptionne) et parfois le travailleur lui-même (qui peut négocier le prix et les conditions de réalisation). Cette fragmentation est plus proche du modèle de l'agence, sauf si le travailleur assume lui-même certaines fonctions de l'employeur ; dans ce dernier cas, il s'agit objectivement de travail indépendant, puisque ni l'agence ni le donneur d'ordre n'assument les cinq fonctions de l'employeur. C'est notamment le cas des artisans ou des travailleurs free-lance qui cherchent des clients via des plateformes en ligne.

L'intérêt de ce déplacement de la question du statut du travailleur vers le statut de l'employeur est de définir des critères collectifs, qui s'appliquent à tous les travailleurs qui se trouvent dans des situations identiques, plutôt que de plaider des cas individuels en escomptant

que ceux-ci fassent jurisprudence. Si on peut démontrer et faire acter que, selon les critères ci-dessus, Uber est un employeur et Listminut une agence de travail temporaire, alors cette conclusion s'applique à tous les travailleurs de ces deux plateformes.

Comment atteindre ces objectifs ? Comme les travailleurs occupés dans des petits boulots se trouvent, individuellement, dans un rapport de forces défavorable, leur mobilisation collective constitue un enjeu important. Plusieurs formes de mobilisation peuvent être distinguées, selon qu'elles visent à créer des liens de solidarité et d'entraide, à définir des critères de relations de travail équitables ou encore à obtenir des accords négociés. Voici quelques exemples, qui n'ont aucunement la prétention d'épuiser le sujet.

Dans la première catégorie, on peut mentionner les réseaux d'entraide créés dès 2008 par les travailleurs d'Amazon Mechanical Turk (AMT), dans un premier temps pour mettre en commun leurs expériences positives et négatives et s'échanger des conseils, ainsi que pour faire connaître leurs préoccupations à travers des pétitions ou des interventions dans les médias. Parmi ces préoccupations, il y a notamment la notation des travailleurs par les demandeurs de travail et par la plateforme elle-même. C'est un enjeu crucial pour les travailleurs d'AMT car cette notation comporte une part importante de jugements arbitraires des demandeurs et, si elle se détériore, c'est leur accès au travail qui est menacé. C'est pourquoi, dans un second temps, est né le besoin de développer un système de notation par les travailleurs eux-mêmes. Une plateforme collaborative dénommée Turkoptikon, qui en est aujourd'hui à sa seconde version, permet aux travailleurs d'AMT de noter les demandeurs selon une série de critères : le niveau de rémunération, la rapidité de paiement, l'équité de la rémunération et la qualité de la communication entre les travailleurs et les demandeurs.

Dans la seconde catégorie, les actions menées en Allemagne par le syndicat IG Metall ont permis de faire des progrès significatifs dans la direction d'un *crowd working* plus équitable. Parallèlement au lancement en 2015 du service en ligne FairCrowdWork.org, qui

permet aux travailleurs des plateformes d'évaluer leurs conditions de travail, le syndicat a entamé des discussions avec plusieurs plateformes allemandes qui avaient créé un code de conduite pour les entreprises, dénommé *Crowdsourcing Code of Conduct*. Le syndicat a mené une enquête approfondie auprès des travailleurs de six plateformes qui avaient souscrit à ce code de conduite, afin de mieux connaître leurs conditions d'emploi et de travail et d'établir une hiérarchie parmi les différents points du code de conduite. Ceci a permis, dans une discussion avec les entreprises, d'améliorer le code de conduite, notamment concernant la notion de rémunération équitable, en recommandant le respect des normes salariales locales. Une nouvelle version du service FairCrowdWork.org a été mise en ligne ; elle comporte un questionnaire d'évaluation des conditions de travail qui débouche sur un système de notation des plateformes par leurs travailleurs. Le principe d'un code de conduite est également à l'ordre du jour d'un projet international mené par des chercheurs de l'Oxford Internet Institute. Leur objectif est de créer une *Fairwork Foundation* qui, à l'instar de la *Fairtrade Foundation* dans le domaine du commerce équitable, attribuerait des labels de travail équitable pour les plateformes, à l'échelle mondiale. Les chercheurs sont actuellement occupés à l'élaboration des critères et de leurs modalités d'évaluation, sur base d'enquêtes de terrain dans différentes régions du monde ; leurs résultats sont attendus en mai 2019.

La troisième catégorie de mobilisations débouche sur des accords négociés. Les cas les plus connus concernent, dans certains pays, la requalification en salariés des chauffeurs travaillant pour des plateformes de transport de personnes, dont Uber. En Belgique, l'accord conclu début 2016 entre Deliveroo et la coopérative SMART, de manière à ce que celle-ci transforme en relation salariale à temps partiel les prestations intermittentes des livreurs, résulte d'une mobilisation de ceux-ci. L'accord a été dénoncé par Deliveroo en octobre 2017, ce qui a donné lieu à une nouvelle mobilisation des livreurs, soutenus cette fois par les organisations syndicales. Un autre cas intéressant, toujours dans le domaine de la livraison de repas, est celui de la plateforme Foodora à Vienne, où les travailleurs

ont obtenu la création d'un conseil d'entreprise où seront représentées les trois catégories de personnel : les salariés, les étudiants et les indépendants.

Conclusions

L'expansion des petits boulots pour des plateformes digitales doit être replacée dans un contexte plus large, qui est celui d'un affaiblissement continu de la relation d'emploi au cours des deux dernières décennies. Le développement du travail virtuel et des petits boulots menace certains fondements de la relation d'emploi. La notion de lieu de travail, qui est une des bases de la législation sociale, est systématiquement remise en question. De même, la signification et la mesure du temps de travail deviennent plus complexes, à tel point que le temps passé au travail n'est plus toujours une bonne mesure de la quantité de travail. La formation des salaires est mise en cause par les pratiques en vigueur dans l'économie de plateforme, notamment le salaire aux pièces et les rémunérations fixées aux enchères. Les liens de subordination deviennent plus flous. Dans le même temps, on voit se développer une logique entrepreneuriale parmi les salariés, mis en concurrence les uns avec les autres, et une logique salariale parmi les indépendants, qui sont demandeurs de normes et de références communes. Face à ces tendances, les modalités de construction du lien social dans le travail et d'expression de l'action collective sont forcées de prendre de nouvelles tournures.

Notes

1. V. De Stefano (2016), 'The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'.' *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37:3), p. 471-504.
2. W. Eichhorz, H. Hinte, U. Rinne & V. Tobsch (2016), 'How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labour market.' IZA Policy Papers Series n° 117.

3. 'The future of work in the digital era.' *HesaMag – ETUI Magazine on health and safety at work* (16), p. 10-39.
4. U. Huws & S. Joyce (2016), 'Crowd working survey: the size of the gig economy in Austria, Germany, the Netherlands, Sweden and UK.' *feps-europe.eu*, december 2016.
5. La définition utilisée est très large ; elle inclut tous les répondants qui ont déclaré avoir déjà vendu leur travail via une plateforme en ligne dans l'une des trois situations suivantes : pour effectuer des travaux à partir de son domicile (Upwork, Freelancer, Timeetc, Clickworker...), effectuer un travail à l'extérieur de son domicile (Handy, Taskrabbitt, Mybuilder...), effectuer du transport de personnes (Uber, Blablacar...).
6. M. Graham, I. Hjorth & V. Lehdontvira (2017), 'Digital labour and development impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods.' *Transfer* (23:2), p.135-162.
7. W. Eichhorst et al. (2013), 'Social protection rights of economically dependent self-employed workers. Report for the European Parliament.' *European Parliament Employment and Social Affairs*.
8. C. Jolly & E. Prouet (2016), 'L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?' France Stratégie, Document de travail n°2016-04.
9. W. Eichhorst (2013), op. cit., p. 40-41. On trouve également dans les annexes de ce rapport (p. 115-116) une comparaison des régimes respectifs de protection sociale des salariés, des indépendants et des para-subordonnés en Italie.
10. S. Célérier, A. Riesco-Sanz Alberto & P. Rolle (2016), 'Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français.' *Revue française de socio-économie* (17), p. 21-41.
11. C. Agut García & C. Nuñez González (2012), 'La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en España: un análisis crítico comparado con Italia.' Working Paper n°124, ADAPT – Centro Studi Internazionali Marco Biagi.
12. S. Abdelnour (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. PUF.
13. P. Liagre (2017), 'Het studentenstatuut onder de loep.' *denktankminerva.be*, 25 september 2017.

14. S. Gracefa (2016), *Refaire le monde... du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*. Éditions REPAS.
15. J. Prassl & M. Risak (2016), 'Uber, TaskRabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowd work.' *Comparative Labour Law and Policy Journal* (37:3).