

## **Contribution du Bureau international du travail (BIT) au questionnaire de la Commission européenne sur les plateformes numériques**

Le Bureau international du travail (BIT) relève que certaines questions et thématiques soulevées par le questionnaire de la Commission européenne sur les plateformes numériques sont en lien avec le mandat de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de promouvoir le travail décent. Sur cette base, la brève note qui suit met en lumière un certain nombre d'éléments pertinents pour assurer des conditions de travail décentes aux travailleurs prêtant leurs services par le biais de plateformes numériques. Ces éléments sont fondés, d'une part, sur les normes internationales du travail adoptées par l'OIT et sur les travaux des organes de contrôle chargés d'en assurer l'application et, d'autre part, sur des recherches récemment menées par le BIT sur le travail réalisé par le biais de plateformes numériques.

Il convient de préciser que si la note se réfère à un certain nombre d'observations et recommandations existantes des organes de contrôle de l'OIT, elle ne préjuge pas des positions que ces derniers seront amenés à adopter à l'avenir.

### **1. Remarques préliminaires**

- Le BIT relève que la partie du questionnaire relative aux conditions de travail se concentre sur la situation des travailleurs de plateformes numériques considérés comme indépendants. Tout en saluant l'attention portée à la protection des travailleurs n'étant pas engagés dans une relation de travail salarié, le BIT entend souligner que les activités professionnelles menées par le biais de plateformes numériques posent également des défis en matière de conditions de travail susceptibles d'affecter l'ensemble des travailleurs concernés, quelle que soit leur qualification juridique.
- Le BIT note par ailleurs que le questionnaire précise qu'il n'a pas pour objet de traiter des critères permettant de déterminer la qualification juridique devant être appliquée aux travailleurs de plateformes numériques. Le BIT souligne toutefois l'importance primordiale qu'il convient d'attacher à la correcte qualification juridique des services effectués par ces travailleurs. Il est signalé à cet égard que : i) dans de nombreux pays, la mise en œuvre d'aspects centraux de la protection reconnue aux travailleurs dépend encore souvent de l'existence ou non d'une relation de travail salariée; ii) le développement de nouvelles activités par le biais de plateformes numériques peut à la fois donner lieu à des incertitudes légitimes sur la qualification juridique de certains travailleurs ainsi qu'à de possibles pratiques tendant à éviter de manière abusive l'application de la législation du travail; iii) la Recommandation de l'OIT (n° 198) sur la relation de travail, 2006, contient à cet égard une série de principes et de critères ayant pour but de faciliter la distinction entre les qualifications de travail salarié et travail indépendant. Sur la base des éléments qui précèdent, la mise en œuvre des principes et critères de la Recommandation n° 198 dans le contexte de l'activité des plateformes numériques apparaît donc d'une importance particulière.

## **2. Remarques concernant les droits collectifs des travailleurs de plateformes numériques, y compris les travailleurs considérés comme indépendants (en lien avec les questions 37 à 39 du questionnaire)**

### **2.1 Principes généraux en matière de liberté syndicale et négociation collective**

Le BIT souligne l'importance que l'ensemble des travailleurs de plateformes numériques puissent, quel que soit leur statut juridique, jouir des droits reconnus par les normes et principes de l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective afin de pouvoir défendre collectivement leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

Il est rappelé que ces normes et principes, en particulier, les Conventions fondamentales (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiées par l'ensemble des pays membres de l'Union européenne, reconnaissent aux travailleurs et à leurs organisations une série de droits et de garanties, parmi lesquelles:

- i) le droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer les organisations-tant de base que de niveau supérieur- de leur choix et de s'y affilier<sup>1</sup> ;
- ii) le droit des travailleurs d'élire des représentants<sup>2</sup> ;
- iii) les facultés et facilités nécessaires à ces représentants afin d'exercer leur mandat<sup>3</sup> ;
- iv) le droit d'être protégé contre toute discrimination fondée sur l'activité syndicale ou de représentation<sup>4</sup> ;
- v) le droit des organisations de travailleurs et de leurs représentants d'être consultés par les entreprises et les pouvoirs publics sur les mesures affectant les intérêts professionnels de leurs membres<sup>5</sup>; et
- vi) le droit des travailleurs de négocier collectivement, par le biais de leurs organisations représentatives, l'ensemble de leurs conditions de travail et d'emploi<sup>6</sup>.

### **2.2 Champ d'application des droits en matière de liberté syndicale et négociation collective**

Il est rappelé que les conventions n° 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective, ont un champ d'application quasi-universel couvrant, à l'exception de quelques catégories limitativement énumérées (police et forces armées ainsi que, pour ce qui concerne la Convention n° 98, les fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat) l'ensemble des

---

<sup>1</sup> Voir art. 2 et 5 de la C.87.

<sup>2</sup> Voir art.3 de la C.87

<sup>3</sup> Voir Convention (n° 135) et Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971; voir également la Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

<sup>4</sup> Voir les arts. 1 des C.98 et C.135.

<sup>5</sup> Voir à cet égard la Déclaration de Philadelphie, 1944, annexée à la Constitution de l'OIT, la Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960). Voir également les décisions pertinentes du Comité de la liberté syndicale citées aux paragraphes 1517 et suivants de la compilation de décisions du Comité de la liberté syndicale, 6ème édition, 2018.

<sup>6</sup> Voir art. 4 de la C.98.

travailleurs et employeurs. A cet égard, les Conventions n° 87 et 98, n'effectuent aucune distinction ou exclusion sur la base du statut contractuel du travailleur.

Sur ce fondement, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale ont souligné que les différents droits reconnus par les conventions susmentionnées ainsi que par les principes de la liberté syndicale découlant de la constitution de l'OIT **couvrent non seulement les travailleurs disposant d'un contrat de travail mais également ceux considérés comme indépendants par leur ordonnancement juridique national<sup>7</sup>. Ceux-ci devraient donc pouvoir constituer les organisations de leur choix et s'y affilier, disposer de représentants facilitant leur interlocution avec leur donneur d'ordres et avec les autorités publiques et disposer de la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail, y compris leur rémunération<sup>8</sup>. Cette position générale des organes de contrôle de l'OIT concerne également les travailleurs de plateformes numériques, comme l'illustrent certains commentaires récents de la CEACR.<sup>9</sup>**

L'universalité dans la reconnaissance des droits ne signifie toutefois pas la nécessaire uniformité de leur mise en œuvre. A cet égard, tant le Comité de la liberté syndicale que la CEACR relèvent que les mécanismes de négociation collective appliqués dans les relations traditionnelles de travail risquent de ne pas être adaptés aux circonstances et aux conditions spécifiques dans lesquelles les travailleurs indépendants exercent leurs activités. Sur ce fondement, ils invitent les gouvernements à tenir des consultations avec les partenaires sociaux dans le but d'identifier les adaptations appropriées à introduire le cas échéant aux mécanismes de négociation collective afin de faciliter leur application aux travailleurs indépendants.<sup>10</sup>

### **2.3 Modalités de mise en œuvre des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques**

En vertu de l'obligation de promotion de la négociation collective incombant aux Etats<sup>11</sup>, il appartient aux pouvoirs publics de s'assurer que les cadres législatifs et institutionnels en vigueur rendent possible le développement effectif des relations collectives de travail. Tel que cela a déjà été relevé vis-à-vis des travailleurs indépendants, cette obligation de promotion peut supposer d'adapter les mécanismes en place afin d'assurer leur adéquation aux caractéristiques propres à certaines professions ou secteurs d'activité. Dans le contexte des plateformes

---

<sup>7</sup> Sur la base du dialogue avec les organes de contrôle de l'OIT, des pays comme la Pologne ou l'Irlande ont récemment étendu le champ d'application des droits collectifs du travail au-delà du seul salariat. Voir les commentaires correspondants de la CEACR reproduits dans l'annexe à la présente note.

<sup>8</sup> On notera à cet égard que la reconnaissance de l'applicabilité des normes de l'OIT en matière de liberté syndicale et négociation collective au-delà des seuls salariés assure que la mise en œuvre de ces droits fondamentaux ne soit pas tributaire de la contingence et de l'incertitude qui accompagnent souvent la qualification juridique des relations de travail, en particulier dans des activités émergentes comme celles des plateformes numériques.

<sup>9</sup> Voir les commentaires adressés par la CEACR à la Belgique et au Canada reproduits en annexe. .

<sup>10</sup> Voir à cet égard les observations et recommandations des organes de contrôle de l'OIT citées en annexe.

<sup>11</sup> Voir en particulier l'article 4 de la Convention n° 98 et l'article 5 de la Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

numériques, des réflexions et concertations pourraient être menés sur l'adaptation des aspects suivants :

- **facilités à accorder aux représentants des travailleurs** : au vu du caractère partiellement ou totalement dématérialisé de l'activité des travailleurs opérant par le biais de plateformes numériques et de la rareté ou de l'absence de réunions physiques des travailleurs, il apparaîtrait nécessaire que soient aménagées des modalités spécifiques rendant possible les échanges virtuels entre les travailleurs concernés et leurs représentants ainsi qu'entre les organisations syndicales et les travailleurs du secteur qui pourraient souhaiter s'y affilier.

- **Niveaux de la négociation collective** : en vertu de l'article 4 de la Conventions n° 98, la négociation collective doit, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, être possible à tous les niveaux (entreprise, branche, niveau interprofessionnel etc...).<sup>12</sup> Par ailleurs, des études indiquent qu'une part non négligeable de travailleurs opérant par le biais de plateformes numériques prêtent simultanément leurs services à plusieurs plateformes<sup>13</sup>, soulignant ainsi que la branche peut constituer un niveau de régulation particulièrement approprié. Il apparaît donc important que les autorités compétentes entament un dialogue avec les partenaires sociaux sur les modalités permettant d'assurer que les travailleurs de plateformes numériques puissent être adéquatement couverts par des négociations se tenant au niveau des branches.

- **Représentativité des organisations professionnelles aptes à négocier** : l'éparpillement des travailleurs, le caractère souvent discontinu de leur activité ainsi que les incertitudes relatives à leurs droits constituent des obstacles à leur regroupement au sein d'organisations représentatives. A cet égard, il convient de relever que les organes de contrôle de l'OIT ont accueilli favorablement les efforts de certains pays consistant à établir des critères de représentativité adaptés et plus souples dans les secteurs d'activité où une forte présence de travailleurs atypiques rendrait plus difficile l'implantation syndicale.<sup>14</sup>

- **Contenu de la négociation collective** : en vertu des Conventions n° 98 et 154, la négociation collective doit pouvoir progressivement couvrir l'ensemble des conditions de travail et d'emploi ainsi que les relations entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives. Dans le contexte des plateformes numériques et dans le respect de l'autonomie des parties, de telles négociations devraient pouvoir par exemple couvrir les algorithmes utilisés pour définir et organiser les tâches des travailleurs.

### **3.Remarques concernant les droits individuels et autres conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques (en lien avec la question 32 du questionnaire)**

Au-delà des Conventions n° 87 et 98 mentionnées au point 2, d'autres conventions internationales du travail, ratifiées par la totalité ou par une majorité de pays membres de

---

<sup>12</sup> Voir paragr. 222 de l'étude d'ensemble de 2012 de la CEACR relative aux conventions fondamentales de l'OIT et paragr. 4.1) de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

<sup>13</sup>. Voir, par exemple, *Le micro-travail en France*, rapport DIPLAB 2019.

<sup>14</sup> Voir la demande directe de la CEACR adressée en 2016 à l'Afrique du Sud et reproduite en annexe.

l'Union européenne s'appliquent également à l'ensemble des travailleurs, salariés ou indépendants, prêtant leurs services pour des plateformes numériques. C'est par exemple le cas des conventions relatives à l'égalité dans l'emploi et la profession<sup>15</sup>, à l'élimination du travail de enfants<sup>16</sup>, à l'abolition du travail forcé<sup>17</sup>, à la protection de la santé et de la sécurité au travail<sup>18</sup> et à la sécurité sociale<sup>19</sup>.

Par ailleurs des recherches récentes menées par le BIT<sup>20</sup> soulignent qu'un certain nombre d'aspects des conditions de travail des personnes prêtant leurs services à des plateformes numériques, qu'il s'agisse de travailleurs salariés ou indépendants, peuvent donner lieu à des inégalités de traitements sur lesquelles un projet de directive pourrait utilement se pencher: i) absence fréquente de fixation de montants minima de rémunération et de mesures de prévention de déductions ou de frais injustifiés ; ii) manque d'équité et de transparence dans les notations en ligne; iii) obstacles à la portabilité des notations d'une plateforme à une autre; iv) accès souvent difficile à des mécanismes efficaces de règlement des litiges v) durée souvent excessive des heures de travail, y compris pour le temps de conduite dans le cas des services de voiturage; vi) lacunes dans la protection de la santé des travailleurs (par exemple en matière de fourniture d'équipements de protection individuelle, notamment dans le contexte sanitaire actuel) ; vii) absence de réglementation de la résiliation de la relation contractuelle entre la plate-forme et le travailleur pouvant conduire à des déconnexions arbitraires ; viii) besoin de développer l'utilisation de la technologie pour rationaliser le paiement des cotisations et des prestations de sécurité sociale ; ix) fréquent défaut de transparence des algorithmes utilisés notamment pour l'attribution des tâches; et x) insuffisance des mesures de protection des données personnelles des travailleurs.

Tel qu'il résulte du point 2 de cette note et en vertu des conventions de l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective, les points venant d'être mentionnés au point 3 devraient faire l'objet de consultations avec les partenaires sociaux ainsi que pouvoir donner lieu à des négociations collectives entre les acteurs économiques et les organisations représentant les travailleurs des secteurs concernés.

---

<sup>15</sup> Voir Conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

<sup>16</sup> Voir Conventions (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

<sup>17</sup> Voir Conventions (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

<sup>18</sup> Voir en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

<sup>19</sup> Voir en particulier la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

<sup>20</sup> Voir par exemple : Berg, Janine, Uma Rani, Marianne Furrer, Ellie Harmon, and M Six Silberman. 2018. "Digital Labour Platforms and the Future of Work." Geneva, Switzerland: International Labour Organization; ————. 2018. "The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-Being." Future of Work Series, Research Paper 3. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.