



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019



Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques

Hannah Johnston
Chris Land-Kazlauskas

SÉRIE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI NO. 94

INWORK

Service des marchés du travail inclusifs, des relations
professionnelles et des conditions de travail

***Représentation, voix et négociation collective:
l'organisation à la demande dans l'économie des
plates-formes numériques***

Hannah Johnston*

Chris Land-Kazlauskas**

* Candidate au doctorat, Université Queen's, Kingston, Ontario, Canada.

** Spécialiste de la liberté syndicale et la négociation collective, BIT, Genève.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Série des conditions de travail et d'emploi n° 94, ISSN: 2226-8944 (imprimé); 2226-8952 (web pdf)

Couverture: DTP/Design Unit, OIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Des informations sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus sur notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse.

Table des matières

REMERCIEMENTS	3
INTRODUCTION.....	1
1.LES PLATES-FORMES DE TRAVAIL NUMÉRIQUE: UNE VUE D'ENSEMBLE	4
2.LES APPROCHES ADOPTÉES PAR LES SYNDICATS	6
LES STRATÉGIES DE NATURE JURIDIQUE	6
LES GUILDES AFFILIÉES À UN SYNDICAT	7
NOUVELLE LÉGISLATION.....	9
NOUVEL ÉLAN DONNÉ À LA SYNDICALISATION: LA SENSIBILISATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION D'EMPLOI ATYPIQUE ET DES TRAVAILLEURS DES PLATES-FORMES NUMÉRIQUES EN EUROPE ET AUX ÉTATS-UNIS.....	9
NOUVEAUX SYNDICATS ET NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS	13
3.LES FORUMS EN LIGNE	16
4.LES CENTRES DE TRAVAILLEURS.....	19
5.LES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	22
LES PLATES-FORMES COOPÉRATIVES	22
PARTAGER LES RESSOURCES ET AMÉLIORER L'ACCÈS AUX PROGRAMMES DE PROTECTION SOCIALE GRÂCE AUX COOPÉRATIVES.....	23
6.LES INITIATIVES DES EMPLOYEURS	25
GARANTIR DES CONDITIONS ÉQUITABLES POUR TOUS.....	25
COLLABORATION ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS	26
7.VERS UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE	28
DROIT DE LA CONCURRENCE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN EUROPE	30
LÉGISLATION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - ET CONTENTIEUX ANTITRUST - EN AMÉRIQUE DU NORD	33
COMITÉS D'ENTREPRISE	35
DES CONVENTIONS COLLECTIVES?.....	36
CONCLUSION.....	38
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	42
SÉRIE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI.....	50

Remerciements

Les auteurs de cette publication tiennent à remercier Susan Hayter pour son aide, ses orientations et ses conseils tout au long de ce projet. Nous tenons également à remercier Philippe Marcadent, Janine Berg, Simel Esim, Valerio De Stefano, Claire Hobden, Rafael Peels, Walteri Katajamaki, Phoebe Moore et Joanne Land-Kazlauskas pour leurs observations et commentaires judicieux sur les versions préliminaires de cette étude. Nous remercions également toutes les personnes qui ont généreusement consacré de leur temps pour participer à des entretiens et qui sont citées tout au long de ce document.

Introduction

Les plates-formes de travail numérique représentent l'une des tendances les plus récentes et les plus médiatisées du marché du travail. Destinées à répondre à une demande de flexibilité accrue de la part des employeurs (Eurofound, 2015a), à assurer une meilleure efficacité du marché du travail (OIE, 2017) et, dans certains cas, à satisfaire la volonté des travailleurs de bénéficier d'une plus grande souplesse (De Stefano, 2016), les emplois associés à l'économie des plates-formes numériques sont considérés comme une forme d'emploi atypique exécuté à la demande, et dont l'essor est facilité par la technologie et les marchés numériques. Malgré sa taille relativement modeste (Farrell et Grieg, 2016), l'économie des plates-formes numériques (*gig economy*) a le potentiel de faire évoluer rapidement la manière dont le travail est organisé et exécuté, de modifier le contenu et la qualité des emplois et de remodeler les différents secteurs économiques. Le présent document examine les obstacles rencontrés par les travailleurs des plates-formes numériques au niveau de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, et analyse la grande diversité des stratégies utilisées par ces travailleurs pour mettre en œuvre une mobilisation collective et promouvoir une réglementation efficace des plates-formes de travail numérique.

Les avantages et les coûts que représentent les plates-formes de travail numérique pour les employeurs, les travailleurs, ainsi que la société en général restent très controversés. Les partisans de ces plates-formes de travail affirment que, du point de vue économique, elles peuvent bénéficier aux groupes socialement marginalisés, notamment aux chômeurs, aux personnes isolées géographiquement et aux réfugiés (De Stefano, 2016; Byrne et Waters, 2015). Pour les entreprises, les plates-formes de travail numérique offrent la possibilité d'associer innovation technologique et relations contractuelles multiples, permettant ainsi d'abaisser le coût des transactions et de la main-d'œuvre, d'offrir une «flexibilité numérique» aux entreprises pour s'adapter à une demande fluctuante, et d'accroître leur compétitivité (Peck et Theodore, 2012; BIT, 2016). Toutefois, à l'instar de l'emploi atypique en général, le contenu et les modalités de travail au sein de l'économie des plates-formes numériques sont caractérisés par une forte diversité. Malgré les avantages potentiels que l'économie des plates-formes numériques représente, la manière dont les emplois y sont structurés peut néanmoins avoir des répercussions négatives aussi bien sur les travailleurs (horaires de travail imprévisibles, revenus variables, perspectives d'emploi à long terme incertaines), que sur les entreprises (concurrence déloyale, baisse de la productivité et absentéisme) (*ibid.*, voir également: Peck et Theodore, 2012; BIT, 2016; De Stefano, 2016).

Le présent document commence par offrir une vue d'ensemble des plates-formes de travail numérique, ainsi que des obstacles d'ordre structurel et institutionnel que doivent surmonter les travailleurs de ces plates-formes pour pouvoir se mobiliser collectivement ou en groupe.¹ Il se poursuit par l'analyse des stratégies utilisées par ces travailleurs pour s'organiser, grâce aux institutions ou aux organisations qu'ils ont créées ou auxquelles ils se sont affiliés dans le but de se mobiliser. À cet égard, nous soulignerons l'importance des organisations de travailleurs, au sens large, en tant qu'espace permettant de regrouper les ressources économiques, politiques et culturelles nécessaires pour provoquer des changements. La pérennité de ces organisations permet aux travailleurs de tester différents outils et stratégies destinés à améliorer leurs conditions d'emploi et d'adopter ceux qui se révèlent être efficaces (Dias Abey, 2017). Les quatre structures organisationnelles abordées au sein de ce document (stratégies de renouveau syndical et nouvelles initiatives en matière d'organisation, forums de travailleurs, centres de travailleurs

¹ Nous définissons la mobilisation comme une action intentionnelle qui aboutit à un résultat notable. Compte tenu du pouvoir de négociation (déséquilibré) dans la relation individuelle de travail, qui peut être aggravé par les modalités de travail au sein de l'économie des plates-formes numériques, la mobilisation peut être collective lorsque les individus décident d'agir ensemble pour accroître leur capacité en vue d'exercer une influence et de provoquer des changements. Roscigno et Hodson (2004) ont adopté la définition suivante: «la capacité objective des individus à agir collectivement ou individuellement de manière à renforcer ou à affaiblir les relations sociales et la structure organisationnelle dominantes; [...] la mobilisation est souvent exprimée par des travailleurs et des dirigeants en dépit de certaines contraintes et sanctions éventuelles que peuvent entraîner l'expression de cette mobilisation». (p.18).

et coopératives) constituent la liste exhaustive des entités qui organisent et soutiennent activement les travailleurs des plates-formes numériques. Compte tenu de la rotation rapide qui caractérise cette main-d'œuvre à la demande, nous considérons que la persévérance des organisations d'employeurs et leurs stratégies d'adaptation sont essentielles au développement d'un mouvement ouvrier durable et dynamique. Chacune de ces initiatives sera examinée au sein d'une section spécifique, délimitée par un intitulé propre, et composée d'un résumé des principales stratégies utilisées en la matière. Nous nous attacherons par la suite à décrire les efforts déployés par les organisations d'employeurs pour aider leurs membres à s'adapter et à exercer une influence sur ces nouvelles réalités.

Ce document s'achève par une analyse des obstacles rencontrés par les travailleurs indépendants des plates-formes numériques dans l'accès à la négociation collective, ainsi que des efforts déployés par les travailleurs de ces plates-formes pour être effectivement représentés et avoir accès à la négociation collective. Dans cette dernière partie, nous évoquons certaines mesures importantes qui pourraient être mises en œuvre pour garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des entrepreneurs indépendants, qui se voient souvent privés de ces droits en application de la législation sur la concurrence. Cette section souligne également différentes initiatives récemment mises en œuvre par les plates-formes de travail numérique et les travailleurs concernés en vue d'élaborer une réglementation collective en la matière.

Si, d'un côté, les plates-formes de travail numérique sont souvent considérées comme des éléments perturbateurs (ou «disruptifs»), à la pointe de l'innovation, d'un autre côté, le débat sur l'économie des plates-formes numériques est dominé par des notions obsolètes dans le domaine de la négociation collective. En tenant compte de la flexibilité institutionnelle et de la capacité d'adaptation de la négociation collective, nous examinons au sein du présent document les succès et les difficultés rencontrés par les travailleurs des plates-formes numériques au cours de leurs premières tentatives de mobilisation collective. Tout en considérant les différentes formes que peut revêtir cette mobilisation, et en prêtant une attention particulière à la viabilité des victoires collectives, nous proposons des recommandations destinées à promouvoir la négociation collective en tant qu'institution importante, capable de contribuer à l'élaboration d'une réglementation adaptée, équitable et décente au sein de l'économie des plates-formes numériques. Nous serons amenés à soutenir, à cet égard, que l'innovation technologique (notamment dans le contexte de la 4^{ème} révolution industrielle) et la négociation collective ne sont pas mutuellement incompatibles; l'incapacité à concevoir leur coexistence n'étant rien de moins qu'un manque d'imagination.

Cette étude est le fruit de recherches approfondies menées entre octobre 2016 et décembre 2017. Les tendances sectorielles et les thèmes d'ordre général ont été évalués sur la base de sources secondaires, à savoir notamment des publications provenant du monde universitaire, de secteurs économiques, de syndicats, d'organisations d'employeurs et de gouvernements. Les articles d'actualité contiennent des informations concrètes sur certaines initiatives ciblées et sur les avancées spécifiques en la matière. Ces informations d'ordre général sont enrichies par plus d'une vingtaine d'entretiens menés avec des spécialistes travaillant sur des questions en lien avec les emplois associés à l'économie des plates-formes numériques. Les stratégies mentionnées au sein de chacune des parties de ce document ne doivent pas être considérées comme les seules stratégies envisageables, ni comme des stratégies qui ne seraient applicables que dans le cadre au sein duquel elles ont été classées. À l'inverse, cette classification permet de mieux appréhender le mécanisme central à partir duquel la mobilisation des travailleurs prend sa source et évolue.

Comme cela a été le cas au cours de l'histoire moderne, la négociation collective offre des perspectives encourageantes quant à la mise en place d'une réglementation adaptée, qui permette de garantir un équilibre entre les besoins des plates-formes numériques, ceux des clients ou des consommateurs et ceux des personnes exécutant un travail dans ce cadre. Toutefois, pour être durables, les améliorations obtenues grâce à la négociation collective doivent pouvoir être effectivement mises en œuvre en pratique; il s'agit là d'un défi que nous avons été à même d'observer régulièrement. Bien que certains exemples prometteurs en la matière aient été identifiés, le plein développement du processus de négociation collective est un exercice qui s'avère difficile pour une multitude de raisons. Les lacunes au niveau de la réglementation, notamment en ce qui concerne les allégations en suspens quant à la qualification erronée du statut des

travailleurs, soulèvent des questions fondamentales au sujet des droits des travailleurs des plates-formes numériques.

En présentant ces résultats, et en dépit des problèmes inhérents à la classification des emplois, nous estimons que tout travail effectué dans le cadre des applications et des plates-formes numériques doit être reconnu comme du *travail*,² et que les personnes effectuant un travail à la demande doivent être reconnues comme des *travailleurs*. Ce postulat a des implications importantes au niveau de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs des plates-formes numériques, et des travailleurs en situation d'emploi atypique de manière générale, et doit être reconnu en vertu de l'applicabilité des normes internationales du travail dans ce contexte. Afin de pouvoir garantir cette protection, il est primordial d'examiner les réglementations existantes et, le cas échéant, d'élaborer de nouvelles réglementations en vue de garantir des conditions équitables pour tous. Il peut également être nécessaire d'adapter les mécanismes utilisés pour réglementer les termes et les conditions de travail, y compris par le biais de la négociation collective, pour les travailleurs réellement indépendants. Il est également essentiel de garantir une protection appropriée sur le lieu de travail et de promouvoir, de respecter et de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, indépendamment de la manière dont le travail est structuré.

² Indépendamment du fait de savoir si ce travail est ou non considéré comme étant réalisé dans le cadre d'une relation d'emploi, conformément à la législation nationale.

1. Les plates-formes de travail numérique: une vue d'ensemble

Les innovations technologiques ont provoqué d'importants changements au niveau de l'organisation du travail, ainsi que des relations d'emploi et de travail, entraînant des répercussions à la fois positives et négatives. Bien que les emplois à la tâche ou ponctuels ne soient pas un phénomène nouveau, le recours croissant à la technologie a encouragé la prolifération rapide de ce type d'emploi. L'économie des plates-formes numériques a contribué à l'essor de certaines formes d'emploi atypique, avec l'apparition d'un marché du travail ou de plates-formes de travail numériques. Ces plates-formes de travail s'appuient sur les nouvelles technologies pour mettre en relation des travailleurs et des consommateurs, en vue d'exécuter des tâches ponctuelles ou un travail, qui est réalisé de manière virtuelle ou en personne, par une main-d'œuvre disponible à la demande. Cette main-d'œuvre peut être amenée à bénéficier d'une protection limitée, au niveau de la protection sociale et des protections liées à l'emploi, ce qui devient un sujet de préoccupation de plus en plus important à mesure de l'augmentation du nombre de travailleurs pour qui ces plates-formes numériques constituent la principale source de revenus.

Le nombre de ces plates-formes et la taille de l'économie des plates-formes numériques n'ont pas encore été déterminés avec précision. Une étude menée aux Etats-Unis, par Katz et Krueger (2016), a estimé que le nombre de travailleurs gagnant la majeure partie de leurs revenus grâce à des plates-formes basées sur des applications, telles que Uber, Handy ou Taskrabbit, représente seulement 0,5 pour cent de la main-d'œuvre totale aux Etats-Unis. Farrell et Greig (2016) sont arrivés à un résultat similaire au niveau du taux d'activité sur les plates-formes aux Etats-Unis, alors que d'après les recherches réalisées par Huws et Joyce, 3 pour cent des résidents britanniques travaillent sur des plates-formes numériques au moins une fois par semaine, et 2 pour cent des personnes interrogées en Allemagne ont indiqué que les plates-formes de travail numérique représentent leur seule source de revenus (Huws et Joyce, 2016a; Huws et Joyce, 2016b). D'autres études se sont attachées à évaluer dans quelle mesure les plates-formes de travail numérique constituent la principale source de revenus, et non pas une source de revenus complémentaires, pour ces travailleurs (*ibid.*; Berg, 2016; Paolacci, Chandler et Ipeirotis, 2010), ou ont commencé à s'intéresser à l'impact de l'emploi associé aux plates-formes numériques non déclaré sur les systèmes de sécurité sociale et les comptes publics (Baumann et Klotz, 2017). L'incertitude relative à la taille et à la portée de l'économie des plates-formes numériques, conjuguée à la diversité des modèles commerciaux suivis par ces plates-formes, représentent autant d'obstacles à l'élaboration de solutions normatives adaptées et innovantes.

En contribuant à l'élaboration d'une typologie des différents modèles commerciaux au sein de l'économie des plates-formes numériques, Valerio de Stefano (2016) opère une distinction intéressante entre «travail collaboratif» (*crowdwork*) et «travail à la demande via des applications mobiles» (*work on-demand via apps*). Les travailleurs collaboratifs opèrent en ligne par le biais de plates-formes numériques qui leur permettent d'entrer en contact avec un grand nombre de clients, d'organisations et d'entreprises, souvent à un niveau transfrontalier. Parce que le travail collaboratif est réalisé en ligne, un nombre infini de travailleurs et de clients sont souvent séparés par d'importantes distances géographiques (De Stefano, 2016; voir également: Scholz, 2017). D'un autre côté ce que De Stefano appelle le «travail à la demande via des applications mobiles»³ est une activité qui, bien qu'elle soit facilitée par une plate-forme numérique, se déroule dans un endroit précis et dans une zone géographique délimitée. Tel est notamment le cas des services de livraison ou de transport, des travaux domestiques, ou des réparations à domicile; tous ces services ayant pour point commun de requérir une interaction en personne entre les travailleurs des plates-formes numériques et ceux qui ont sollicité leurs services (*ibid.*). La structure du travail a une

³ Todolí-Signes établit une distinction similaire entre la «production participative en ligne» (*online crowdsourcing*) et le «travail collaboratif hors ligne» (*offline crowdworking*), tout en indiquant que si ce dernier présente de nombreuses similitudes avec le travail collaboratif en ligne, il requiert que le travail soit exécuté physiquement et dans un lieu déterminé (Todolí-Signes, 2017).

incidence directe sur différents facteurs, notamment le degré de concentration des travailleurs, la capacité des travailleurs à former des alliances au sein des plates-formes, et la mesure dans laquelle ces travailleurs peuvent également former des alliances avec des consommateurs. Ces éléments variables aboutissent à ce que différentes stratégies soient respectivement utilisées par les travailleurs de l'économie collaborative et les travailleurs des plates-formes exécutant un travail dans un emplacement déterminé.

La législation du travail, la liberté syndicale et la négociation collective ont longtemps cherché à rééquilibrer les rapports inégaux existant entre les employeurs et les travailleurs à titre individuel, et à permettre aux travailleurs d'agir collectivement afin de pouvoir influencer leurs conditions d'emploi et de travail. Malgré l'importance du rôle joué par la syndicalisation pour garantir le bien-être des travailleurs, les taux de syndicalisation ont baissé au niveau mondial et sont particulièrement faibles pour les travailleurs en situation d'emploi atypique (Jaumotte et Osorio Buitron, 2015). Pour les travailleurs des plates-formes numériques en particulier, de nombreuses plates-formes qualifient ces travailleurs d'entrepreneurs indépendants,⁴ ce qui conformément à la législation de différents pays les empêche de créer des syndicats et de participer à la négociation collective.

Les difficultés en matière d'organisation collective résultant des restrictions imposées par la législation aux travailleurs des plates-formes numériques sont aggravées par la structure isolationniste des marchés du travail numériques. Ces travailleurs opèrent généralement de manière indépendante et isolée, dans des zones géographiques très vastes et en concurrence directe les uns avec les autres. En outre, les emplois associés à l'économie des plates-formes numériques sont souvent de courte durée ou limités à la réalisation de tâches ponctuelles, et les plates-formes de travail en ligne enregistrent de forts taux de rotation entre les travailleurs (Farrell et Greig, 2016). Le fait de pouvoir passer d'une plate-forme de travail à une autre, entre différents secteurs, et souvent sans l'intention de participer à long terme à l'économie des plates-formes numériques, a inévitablement un impact sur la capacité des travailleurs à pouvoir établir une communauté et identifier des intérêts communs. Ces particularités entravent les efforts déployés pour organiser collectivement ces travailleurs car ces derniers peuvent être difficiles à identifier, difficiles à atteindre et difficiles à impliquer. Par conséquent, les travailleurs et le mouvement syndical ont été contraints d'évaluer les meilleures méthodes en vue d'encourager l'organisation dans un environnement de travail numérique.

Bien qu'elles ne représentent actuellement qu'un pourcentage minime de la main-d'œuvre totale, les applications numériques ont une portée mondiale et affectent la vie de millions de personnes. Les effets perturbateurs potentiels des plates-formes numériques sur les marchés du travail dépassent de loin leur importance actuelle en tant que source d'emploi. Toutefois, le développement prévisible de ces plates-formes de travail a amené de nombreux experts à penser que cette forme d'emploi pourrait contribuer à la disparition totale de l'emploi formel (Drahokoupil et Fabo, 2016; Moody et Brooks, 2016). Compte tenu de l'essor potentiel du marché du travail numérique, la promotion d'un environnement propice à l'organisation des travailleurs et à la négociation collective peut contribuer à garantir que le recours aux plates-formes de travail numérique ne se fasse pas au détriment d'emplois de qualité et de conditions de travail décentes. Dans ce contexte, il s'agit de déterminer si les efforts de mobilisation des travailleurs des plates-formes numériques contribuent à atteindre cet objectif.

⁴ Le fait de savoir si cette qualification dissimule une relation d'emploi déguisée est discuté ci-après.

2. Les approches adoptées par les syndicats

Pendant des décennies, les syndicats ont joué un rôle essentiel en facilitant l'organisation des travailleurs et en encourageant la négociation collective. La négociation collective s'est révélée être un mécanisme essentiel pour obtenir des avancées durables et opposables sur le lieu de travail. En tant qu'acteur présent aussi bien dans le monde du travail qu'au sein de la sphère politique, les syndicats ont également joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'actions concrètes, l'obtention de soutiens au niveau politique et l'organisation des communautés. Les changements intervenus au niveau des modalités d'emploi, notamment en raison du phénomène croissant des plates-formes de travail numérique, posent de nouveaux défis au mouvement syndical en termes de structure et d'organisation. Dans le cadre d'une stratégie visant à accroître leur représentation en intégrant plus largement les travailleurs en situation d'emploi atypique, de nombreux syndicats ont parfois cherché à attirer les travailleurs des plates-formes numériques (BIT, 2016).

Ces efforts de renouvellement entrepris par les syndicats se basent sur leur expérience en matière d'organisation et de représentation de différents groupes de travailleurs en situation d'emploi atypique, en vue notamment de sensibiliser davantage les travailleurs des plates-formes numériques. Les outils utilisés par les syndicats à cette fin sont multiples et s'inspirent bien souvent des stratégies utilisées au sein d'autres modèles d'organisation. En outre, leurs activités au sein de l'économie des plates-formes numériques dépend en grande partie de l'environnement politique au sein duquel ils évoluent. Kelly Ross, Directeur adjoint de la Politique au sein de l'AFL-CIO, a identifié trois tendances principales dans l'organisation des travailleurs des plates-formes numériques par les syndicats. La première approche consiste à adopter une stratégie de nature juridique principalement axée sur le traitement des réclamations formulées par les travailleurs quant à la classification erronée de leur emploi; la seconde approche vise à créer des associations ou des alliances offrant des services aux travailleurs des plates-formes numériques et défendant leurs intérêts; et enfin la troisième et dernière approche consiste à promouvoir l'adoption de réformes législatives et réglementaires aux niveaux municipal et étatique afin de reconnaître les droits des travailleurs des plates-formes numériques en matière d'organisation et de négociation collective⁵. Dans le cadre de cette nouvelle dynamique dans l'organisation des travailleurs, les syndicats ont également renforcé leurs efforts pour sensibiliser les travailleurs en situation d'emploi atypique et plus généralement les travailleurs des plates-formes numériques, en élaborant de nouvelles modalités d'affiliation et de nouveaux outils d'organisation pour pouvoir permettre à ces travailleurs d'intégrer leurs organisations.

Les stratégies de nature juridique

La remise en cause de la classification de l'emploi exercé par les travailleurs des plates-formes numériques a pour objectif de faire entrer ces travailleurs dans le champ d'application des réglementations relatives aux relations de travail, leur garantissant ainsi immédiatement les protections et les avantages prévus par ces réglementations⁶. L'un des avantages non négligeables du statut de salarié est qu'il permet d'identifier avec précision l'employeur, et donc le partenaire à la négociation collective. Au sein de l'économie collaborative, les plates-formes de travail numérique ont presque toujours été considérées comme étant, de fait, le partenaire à la négociation collective, même si les relations entre les plates-formes et les travailleurs de ces plates-formes sont parfois vagues ou confuses. En effet, dans un certain nombre de pays, des recours ont été formés devant les tribunaux pour contester la classification de ces travailleurs dans la catégorie des entrepreneurs indépendants. Bien que certains recours collectifs aient été formés en

⁵ Notes prises au cours de l'entretien avec Kelly Ross, le 2 décembre 2016.

⁶ Il peut s'agir ici de dispositions en matière d'accident du travail, de prestations de chômage, de salaire minimum, de politiques relatives aux congés pour raisons familiales, etc.; l'ensemble de ces dispositions offrant aux travailleurs une plus grande stabilité et une meilleure protection.

dehors du mouvement syndical (Lane et Daus, 2012), les syndicats ont joué un rôle central dans la résolution des problèmes en la matière.

Au Royaume-Uni, GMB, le syndicat des chauffeurs professionnels, a réussi à remporter l'une des victoires les plus significatives, jusqu'à ce jour, contre Uber sur la question de la classification erronée des travailleurs. Le syndicat GMB a, en effet, fait valoir que malgré le fait qu'Uber considérait ses conducteurs comme des entrepreneurs indépendants, il était davantage approprié de leur reconnaître le statut de «travailleur» reconnu au Royaume-Uni. Cette décision a permis à quelques 30.000 chauffeurs à travers le Royaume-Uni de pouvoir bénéficier des dispositions de base en matière d'emploi, relatives notamment aux congés payés, au salaire minimum et aux temps de pause pendant les heures de travail (GMB, 2016). Hannah Reed, du Congrès des syndicats (TUC), estime que les procédures judiciaires constituent une stratégie importante pour faire entendre la voix des travailleurs des plates-formes numériques. Elle indique, à cet égard, que, pour les syndicats, le défi en matière de classification erronée des travailleurs consiste à prouver que «toutes les caractéristiques du travail [exercé sur les plates-formes numériques] sont identiques à celles d'un salarié ou d'un travailleur [...] et que, par conséquent, [la personne concernée] devrait bénéficier du même statut que celui qui est accordé aux travailleurs».⁷ Les syndicats, comme GMB, ont invoqué avec succès devant les tribunaux qu'il n'existe pas de réelle distinction au niveau du contenu du travail entre ceux qui travaillent via des plates-formes numériques et les autres travailleurs.

L'Alliance des chauffeurs de taxi de New York (NYTWA), dont les actions seront examinées plus en détail dans la partie relative à l'organisation des travailleurs, a également aidé des travailleurs à former plusieurs recours contre Uber. À l'origine, la NYTWA a aidé deux chauffeurs d'Uber à déposer une demande d'assurance-chômage contre l'entreprise, qui s'est soldée par une décision en faveur des travailleurs (Rivoli, 2016). Cette décision pourrait être amenée à créer un précédent en permettant à d'autres travailleurs d'obtenir une protection en matière d'emploi, notamment au niveau de l'assurance-chômage, du salaire minimum garanti ou d'autres mesures de protection sociale. Bien que ce premier jugement ne vise pas la totalité des travailleurs des plates-formes numériques, une décision plus récente a considéré que les chauffeurs d'Uber et les chauffeurs «se trouvant dans une situation similaire» doivent être considérés comme des salariés afin de pouvoir prétendre à l'assurance-chômage (Griswold, 2017).

Les guildes affiliées à un syndicat

L'Independent Drivers Guild⁸ (IDG ou «la guilde») est affiliée à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA). L'IDG déclare qu'elle représente 50.000 chauffeurs d'Uber agréés par la Commission des taxis et limousines de la ville de New York (Independent Drivers Guild, 2017). L'AIMTA a plusieurs décennies d'expérience dans l'organisation et la représentation des chauffeurs de véhicules non officiels de transport de passagers dans la ville de New York (connus sous le nom de «black cars» ou «voitures noires»), dont la majorité sont issus de l'immigration (Ness, 2010). Même si l'AIMTA a enregistré quelques victoires isolées, telles que la conclusion de conventions collectives avec un certain nombre d'entreprises de «voitures noires», la structure de ce secteur et son cadre réglementaire, associés aux perturbations provoquées par l'arrivée

⁷ Entretien avec Mme Hannah Reed, Spécialiste senior en droit du travail, Congrès des syndicats (TUC), Royaume-Uni, 5 mai 2017.

⁸ Les guildes existent depuis des siècles comme moyen permettant à des groupes de personnes déterminés d'atteindre des objectifs communs. Les guildes professionnelles, répandues dans l'Europe pré-industrielle, étaient organisées par artisanat. Les artisans, les prestataires de services et les fabricants se regroupaient dans des guildes à des fins d'entraide mutuelle. Ces associations dirigées par leurs membres étaient importantes d'un point de vue économique, servant non seulement de plate-forme permettant d'exprimer des intérêts collectifs, mais également pour garantir l'accès de leurs membres au marché et contribuer à la formalisation et à la professionnalisation de l'activité. Leur réapparition, simultanément au développement de l'emploi atypique, est à rapprocher du fait que, historiquement, l'affiliation à une guilde était réservée aux artisans qui cherchaient à protéger et à promouvoir leurs intérêts dans un contexte antérieur à la relation employeur-salarié. Pour davantage d'informations à cet égard, voir, Lis et Soly, 2006; Ogilvie, 2014; et Laubacher et Malone, 1997.

d'Uber sur le marché, ont entraîné d'importantes difficultés dans la résolution des problèmes «base par base»⁹. L'IDG a donc été créée pour encourager des réformes de grande envergure dans ce secteur et permettre un dialogue entre les chauffeurs d'Uber et l'entreprise. Les quatre principales questions sur lesquelles l'IDG a tenté d'exercer une influence sont: la mise en place systématique d'une option permettant aux chauffeurs de recevoir un pourboire, l'instauration d'un tarif minimum par minute ou par kilomètre (permettant de garantir un revenu minimum d'environ 250 USD pour une journée de travail de huit heures), la limitation du nombre de licences accordées par la Commission des taxis et limousines (lié au nombre de trajets, afin de limiter la concurrence sur le marché du travail), et le droit des chauffeurs à exercer un recours contre l'entreprise si cette dernière sous-facture ou retient une partie de leurs revenus (par exemple, à titre de sanction suite à la plainte d'un passager).

D'après Ryan Price, Directeur exécutif de l'IDG, «bien que l'organisation des chauffeurs *puisse* se faire entreprise par entreprise, ce type d'organisation ne permettrait pas de se concentrer sur les «principaux» problèmes compte tenu de la précarité qui caractérise ce secteur. Les machinistes ont réalisé qu'une association à l'échelle du secteur pourrait être plus efficace. Nous avons donc commencé à négocier avec Uber pour créer la guilde». Il en a résulté un accord de neutralité et de reconnaissance entre l'AIMTA et Uber, d'une durée de cinq années, qui a permis de garantir un certain nombre d'avantages, tel que notamment un dialogue régulier avec les dirigeants locaux.¹⁰ «Nous construisons un syndicat qui, bien que dépourvu de capacité en matière de négociation collective, fonctionne comme un syndicat organisateur», explique M. Price. «Notre objectif est de permettre aux chauffeurs de s'organiser et de nous permettre de commencer à réfléchir à la manière dont l'on pourrait faire évoluer les règles fondamentales dans ce secteur, sans se soucier pour le moment de la question du statut de salarié ou d'entrepreneur indépendant des chauffeurs mais en la gardant dans un coin de notre tête».

Comme l'a suggéré Kelly Ross, l'un des avantages du modèle de la guilde est qu'il offre aux syndicats la possibilité de nouer des relations avec les travailleurs des plates-formes numériques, ce qui leur permettra, en cas d'évolution des conditions et d'une reconnaissance syndicale officielle, de mobiliser les membres de la guilde à des fins de syndicalisation formelle.¹¹ M. Price, de l'IDG, partage également cette opinion: «Le fait est que, dans notre accord [avec Uber], dès que les [chauffeurs d'Uber] se verront reconnaître le droit de négociation collective, nous aurons la possibilité de nous organiser dans une perspective de négociation collective et nous le ferons».

Bien que l'interaction directe de la guilde avec Uber ne se soit pas faite sans critiques,¹² cela a permis d'offrir à la guilde ce qu'elle considère comme un avantage comparatif substantiel: la possibilité d'accéder aux parties. Il s'agit ici non seulement de l'accès au groupe de chauffeurs d'Uber, mais également de l'accès à l'entreprise elle-même, grâce à un comité d'entreprise¹³ au sein duquel les chauffeurs qui sont représentés par la guilde peuvent soulever les problèmes qu'ils rencontrent en vue de leur résolution; ce dernier point étant abordé dans le cadre de la partie intitulée «Vers une négociation

⁹ Notes prises au cours de l'entretien avec Ryan Price, le 4 avril 2017. «Une nouvelle livrée de base est une entreprise agréée par la Commission des taxis et limousines (TLC) qui loue des véhicules agréés par la TLC conçus pour transporter moins de six passagers, chauffeur exclus, en contrepartie d'un paiement pour ce service facturé sur la base d'un taux forfaitaire, du temps, du kilométrage ou des zones de transport» (Commission des taxis et limousines, 2017).

¹⁰ Parmi les autres avantages prévus dans cet accord figurent: la possibilité de faire appel des décisions de désactivation devant un panel indépendant, en étant représenté par la guilde, ainsi que la prestation de services juridiques, des assurances et une assistance routière à prix réduits.

¹¹ Notes prises au cours de l'entretien avec Kelly Ross, le 2 décembre 2016.

¹² Voir: Katz, 2017; et Scheiber, 2017, qui effectuent des rapprochements entre la guilde et les «syndicats d'entreprise».

¹³ Ce concept est beaucoup plus répandu au sein des relations industrielles européennes, où il est régi par les législations nationales et par une directive du Conseil européen. Le comité d'entreprise peut être défini, dans ses termes les plus élémentaires, comme une structure de représentation destinée à promouvoir l'information et la consultation entre les représentants des travailleurs et la direction au sein d'une entreprise. Dans certains pays, tels que notamment l'Autriche et l'Allemagne, le rôle du comité d'entreprise va jusqu'à la co-détermination.

collective». La guilde considère que l'accès aux chauffeurs est un élément essentiel qui a des répercussions sur sa stratégie.

Établir et développer des relations avec une main-d'œuvre dispersée peut s'avérer être un obstacle majeur à l'organisation des travailleurs des plates-formes numériques. L'accord conclu avec Uber permet à l'IDG d'avoir accès aux coordonnées des chauffeurs, un élément qui s'est révélé être d'une importance cruciale dans l'élaboration de la stratégie de la guilde. Comme le souligne M. Price, «notre modèle d'organisation est basé sur le fait que nous disposons de la liste [des chauffeurs d'Uber], et que nous pouvons donc en permanence les contacter par courrier électronique. Nous pouvons alors transformer ces contacts en véritables relations par le biais de notre programme de parrainage. En résumé, la guilde est juste un instrument permettant de mettre en relation des travailleurs [avec] d'autres travailleurs».

Transformer des contacts en représentants actifs a été l'un des principaux objectifs de la guilde. M. Price déclare à propos des délégués de l'IDG que:

Leur objectif est [d']aider [les chauffeurs] au sein de ce secteur d'activité; ils les aident dans leurs relations avec la Commission des taxis et limousines, ils les aident à communiquer avec les entreprises, ils les aident, le cas échéant, avec le service de la police de la ville de New York (N.Y.P.D), ils les aident à traduire des documents. Aussi, notre objectif est, avec l'aide de nos délégués, de construire une véritable organisation syndicale afin de créer un sentiment d'appartenance à une communauté et établir des relations qui sont en réalité comme la brique et le mortier, comme le ciment entre les briques du syndicat.

Nouvelle législation

Après les recours formés devant les tribunaux pour contester la classification des travailleurs et l'émergence des guildes de travailleurs, les organisations syndicales américaines ont adopté une troisième approche consistant à encourager l'adoption d'une nouvelle législation au niveau municipal afin de renforcer les droits et les possibilités offertes aux travailleurs des plates-formes numériques en matière d'organisation collective. Les initiatives les plus ambitieuses en la matière ont été lancées par la Fraternité internationale des chauffeurs routiers (les «teamsters») à Seattle. Cette nouvelle législation vise à étendre la négociation collective aux entrepreneurs indépendants qui travaillent comme chauffeurs pour les entreprises de réseaux de transport (telles que notamment Uber et Lyft). Elle fait l'objet d'un examen détaillé au sein de la partie intitulée «Vers une négociation collective».

Nouvel élan donné à la syndicalisation: la sensibilisation des travailleurs en situation d'emploi atypique et des travailleurs des plates-formes numériques en Europe et aux Etats-Unis

Les réponses apportées par les syndicats au travail à la demande dépendent principalement des traditions et des cultures locales dans le domaine social, politique et de l'emploi. Bien que ces stratégies puissent varier d'un syndicat à l'autre, toutes témoignent du nouvel élan donné en matière d'organisation par de nombreux syndicats pour atteindre de nouveaux secteurs et des travailleurs traditionnellement non syndiqués (Fairbrother, 2008; Hickey, Kuruvilla, et Lakhani, 2010; Simms, Holgate, et Heery, 2012; Heery, Kelly, et Waddington, 2003; Heery, 2009; Heery, 2015). Outre ces nouveaux efforts en matière de sensibilisation, les syndicats ont également dû se restructurer en interne afin d'autoriser l'affiliation des travailleurs en situation d'emploi atypique, concevoir de nouveaux outils de syndicalisation, et optimiser les ressources consacrées à l'augmentation du nombre de leurs membres.¹⁴

En Europe, de nombreux syndicats à la tête de l'organisation des travailleurs des plates-formes numériques incorporent dans leurs rangs, depuis plusieurs années, des travailleurs en situation d'emploi atypique. En Italie, par exemple, les syndicats ont répondu aux besoins des travailleurs en situation

¹⁴ Voir, par exemple, Simms, Holgate, et Heery, 2012; et Bronfenbrenner et Hickey, 2004.

d'emploi atypique, en créant pour ces travailleurs des possibilités spécifiques d'être représentés au sein des confédérations syndicales existantes (Pulignano, Gervasi, et De Franceschi, 2015). Le fait de structurer les membres du syndicat par rapport à la classification de leur emploi (plutôt que par secteur d'activité ou profession) a permis d'offrir une tribune aux travailleurs pour traiter spécifiquement des problèmes liés aux contrats temporaires, à la faiblesse de la rémunération, aux conditions de travail moins avantageuses et au caractère limité de leurs droits (*ibid.*). Les résultats atteints en la matière ont notamment consisté à obtenir des appuis au niveau politique afin de promouvoir des réformes juridiques, à aider les travailleurs ayant des questions à propos de leur contrat, à étendre les protections sur le lieu de travail aux travailleurs en situation d'emploi atypique, et à négocier avec les entreprises afin de les encourager à privilégier des relations d'emploi traditionnelles (plutôt que de confier le travail à des travailleurs en situation d'emploi atypique)(*ibid.*).

Les syndicats s'appuient désormais sur leur expérience en matière de collaboration avec les travailleurs en situation d'emploi atypique pour mobiliser de manière proactive les travailleurs des plates-formes numériques. En Italie, par exemple, Marcio Grasso du Sindicato Networkers (UILTuCS) a mené des recherches sur une période d'une année afin de comprendre l'ampleur des expériences vécues par les travailleurs des plates-formes numériques. L'objectif de l'UILTuCS est de pouvoir utiliser à terme les données collectées auprès des travailleurs pour être en mesure de déterminer la meilleure manière d'améliorer les termes et les conditions d'emploi des travailleurs des plates-formes numériques. M. Grasso explique les différentes approches envisagées:

Il faut se rappeler, qu'en Italie, la législation sur le travail est différente [...]. Par exemple, en Italie, nous avons le système de «bons du travail».¹⁵ Certains collègues ont même proposé d'utiliser un «bon du travail numérique» applicable à des activités exercées sur les plates-formes de travail. Il y en a d'autres qui proposent de créer un fonds de prestations pour ce type de travailleurs. Au cours des dernières semaines, nous avons également essayé de contacter les membres de notre Parlement italien à l'origine d'un projet de loi sur l'économie collaborative afin d'essayer de garantir certains droits, notamment dans le domaine des congés payés et des congés de maladie, ainsi que d'autres protections.¹⁶

Tout en poursuivant ses recherches et en élaborant une stratégie d'organisation à plus long terme pour les travailleurs des plates-formes numériques, le syndicat UILTuCS offre actuellement une assistance individuelle aux travailleurs des plates-formes numériques qui font face à des problèmes urgents, indépendamment du fait de savoir s'ils sont ou non affiliés à l'organisation syndicale.

La capacité des syndicats à intégrer les travailleurs en situation d'emploi atypique dans les modèles de négociation collective ou de représentation existants, peut être le reflet partiel de la force du mouvement syndical au niveau sectoriel, régional ou national. Benassi et Vlandas (2016) ont examiné les différents facteurs qui incitent les syndicats à engager des actions en faveur des travailleurs temporaires. Ils sont arrivés à la conclusion qu'un taux de syndicalisation élevé et des conventions collectives solides sont deux conditions qui permettent aux syndicats de négocier une meilleure protection pour les travailleurs en situation d'emploi atypique. Les objectifs de la syndicalisation de ces travailleurs sont similaires à ceux

¹⁵ Bien que le système de «bons du travail» (ou «buono lavoro») décrit ci-dessus soit unique en Italie, d'autres pays ont également expérimenté ce type de système. En Belgique, par exemple, un système de titres-services a été utilisé pour lutter contre le travail domestique non déclaré. Dans le cadre du système belge, les utilisateurs de services éligibles peuvent acheter des titres-services pour recruter des travailleurs domestiques déclarés, dont la rémunération est subventionnée par le gouvernement (Eurofound, 2010). Entre 2008 et 2017, l'Italie a eu recours aux «bons du travail» pour permettre aux employeurs de recruter des travailleurs de manière ponctuelle et jusqu'à un certain seuil maximum de revenus. Lorsque ces «bons du travail» sont encaissés par les travailleurs, ils sont soumis à différentes formes d'impôts et de paiements liés à l'emploi, notamment en matière de sécurité sociale et d'indemnisation des travailleurs (Balmer, 2017; Eurofound, 2009). Les syndicats ont reproché au système pilote de ne pas garantir suffisamment de protections aux travailleurs. Ce système a été partiellement révisé en 2017 et son usage a été limité aux PME et aux ménages privés.

¹⁶ Notes prises au cours de l'entretien avec Mario Grasso, le 7 février 2017.

que poursuivent les accords d'emploi standard, tels que notamment l'élaboration de normes de travail décent, l'accès aux prestations sociales, le droit à la retraite, et la négociation de conventions collectives (Conaty, Bird et Ross, 2016).

Pulignano, Gervasi et Franceschi (2015) affirment que la réponse des syndicats aux situations d'emploi atypique s'est principalement résumée à l'une des deux stratégies suivantes. La première a consisté à combattre les situations d'emploi atypique, en luttant à l'inverse pour promouvoir des emplois stables et à temps plein. La seconde a consisté à «adopter des stratégies destinées à améliorer les conditions de travail, les droits sociaux et les salaires de ces travailleurs» (*ibid*, p. 41). Dans son rapport sur l'emploi atypique dans le monde, le Bureau international du Travail formule des observations similaires et préconise également d'envisager des réponses d'ordre politique. Le BIT souligne un certain nombre d'options envisageables, telles que notamment: des réformes législatives, une représentation et une négociation collectives, des politiques en matière de protection sociale, ainsi que des programmes d'aide aux travailleurs pour accompagner les transitions sur le marché du travail (BIT, 2016).

En Allemagne, la réforme du droit du travail entreprise en 2003 a incité IG Metall, un syndicat traditionnellement orienté vers les exportations, à élaborer un programme dynamique et intégrateur de sensibilisation à des fins d'affiliation, destiné aux travailleurs en situation d'emploi atypique, dans le but de freiner cette pratique. En effet, le recours croissant aux travailleurs en situation d'emploi atypique dans les lieux de travail syndiqués menacent les normes réglementant les différents secteurs d'activité et obtenues grâce à la négociation collective (Benassi et Dorigatti, 2015). Depuis 2007, ce syndicat a cherché à attirer les travailleurs temporaires et intérimaires et participe désormais activement à la sensibilisation des travailleurs des plates-formes numériques.

Six Silberman est à l'avant-garde des travaux actuellement entrepris par IG Metall sur l'économie des plates-formes numériques. M. Silberman a travaillé à l'élaboration d'un site Internet, dénommé FairCrowd.work, sur lequel les travailleurs peuvent publier des commentaires sur les applications pour lesquelles ils travaillent. Il déclare, à cet égard, que:

*FairCrowd.work demande aux travailleurs ce qu'ils aiment et ce qu'ils n'aiment pas à propos des plates-formes numériques sur lesquelles ils travaillent et rend ces informations publiques. C'est un peu comme Tripadvisor ou Yelp, mais pour les plates-formes numériques. Nous nous sommes rendu compte que l'un des problèmes en la matière est que les plates-formes de travail numérique ne sont pas comme des restaurants ou des hôtels dans la mesure où il existe de nombreux modèles différents de marchés du travail numérique. Ils sont très différents et les personnes qui y participent sont dans des situations économiques et personnelles très différentes, le font dans une perspective ou pour des raisons très différentes, et avec des attentes également très différentes en termes de rémunération équitable et de bonnes méthodes de travail, etc. Vous ne pouvez pas simplement demander: est-ce que cette plate-forme est bien ou pas? Est-ce-qu'elle est ou non équitable? Est-ce-qu'elle paye bien ou pas?*¹⁷

Pour illustrer son propos, M. Silberman fait référence à questions simples sur le montant de la rémunération. En fonction du lieu de résidence des travailleurs, du montant de leurs frais, de la durée de leur travail et de leur degré de dépendance financière par rapport à ce travail, les avis des travailleurs par rapport aux plates-formes numériques seront variables. Il est difficile de déterminer avec certitude les conditions de travail d'une plate-forme compte tenu de la grande diversité dans les réponses des travailleurs. Cela donne un rôle important aux syndicats à l'heure d'analyser, d'interpréter, et de présenter les informations reçues des travailleurs des plates-formes numériques.

L'initiative FairCrowd.work est grandement similaire aux efforts entrepris par les forums en ligne. Cela n'est pas réellement surprenant dans la mesure où M. Silberman a été recruté par IG Metall après avoir longtemps travaillé en tant que développeur et modérateur de Turkopticon, un forum en ligne pour les travailleurs de l'Amazon Mechanical Turk (AMT). Avec les ressources et l'appui d'un grand syndicat

¹⁷ Notes prises au cours de l'entretien avec Six Silberman, le 27 janvier 2017.

allemand comme IG Metall, le concept de forum en ligne et de système d'évaluation des employeurs peut être étendu pour donner une idée de ce que signifie travailler pour différentes plates-formes. Cette initiative élargie est également encouragée par la coopération avec différents acteurs du mouvement syndical européen. Cela a abouti à des collaborations transfrontalières en faveur de FairCrowd.work, notamment avec la participation d'organisations syndicales suédoises et autrichiennes.

Unionen, le plus grand syndicat de Suède, collabore au projet FairCrowd.work et apporte une perspective unique à la mobilisation, la représentation et l'expression des travailleurs en situation d'emploi atypique. D'après Fredrik Söderqvist, économiste à Unionen, parmi leurs quelques 640.000 membres, environ 10.000 sont des entrepreneurs ou des travailleurs indépendants.¹⁸ Unionen a principalement attiré des membres en situation d'emploi atypique en offrant certains services, notamment en matière d'assurance. Bien que le nombre de travailleurs des plates-formes numériques reste faible en Suède, M. Söderqvist se dit optimiste quant à la capacité d'Unionen à jouer un rôle central dans l'instauration du droit de négociation collective pour ces travailleurs.

Unionen aborde l'économie des plates-formes numériques avec un optimisme prudent. M. Söderqvist ne croit pas que l'idée des plates-formes de travail numérique soit fondamentalement mauvaise, mais estime qu'elles doivent fonctionner en respectant certaines règles. Il indique, à cet égard, que «les plates-formes existent pour réduire les coûts de transaction; c'est le nom de leur modèle économique. Afin d'y parvenir, vous devez faciliter la mise en relation des clients avec les prestataires de services et de biens sur les plates-formes. En fin de compte, cela signifie que vous devez standardiser les processus». Unionen envisage de créer un nouveau type d'institution appartenant aux partenaires sociaux de l'entreprise et du secteur d'activité, qui serait chargée d'élaborer des normes et des règles de fonctionnement. Pour que les entreprises puissent participer à cette institution, elles doivent avoir conclu une convention collective en vigueur. M. Söderqvist explique que «l'idée est que si vous souhaitez créer et négocier ces nouvelles normes, vous devez disposer d'une convention collective pour pouvoir être membre de l'institution que nous proposons. Cela signifie essentiellement que vous pouvez obtenir la simplification des règles que vous souhaitez, à condition que toutes les parties intéressées interviennent dans ce processus. Vous pouvez donc négocier à quoi devraient ressembler les nouvelles normes. C'est une idée tripartite.»

En résumé, l'idée d'Unionen est de faire coïncider les conventions collectives avec les normes sectorielles et les réglementations publiques. Dans la région nordique, les accords tripartites et les partenariats entre les entreprises et les travailleurs connaissent un succès de longue date. Par exemple, en Suède, il n'existe pas de salaire minimum légal, mais les salaires applicables au niveau national sont déterminés par des conventions collectives couvrant plus de 70 pour cent de la population (Eurofound, 2015b). Le caractère unique du monde du travail dans les pays nordiques laisse à penser que cette idée est peut-être trop spécifique à une région pour pouvoir être mise en œuvre ailleurs. Toutefois, dans les régions où les accords tripartites ont eu des résultats probants et où les gouvernements ont manifesté leur volonté d'élaborer une réglementation, le mouvement syndical peut considérer cela comme une occasion de défendre les droits des travailleurs via une intervention réglementaire.

L'essor de l'économie des plates-formes numériques a encouragé une collaboration au niveau international en vue de surmonter les restrictions structurelles qui limitent les droits de ces travailleurs. Les syndicats ont participé à ces mesures dans le cadre de leurs efforts de renouvellement. La «Déclaration de Francfort» sur le travail exécuté au sein des plates-formes numériques, adoptée par de nombreux syndicats d'Europe et d'Amérique du Nord,¹⁹ constitue une étape encourageante et de grande envergure. Cette déclaration propose d'instaurer une plus grande transparence entre les clients et les travailleurs, d'établir des procédures disciplinaires justes, et de garantir un salaire équitable, ainsi que le droit des travailleurs à s'organiser collectivement (Chambre du travail autrichienne et coll., 2016). Conformément aux autres efforts actuellement déployés pour améliorer les conditions de travail au sein

¹⁸ Notes prises au cours de l'entretien avec Frederik Söderqvist, le 30 novembre 2016.

¹⁹ Chambre du travail autrichienne (Arbeiterkammer), Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB), Syndicat danois des employés commerciaux et administratifs (HK), Syndicat allemand de la métallurgie (IG Metall), Fraternité internationale des chauffeurs routiers - Local 117 (Etats-Unis); Union internationale des travailleurs des services (Etats-Unis); et Unionen (Suède).

des plates-formes numériques, cette déclaration identifie les plates-formes numériques comme l'interlocuteur pertinent à des fins de négociation collective (*ibid.*). Bien que ces groupes soient parvenus à un consensus sur les réformes nécessaires à l'amélioration du travail exercé au sein des plates-formes numériques, le mouvement syndical n'a pas encore réussi à élaborer une approche commune pour atteindre ces objectifs.

De nombreux syndicats et confédérations syndicales jouissant d'une solide expérience ont reconnu la nécessité d'élaborer une stratégie pour répondre aux besoins des travailleurs en situation d'emploi atypique et non représentés. L'un des thèmes communs qui semble se dégager au sein des syndicats et des fédérations syndicales est la reconnaissance de la nécessité de développer un modèle d'affiliation qui n'empêche pas les travailleurs de s'affilier du fait de leur employeur ou de leur statut professionnel.

Nouveaux syndicats et nouvelles formes d'organisation des travailleurs

Dans de nombreux pays industrialisés et post-industrialisés, l'engagement des syndicats auprès des travailleurs en situation d'emploi atypique a principalement eu pour objectif d'appliquer les cadres de négociation collective existants à ces nouveaux travailleurs. Simultanément, des efforts ont été déployés afin de mettre en place des formes alternatives d'organisation, notamment grâce à la création de nouveaux syndicats indépendants par les travailleurs en situation d'emploi atypique. Ces initiatives trouvent souvent racine dans l'émancipation des travailleurs et des communautés, et se distinguent par l'absence de conventions collectives (Fine, 2015; et Morris, 2005). Il existe également un degré de proximité important entre l'émergence de ces syndicats «indépendants» et les efforts de renouveau déployés par les syndicats existants en vue de créer un mouvement syndical large et ouvert.

Le concept de syndicalisme minoritaire et indépendant n'a pas toujours été le bienvenu. Certaines critiques se sont élevées quant au fait que le syndicalisme minoritaire pourrait faire concurrence aux syndicats au niveau du droit de représentation (Harcourt et coll., 2014). D'autres craignent que les syndicats minoritaires soient vulnérables à l'influence des entreprises, qui pourraient aller jusqu'à la cooptation de ses membres (Fine, 2015). Indépendamment de cette controverse entre les modèles réservés aux membres et les syndicats reconnus comme étant majoritaires sur le lieu de travail, le syndicalisme minoritaire peut offrir une solution immédiate permettant d'influencer les politiques relatives au lieu de travail et les conditions au sein de l'économie des plates-formes numériques et partout ailleurs.

Le traitement accordé au syndicalisme minoritaire varie selon les régions. Certains syndicats indépendants et minoritaires se conforment aux directives externes en vue d'obtenir une reconnaissance officielle, mais il est beaucoup plus fréquent que ces structures s'identifient d'elles-mêmes comme des syndicats et fixent leurs propres seuils minimums d'affiliation pour pouvoir solliciter des mandats de représentation. En raison de leur indépendance et de leur autonomie, les syndicats minoritaires opèrent fréquemment en dehors des cadres réglementaires qui régissent les activités des syndicats traditionnels.

Au Royaume-Uni, le syndicat des travailleurs indépendants de Grande Bretagne (IWGB) est l'un des exemples les plus connus de création d'un nouveau syndicat pour les travailleurs des plates-formes numériques. L'IWGB a été spécifiquement créé pour organiser les travailleurs non traditionnels, faiblement rémunérés et migrants. Cette organisation a autorisé l'affiliation de «tous les employés, travailleurs, et autres personnes adhérant aux principes, aux objectifs et aux règles du syndicat» (IWGB, 2017). En tant que syndicat minoritaire, l'IWGB ne représente qu'une fraction de la main-d'œuvre engagée au sein des différents secteurs, sans jouir de la protection accordée aux agents traditionnels de négociation collective. Néanmoins, ce syndicat revendique plusieurs avancées substantielles dans différents secteurs d'activité considérés comme difficiles à organiser, notamment les services d'entretien et de messagerie. Ces avancées, telles que notamment l'augmentation de 20 à 30 pour cent du montant de la rémunération des coursiers de City Sprint, la plus grande entreprise de messagerie à Londres, sont le fruit de campagnes de relations publiques ciblées et d'actions directes.

Mags Dewhurst, coursière et syndicaliste au sein de l'IWGB, explique leur approche centrée sur des actions au niveau la communauté et de la base. Bien qu'elle reconnaisse une certaine valeur à la

reconnaissance syndicale officielle et à la négociation collective (une stratégie qu'étudie actuellement l'IWGB), son expérience en tant que militante syndicale et coursière dans un secteur dominé par l'emploi atypique témoigne du fait que des avancées peuvent aussi avoir lieu en dehors de toute reconnaissance syndicale officielle et en marge des mécanismes de négociation collective. Mme Dewhurst considère que les syndicats qui possèdent une expérience dans le domaine de l'organisation des travailleurs en situation d'emploi atypique ont acquis un ensemble de compétences en termes d'organisation qui peut être appliqué au nouveau domaine des plates-formes de travail numérique.

En août 2016, lorsque la plate-forme Deliveroo a informé par courrier électronique ses coursiers, travailleurs à la demande, du fait que leurs taux de rémunération seraient revus à la baisse, les travailleurs se sont organisés de manière spontanée et ont protesté devant le siège social de l'entreprise (Osborne et Butler, 2016). L'IWGB a soutenu ces manifestations et a aidé, depuis lors, ces travailleurs à s'organiser. Le rôle de l'IWGB a davantage consisté à soutenir et à encourager, plutôt qu'à diriger ce mouvement. Le fait que la direction du mouvement appartienne aux travailleurs, la forte implication des membres de la base et ses liens avec la communauté ont été considérés comme des éléments essentiels ayant contribué à la réussite du syndicat. Évoquant l'IWGB, Mme Dewhurst indique: «la communauté est la colonne vertébrale du syndicat. Ce n'est pas comme si le syndicat était arrivé et avait dit on devrait organiser ces travailleurs: le syndicat est issu de la communauté elle-même. Je crois qu'il est vraiment, vraiment important de comprendre l'économie des plates-formes numériques et ces nouvelles formes d'organisation des travailleurs».²⁰ Même si Mme Dewhurst considère que l'attention portée par l'IWGB à l'engagement et à la syndicalisation depuis la base la distingue des syndicats traditionnels, les pratiques et la trajectoire de l'IWGB sont similaires à celles utilisées par les syndicats aujourd'hui dominants lors de leur création il y a un siècle.²¹

Suite aux manifestations du mois d'août 2016, les travailleurs de Deliveroo ont réussi à conserver leurs conditions de rémunération précédentes (Osborne et Butler, 2016). L'IWGB a, pour sa part, continué à oeuvrer aux côtés des coursiers de Deliveroo afin de s'assurer que l'entreprise respecte ses engagements. À cette fin, l'IWGB étudie actuellement la possibilité d'organiser une unité de négociation formelle, sur le modèle traditionnel de représentation des syndicats majoritaires. Mme Dewhurst déclare que «[les accords de reconnaissance sont] une chose qui [initialement] ne nous sont pas apparus comme étant nécessaires, car nous avons toujours obtenu ce que nous souhaitions grâce à nos campagnes de mobilisation. Ceci étant dit, il est évident que, en fonction de l'employeur et des circonstances, les accords de reconnaissance peuvent être vraiment, vraiment utiles et nous nous dirigeons dans cette direction désormais avec Deliveroo».

La capacité de l'IWGB à conclure des accords officiels de reconnaissance s'est toutefois heurtée à quelques obstacles. Bien que l'IWGB ait réussi à faire reconnaître le statut de «travailleur» aux coursiers traditionnels, une décision récente du Comité central d'arbitrage a considéré que les coursiers de Deliveroo ne sont pas des «travailleurs» mais des travailleurs indépendants (O'Conner, 2017). Il est possible de faire appel de cette décision, et compte tenu des antécédents de l'IWGB, il est probable que ce dernier continue de fonctionner en tant que syndicat minoritaire et d'organiser collectivement les coursiers, quel que soit le résultat obtenu dans cette affaire.

L'Alliance des chauffeurs de taxi de New York (NYTWA) a également adopté un modèle de syndicat minoritaire. Bien qu'enregistrée comme organisation à but non lucratif, la NYTWA est une organisation basée sur l'affiliation et soutenue par ses membres. Il s'agit également de la première organisation affiliée à l'AFL-CIO créée pour représenter les travailleurs en situation d'emploi atypique et qui revendique fortement son identité en tant que syndicat. Le principal objectif de la NYTWA est d'améliorer les conditions de travail des chauffeurs de taxi dans la ville de New York. La NYTWA a déployé d'immenses

²⁰ Notes prises au cours de l'entretien avec Mags Dewhurst, 17 décembre 2016.

²¹ Ruth Milkman considère que les tactiques utilisées par les syndicats minoritaires actuels, comme la sensibilisation intensive et l'action directe, sont similaires celles utilisées par les organisations syndicales avant l'ère du New Deal, lorsque les travailleurs organisés adoptaient à titre de stratégies principales la recherche active de soutiens au niveau politique, la participation à la politique électorale et le syndicalisme majoritaire sur le lieu de travail (Milkman, 2013).

efforts en vue de pouvoir exercer une influence sur les processus de réglementation administrative et assurer aux chauffeurs l'octroi de droits et de protections opposables. En défendant activement les intérêts de ses membres devant les autorités publiques, telles que la Commission de taxis et limousines de New York (TLC), la NYTWA est parvenue à obtenir l'augmentation des taux de rémunération, la réduction des taux de location, l'adoption de règles permettant aux chauffeurs qui louent des véhicules de porter plainte contre les propriétaires des véhicules en cas de surfacturation, et a proposé et a réussi à imposer d'autres réformes au niveau de la réglementation qui permettent de transférer les risques inhérents à la conduite du taxi, des chauffeurs vers les centrales de taxis et les propriétaires de parcs automobiles. Avec l'introduction de services de transport automobile à la demande, comme Uber et Lyft, la NYTWA a vu beaucoup de ses membres s'inscrire sur les plates-formes en ligne et intégrer l'économie des plates-formes numériques.

La stratégie de la NYTWA pour améliorer les conditions de travail des chauffeurs exerçant leur activité par l'intermédiaire des plates-formes numériques a été avant tout de nature juridique. La première grande victoire du syndicat a été une décision favorable de la ville de New York au sujet des avantages liés au statut de salarié, en l'espèce une demande d'assurance-chômage portée avec succès contre Uber (Rivoli, 2016). Bien que les demandes réclamant des prestations de chômage aient créé un précédent, le tribunal n'a pas abordé la question plus générale de la classification des travailleurs des plates-formes numériques, et le jugement ne concerne que les parties à la cause. Plus récemment, la NYTWA a permis de révéler et de dénoncer une retenue illégale sur les revenus des chauffeurs, à propos de laquelle il a été considéré qu'Uber avait sous-payé ses chauffeurs (Scheiber, 2017), ce que le syndicat a utilisé comme outil pour sensibiliser les chauffeurs et s'assurer qu'ils soient intégralement indemnisés des pertes subies.

L'IWGB, la NYTWA, ainsi que d'autres syndicats indépendants ont eu recours à différentes stratégies pour réunir leurs partenaires à la table des négociations. Ces syndicats ont démontré que des stratégies juridiques, associées à des campagnes de sensibilisation et au soutien de la communauté, peuvent conduire à des avancées substantielles pour les travailleurs.

3. Les forums en ligne

Les capacités de surveillance et de contrôle intégrées aux plates-formes de travail numérique représentent une spécificité des emplois associés à l'économie des plates-formes numériques. Pendant des décennies, les commentaires formulés par les consommateurs ont eu un impact important sur la gestion des ressources humaines et ont été utilisés comme outil à des fins d'évaluation ou disciplinaires à l'encontre des travailleurs (Fuller et Smith, 1991). Au sein de l'économie des plates-formes numériques, les mécanismes visant à recueillir les commentaires des consommateurs se révèlent souvent être un système permettant de «noter» les travailleurs. Des notes médiocres, publiquement accessibles, peuvent détruire la crédibilité d'un travailleur en ligne, avoir des répercussions négatives sur ses perspectives d'emploi, ou aller jusqu'à entraîner purement et simplement sa suppression de la plate-forme par les administrateurs de l'application (De Stefano, 2015). Ces commentaires négatifs ont également des conséquences importantes sur la santé et le bien-être des travailleurs concernés (Akhtar et Moore, 2016).

Valerio De Stefano examine les effets disciplinaires des systèmes de notation basés sur les avis des consommateurs, dans lesquels le contrôle est exercé via l'application qui dicte la conduite des travailleurs, et les règles sont appliquées par les consommateurs qui utilisent et évaluent les services afin de s'assurer que leurs attentes ont été satisfaites (De Stefano, 2015). Rosenblat et Stark arrivent à des conclusions similaires. Dans une étude de cas portant sur des chauffeurs d'Uber, ils observent que «dans le système de notation du chauffeur mis à la disposition du client, les passagers sont habilités à agir comme des cadres intermédiaires par rapport aux chauffeurs, [car leurs] notes ont des répercussions directe sur la poursuite du travail [du chauffeur]» (Rosenblat et Stark, 2016, p. 3772). En élaborant un système permettant de transférer la surveillance aux clients, ces entreprises renforcent simultanément le contrôle exercé sur les travailleurs, tout en limitant en apparence leur rôle de surveillance qui pourrait être invoqué pour soutenir les revendications des travailleurs quant à la qualification erronée de leur statut.

Le pouvoir que les systèmes de notation exercent sur les travailleurs inscrits au sein de ces applications suggère que ces derniers doivent élaborer des stratégies afin de diminuer l'impact de ces outils d'évaluation ou mettre en place des mécanismes permettant d'obtenir de bonnes notes au sein de ces systèmes d'évaluation. Bien que les systèmes de notation aient été principalement utilisés pour surveiller et exercer un pouvoir disciplinaire sur les travailleurs, Esther Lynch, Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES), préconise que les travailleurs se réapproprient cette technologie afin de noter en retour les applications pour lesquelles ils travaillent. Elle déclare, à cet égard, que «de la même manière que vous pouvez évaluer des travailleurs, vous avez des travailleurs qui commencent à évaluer des employeurs, et je pense que toutes ces stratégies sont bonnes car elles offrent la possibilité de se mobiliser aux côtés des travailleurs». Mme Lynch considère que les systèmes de notation qui encouragent la participation des travailleurs offrent un point d'entrée potentiel en vue d'une organisation ou d'actions collectives ultérieures.²²

Les forums sont un mécanisme particulièrement répandu au sein des travailleurs de l'économie collaborative, qui sont souvent dispersés d'un point de vue géographique et qui travaillent en ligne de manière isolée. Ces forums aident les travailleurs à faire la distinction entre les clients ou demandeurs de tâches honnêtes et les exploiters, en vue d'optimiser leurs revenus et de partager leurs expériences. L'Amazon Mechanical Turk (AMT), un marché du travail en ligne constitué de micro-tâches dématérialisées, a donné naissance à de nombreux forums en ligne créés pour et par ces travailleurs. Le forum «Turker Nation»²³ ainsi que les autres forums de travailleurs ont été en grande partie conçus pour répondre à la politique d'«approbation» ou de «rejet» de l'AMT, qui permet aux demandeurs de tâches de payer uniquement les travailleurs leur ayant donné satisfaction. Cette politique peut aboutir à des abus, comme le non-paiement des services rendus, et Amazon n'intervient pas en tant que médiateur dans les

²² Notes prises au cours de l'entretien avec Esther Lynch, le 23 novembre 2016.

²³ Le terme «turker» (ou «tâcheron») est un terme couramment utilisé pour désigner quelqu'un qui travaille sur la plate-forme de l'AMT.

éventuels conflits entre demandeurs de tâches et travailleurs (Silberman et Irani, 2016). En participant à ces forums en ligne, les travailleurs de l'AMT sont mieux à même d'éviter les clients malhonnêtes et les demandes abusives.

Il existe une distinction importante du point de vue structurel qui doit être faite entre les travailleurs impliqués dans l'économie collaborative et les travailleurs qui interviennent à la demande via des applications en ligne. Dans ce dernier cas, les applications, telles que Uber et Lyft, attendent des travailleurs qu'ils acceptent un pourcentage élevé des demandes formulées, sous peine d'être exclu de la plate-forme. Dans ces circonstances, les commentaires que les travailleurs font sur les consommateurs ont peu d'incidence sur la volonté ou la capacité des travailleurs à accepter ou à refuser des demandes. À l'inverse, les travailleurs impliqués dans l'économie collaborative, tels que ceux qui travaillent pour l'AMT, peuvent être soumis à des pressions économiques ou concurrentielles qui les amènent à accepter les offres postées par des demandeurs de tâches peu fiables, ou à se bâtir une bonne réputation en ligne en démontrant une présence active dans le marché du travail numérique dans l'espoir d'augmenter leurs perspectives d'emploi (Akhtar et Moore, 2016). Toutefois, en pratique, ces travailleurs ont toute latitude pour décider d'agir de la sorte ou non, et leur décision de refuser des tâches n'aura aucune répercussion négative à leur égard.

Silberman et Irani indiquent que la participation des travailleurs aux forums est une étape essentielle pour travailler efficacement au sein de l'AMT. Ils notent à cet égard que «la découverte d'un forum apparaît comme un tournant crucial dans les "carrières" des "turkers" qui réussissent sur le plan financier. Ce n'est généralement qu'en se connectant à une communauté de travailleurs plus expérimentés que l'on peut réussir à tirer profit de l'AMT et gagner un revenu significatif» (Silberman et Irani, 2016, p. 521). De la même manière, Kristy Milland, qui administre le forum «Turker Nation», estime que «pour que les travailleurs réussissent d'un point de vue financier au sein de l'AMT, ils doivent participer aux forums».²⁴ Compte tenu de la dimension mondiale de la main-d'oeuvre des «turkers», les forums en ligne constituent l'un des seuls outils capable de faciliter la participation des travailleurs et le partage des compétences, indépendamment du pays ou de la région où ils se trouvent.

La participation au sein des forums renforce la capacité des travailleurs à choisir les meilleures tâches, avec des attentes claires et des taux de rémunération plus élevés (Berg, 2016). Néanmoins, un déséquilibre substantiel persiste entre le pouvoir des travailleurs et celui des plates-formes en ce qui concerne l'utilisation des systèmes d'évaluation. Cela est rendu d'autant plus complexe par la nature triangulaire des plates-formes qui font intervenir au cours d'un même échange les travailleurs, les propres plates-formes et les clients ou demandeurs de tâches. Alors que les applications se servent des systèmes d'évaluation pour exercer un pouvoir disciplinaire sur les travailleurs et les congédier, les forums animés par les travailleurs, qui s'efforcent de faire évoluer les normes au sein du secteur, doivent organiser des campagnes pour garantir que les plates-formes de travail collaboratif, et les clients ou demandeurs de tâches, garantissent un traitement équitable aux travailleurs. L'efficacité des systèmes d'évaluation mis en œuvre au sein des plates-formes reste largement méconnue. Un nombre limité de recherches suggère que pour les clients qui connaissent les forums de travailleurs (en particulier, Turkopticon, un autre forum pour les travailleurs de l'AMT), ces forums ont un impact sur le comportement consistant à rejeter un travail (Silberman et Irani, 2016). L'évaluation des plates-formes est cependant quant à elle trop récente pour pouvoir en tirer des conclusions définitives. À l'inverse, les grandes plates-formes apparaissent le plus souvent insensibles aux commentaires négatifs des travailleurs. Une main-d'œuvre florissante, une forte rotation des travailleurs, et la capacité pour les plates-formes d'exclure à volonté des travailleurs, représentent des obstacles significatifs à surmonter pour pouvoir entreprendre avec succès l'organisation des travailleurs participant aux forums. Dans ce contexte, force est de constater que même si les forums de travailleurs peuvent permettre d'instaurer une certaine solidarité et un esprit d'appartenance à une communauté entre les travailleurs, ils n'ont actuellement pas la capacité de contrebalancer le pouvoir des plates-formes numériques.

D'après Kristy Milland, les travailleurs qui participent aux forums en ligne craignent les représailles de la part des demandeurs de tâches ou des plates-formes pour lesquelles ils travaillent. Elle considère que

²⁴ Notes prises au cours de l'entretien avec Kristy Milland, le 21 novembre 2016.

les inquiétudes à ce sujet freinent la participation des travailleurs aux forums en ligne. Dans la mesure où ces forums continuent d'être librement accessibles et où le déséquilibre entre le pouvoir des travailleurs et celui des plates-formes persiste, les stratégies d'atténuation dépendent énormément de l'autocensure des travailleurs, ce qui limite l'efficacité de ces forums.

Si les forums peuvent aider les individus à maîtriser leur «carrière» au sein d'une plate-forme, ils permettent également de mettre en œuvre des actions collectives «virtuelles». *We Are Dynamo* était un forum communautaire en ligne conçu pour faciliter l'action collective des travailleurs de l'Amazon Mechanical Turk (Salehi et coll., 2015). Ce forum a ciblé les demandeurs de tâches du monde universitaire qui, d'après Mme Milland, représentent environ 20 pour cent de l'ensemble des demandes de tâches au sein de l'AMT. *We Are Dynamo* a élaboré une liste des meilleures pratiques pour les demandeurs de tâches du monde universitaire, au sujet notamment des taux de rémunération et des règles de bonne conduite, qui a été publiée dans le cadre d'une lettre ouverte signée par les travailleurs de l'AMT (*We Are Dynamo*, 2014). Le forum a offert aux travailleurs un lieu de rassemblement afin de pouvoir identifier leurs intérêts communs et rédiger collectivement une liste des meilleures pratiques.

We Are Dynamo est un exemple intéressant pour un certain nombre de raisons. Grâce au forum, les travailleurs de la plate-forme de l'AMT ont pu identifier des intérêts communs et se faire entendre collectivement, surmontant ainsi les pressions induites par le fait d'être mis en concurrence. Ce forum a ensuite réussi à regrouper les demandeurs de tâches du monde universitaire et les a désigné comme leur interlocuteur chargé de répondre à leurs revendications collectives. Le fait de cibler certains clients s'écarte de nombreuses approches utilisées pour organiser les travailleurs des plates-formes numériques qui ciblent généralement les plates-formes elles-mêmes. Dans la plupart des cas, l'hétérogénéité des clients pris à titre individuel empêche les travailleurs des plates-formes de pouvoir s'adresser à eux massivement en les désignant comme un seul et même interlocuteur. Dans le cas de *We Are Dynamo*, il était toutefois possible de regrouper les demandeurs de tâches du monde universitaire car ces derniers sont soumis à des comités déontologiques internes au sein des universités. Ces comités sont chargés de surveiller la bonne exécution et d'approuver les projets de recherche universitaire dans le but d'atténuer les risques et de minimiser toute conséquence dommageable éventuelle sur les participants à la recherche. *We Are Dynamo* a identifié cela comme un levier potentiel et a prévenu les demandeurs de tâches qu'en cas de non-paiement ou de mauvais comportement, les comités d'éthique seraient saisis.

L'efficacité des actions entreprises par *We Are Dynamo* n'a pas pu être évaluée de manière certaine. Les forums en ligne sont conçus pour aider les travailleurs à court terme, et non pas pour faire un suivi quantitatif ou qualitatif à long terme des types de demandes de tâches ou des réclamations formulées par les travailleurs. Cette approche démontre, cependant, la capacité des forums à faciliter les actions collectives d'une main-d'œuvre hautement dispersée, à identifier des leviers et à élaborer des mécanismes innovants pour faire appliquer les normes du travail. Force est toutefois de constater que ces initiatives sont nées dans le cadre de circonstances très spécifiques, qui peuvent s'avérer difficile à reproduire de manière régulière ou à exploiter à des fins d'organisation des travailleurs.

4. Les centres de travailleurs

Au cours des deux dernières décennies, les centres de travailleurs sont devenus un nouveau type d'institution défendant les droits des travailleurs, principalement aux États-Unis. Fonctionnant de manière indépendante et souvent dans un périmètre géographique limité, ils offrent des services sociaux et des ressources en matière de travail aux salariés de différents secteurs (Fine et Gordon, 2010). L'émergence des centres de travailleurs a contribué à combler un vide organisationnel dans les secteurs dominés par l'emploi atypique (Peck et Theodore, 2012; Ness, 2010; Cobble et Vosko, 2000; Heery, 2009; Cranford et coll., 2005).²⁵ En outre, dans les secteurs où les travailleurs se heurtent à des obstacles pour se syndicaliser de manière officielle, ces centres constituent un forum permettant d'offrir des services d'aide personnalisés et de se mobiliser collectivement (Rosenfeld, 2006).

Plusieurs des secteurs dans lesquels les centres de travailleurs sont actuellement actifs n'ont pas encore franchi le pas des processus de travail numérique ou des marchés du travail virtuels, mais les approches adoptées par les centres de travailleurs ayant permis d'améliorer les conditions de leurs membres laissent entrevoir leur application potentielle au sein de l'économie des plates-formes numériques. Nous estimons que cela pourrait être particulièrement utile pour les travailleurs intervenant dans des plates-formes facilitant le travail sur demande via des applications, mais peut-être moins pour ceux exerçant un travail collaboratif.

La recherche de solutions permettant d'améliorer les conditions d'emploi et de travail a conduit un certain nombre de centres de travailleurs à élaborer des programmes et des normes de certification de travail équitable. Aux États-Unis, la Coalition des travailleurs d'Immokalee (CIW) a fait campagne en faveur d'une augmentation de la rémunération et d'une réforme de l'immigration pour les travailleurs agricoles de la région centrale de la Floride (Walsh, 2005). Bien que des restrictions d'ordre juridique aient empêché la CIW de promouvoir la syndicalisation formelle des travailleurs, elle a mis en œuvre une stratégie de négociation multipartite entre agriculteurs, acheteurs et travailleurs agricoles en vue de créer le *Fair Food Programme*. Ce programme a conduit à une augmentation du prix des produits payé par les acheteurs du secteur de la restauration rapide, ce qui a permis d'augmenter la rémunération des travailleurs agricoles. Bien qu'un tel modèle de négociation triangulaire n'ait pas encore été utilisé au niveau du travail des plates-formes numériques, il représente une approche intéressante qui pourrait donner de bons résultats dans ce contexte.

Par exemple, au sein des secteurs supervisés par les municipalités et/ou les gouvernements des États, les trois parties à cette négociation pourraient vraisemblablement être: des représentants des travailleurs des plates-formes numériques, des représentants des plates-formes numériques elles-mêmes et des représentants de l'autorité réglementaire de la municipalité ou de la région où le travail est accompli. Dans ce type d'arrangement, l'accès au marché serait conditionné par les municipalités par l'intermédiaire de leurs autorités réglementaires.

Bien que de tels arrangements soient incompatibles avec la définition de la négociation collective, qui a lieu de manière bilatérale entre «un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part»,²⁶ les régimes de réglementation, dans des secteurs tels que les services de taxis ou autres réseaux de transport, sont engagés, depuis de nombreuses années, dans de vastes processus de consultation avec des représentants des employeurs et des syndicats, comme cela est d'ailleurs mentionné dans d'autres parties du présent document. Il n'est pas exclu qu'une partie de cet espace réglementaire puisse être cédée, à titre expérimental dans une localité donnée, au profit d'un processus de négociation bilatérale entre des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs. De la même manière, l'existence d'une

²⁵ Certains de ces secteurs sont également désormais au cœur des efforts de syndicalisation à grande échelle.

²⁶ Convention (n°154) sur la négociation collective, 1981.

grande base d'utilisateurs de services à la demande peut offrir une opportunité supplémentaire d'élaborer des accords tripartites. Les grands groupes d'utilisateurs peuvent être composés de gouvernements (ou de bénéficiaires de fonds publics destinés à un usage particulier), des institutions universitaires ou des consortiums académiques, ou des entreprises ayant recours aux services des plates-formes numériques.

Les centres de travailleurs utilisent également la technologie de manière innovante, ce qui constitue une autre stratégie pouvant s'avérer utile pour les travailleurs des plates-formes numériques. Le Réseau national de défense des travailleurs journaliers (NDLON) a observé des similitudes entre les modalités de travail des travailleurs journaliers, ou «Jornaler@s», et celles du nombre croissant des travailleurs des plates-formes numériques. Selon Cal Soto, Coordinateur des droits des travailleurs du NDLON, la nature impersonnelle et à court terme du travail en ligne est emblématique des conditions auxquelles les travailleurs journaliers sont confrontés depuis des décennies, tout comme les mécanismes de responsabilité limitée incorporés dans la structure du marché du travail.²⁷ La stratégie la plus récente du NDLON pour lutter contre le non-paiement des salaires a été d'utiliser la technologie afin de mieux documenter l'expérience professionnelle des travailleurs. À cette fin, le NDLON a créé l'application Jornaler@ et constate à présent que son potentiel d'organisation dépasse de loin l'objectif initial.

M. Soto décrit la fonction de cette application de la manière suivante:

[Jornaler@ collecte et stocke] des informations sur chaque emploi occupé par un travailleur. Aussi, s'il ne reçoit pas son salaire, il dispose de toutes les informations importantes, telles que le lieu de travail, le nom de l'employeur, le montant qui lui est dû, le temps et les jours pendant lesquels il a travaillé, c'est à dire des informations de base qu'il est très difficile de réunir parfois après coup. Désormais il a sous la main tout ce dont il a besoin. L'idée est que le travailleur puisse disposer d'un registre journalier, sous forme de carte perforée, enregistrée dans son propre téléphone. Peu importe le nombre de téléphones qu'il utilise, cette carte sera sauvegardée dans un endroit sûr et donc s'il veut faire une réclamation, il peut faire un signalement qui ira directement à son centre de travailleurs en vue de porter plainte.²⁸

Pour les organisateurs, les données collectées à partir de l'utilisation de l'application peuvent permettre d'avoir une meilleure idée des tendances sectorielles. D'après M. Soto, «les informations collectées nous permettent de mieux nous orienter en tant que centre. En tant qu'organisateur, cela est beaucoup plus concret de pouvoir voir en temps réel ce qui se passe avec les personnes qui travaillent, non seulement dans votre centre mais également au-delà. Cela permet aux organisateurs d'être informés des autres tendances qui émergent dans ce domaine».

Les centres de travailleurs affiliés au NDLON ont également expérimenté la mise en place de bureaux de placement.²⁹ M. Soto indique que les travailleurs recrutés par un bureau de placement sont deux fois

²⁷ Notes prises au cours de l'entretien avec Cal Soto, le 8 février 2016.

²⁸ En effet, si la réglementation des plates-formes de travail numérique devenait une réalité, la technologie pourrait faciliter l'application de la réglementation fiscale et du travail. Parmi les personnes interrogées, nombreuses sont celles qui ont indiqué que l'architecture technologique des plates-formes numériques se prête bien au suivi d'un certain nombre de facteurs, tels que l'emplacement et la rémunération des travailleurs, le temps de travail, et d'autres indicateurs couramment utilisés dans la réglementation applicable aux emplois traditionnels.

²⁹ Les bureaux de placement, qui sont largement répandus dans les secteurs maritime et de la construction et partiellement dans le secteur du divertissement, en raison de la nature temporaire et variable de l'emploi dans ces secteurs, mettent en relation des travailleurs avec des employeurs qui se sont engagés à respecter certaines conditions spécifiques définies par des conventions collectives. Tandis que certains auteurs ont noté des similitudes entre les situations donnant lieu aux bureaux de placement et celles donnant lieu aux plates-formes numériques (Cherry, 2009), d'autres plaident pour que les règles strictes applicables aux bureaux de placement des syndicats soient appliquées également aux agences de travail temporaire (Freeman et Gonos, 2006), et ont suggéré d'étendre ce modèle aux emplois atypiques dans le secteur de la logistique (Gonos et Martino, 2011). En réalité, la question relative à la possibilité d'appliquer ce modèle d'organisation au sein de l'économie des plates-

moins susceptibles de subir un préjudice au niveau de leur salaire, sont moins victimes de violations en matière de santé et de sécurité, et que les centres fixent des taux de rémunération qui sont supérieurs aux minima locaux. Si le modèle du bureau de placement peut facilement être dématérialisé, M. Soto considère que la dématérialisation totale de ce modèle entraînerait un coût important. Il explique à cet égard que: «il existe beaucoup plus de ressources que nous pouvons transférer aux communautés. Il s'agit en réalité de créer une communauté locale de personnes qui se trouvent dans une situation similaire, de renforcer le poids de cette communauté et de remettre en question les dynamiques de pouvoir sur le marché du travail et au sein des cercles politiques locaux. Ce serait en quelque sorte aller à l'encontre de nos objectifs de tout dématérialiser. Cela étant dit, je pense qu'il existe une demande pour cela». Cela peut représenter une opportunité pour les travailleurs des plates-formes numériques, notamment ceux qui travaillent à la demande via des applications, de s'organiser, d'influencer leurs termes et conditions de travail, et de contrôler l'offre de main-d'œuvre, grâce à une certaine organisation à mi-chemin entre le syndicat, le centre de travailleurs, le bureau de placement et la coopérative.

La collaboration accrue entre les centres de travailleurs et les syndicats, le développement de réseaux spécifiques à certains secteurs, ainsi que les avancées législatives et réglementaires donnent une indication de la capacité de ces groupes à résoudre des questions d'ordre général, tout en restant *simultanément* au service de leurs membres à titre individuel (Fine, 2015). Les réseaux de centres de travailleurs encouragent les différents groupes à mettre en commun leurs ressources de manière stratégique, et à échanger sur les stratégies mises en œuvre dans les différentes régions du monde, une approche qui se prête bien à la mobilisation des travailleurs des plates-formes numériques qui, bien qu'étant très dispersés, interviennent au sein de la même plate-forme.

formes numériques pourrait nécessiter un examen plus approfondi. Les bureaux de placement des centres de travailleurs sont simplement des lieux où les travailleurs à la recherche d'un travail peuvent se réunir et où les employeurs peuvent se rendre pour recruter des travailleurs.

5. Les coopératives de travailleurs

Peu de modèles organisationnels font davantage entendre la voix des travailleurs, tout en leur permettant d'exercer un contrôle sur leurs activités, que les coopératives.³⁰ Une coopérative de travailleurs est un type de coopérative dans laquelle les membres, majoritairement des travailleurs, sont propriétaires de l'entreprise et participent également à son fonctionnement. Leur principal objectif est de créer et de maintenir des emplois viables (CICOPA, 2005). Des coopératives de travailleurs ont été établies au sein de tous les secteurs économiques et ont réussi à «comblar les déficits en matière de protection juridique et sociale et à remédier aux conditions de travail médiocres» caractéristiques des emplois atypiques (Esim et Katajamaki, 2017, p. 2). Cette section examine brièvement les aspects liés aux entreprises coopératives détenues et gérées par les travailleurs au sein de l'économie des plates-formes numériques. Le développement des coopératives dans l'économie des plates-formes numériques a pris deux formes différentes. La première a consisté à créer des coopératives sous la forme de plates-formes numériques, souvent en concurrence avec les plates-formes de travail numérique traditionnelles. La seconde approche a consisté à mettre en place des coopératives afin que les travailleurs des plates-formes numériques puissent y regrouper leurs ressources et bénéficier de meilleurs services et prestations.

Les plates-formes coopératives

Les coopératives créées par et pour les travailleurs des plates-formes numériques ont fait massivement appel à la technologie. Trebor Scholz utilise l'expression «plate-forme coopérative» pour décrire un modèle qui «repose sur la technologie dans le but de mettre la technologie au service d'un modèle de propriété différent, adhérant à des valeurs démocratiques, en vue de dépasser le système mis en échec de l'économie collaborative ou économie à la demande qui ne bénéficie qu'à quelques-uns» (Scholz, 2017, p. 14). S'inspirant de l'héritage des coopératives «traditionnelles», les plates-formes coopératives reprennent les modèles de services et de prestations des autres entreprises des plates-formes numériques, mais sont conçues par les travailleurs ou conjointement avec eux (Stearn, 2016).

Le secteur des taxis a, par exemple, donné naissance à un certain nombre de nouvelles entreprises coopératives ces dernières années. À Denver, dans le Colorado, la Union Taxi Cooperative est une entreprise qui appartient aux chauffeurs eux-mêmes et qui a créé une application grâce à laquelle les passagers peuvent demander, contrôler et évaluer des trajets dans la ville de Denver (Union Taxi Cooperative, 2017), comme cela est possible pour la plupart des grandes entreprises de transport à la demande. L'affiliation à une coopérative permet de créer un groupe unifié au sein duquel les travailleurs peuvent s'appuyer sur leur nombre et leur pouvoir économique, en tant propriétaires d'une entreprise locale, pour influencer les réglementations locales notamment sur des questions telles que les tarifs au compteur, les règles de circulation et la planification des transports.

Lorsque les travailleurs sont impliqués dans le développement de la plate-forme, ils peuvent participer à l'élaboration de plates-formes qui défendent leurs propres intérêts. À la différence d'une entreprise qui prélève des frais pour la maintenance d'un site Internet et le fait d'avoir mis les travailleurs en relation

³⁰ La recommandation (n°193) sur la promotion des coopératives, 2002, de l'OIT, définit le terme «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». Dans cette section, les auteurs examinent les entreprises coopératives formées par affiliation dont les «membres sont également les propriétaires de l'organisation et décident de manière démocratique des principales questions qui les concernent» (Esim et coll., 2017). Caractérisées par une motivation sociale et une entraide mutuelle, les coopératives de travailleurs se distinguent des plans d'actionnariat salarié, dans lesquels les travailleurs n'exercent généralement que peu de contrôle sur l'administration et les décisions relatives au lieu de travail (Witherell, Cooper, et Peck, 2012).

avec les demandes de tâches à exécuter, de nombreuses plates-formes coopératives réduisent ces coûts à minima, en supprimant les intermédiaires.

Les perspectives de croissance des coopératives dépendent également de leur capacité à offrir suffisamment d'emplois de qualité à leurs membres. Cela contraste également de manière radicale avec les plates-formes commerciales, dont la capacité à fournir des services à la demande repose sur une vaste réserve de main-d'œuvre disposée à accepter des horaires de travail variables sans garantie de paiement. Les efforts réalisés par les coopératives pour garantir à leurs membres des conditions d'emploi adéquates peuvent limiter leur capacité à transposer ce modèle à plus grande échelle, étant donné que le nombre de membres est finalement limité par la demande du marché. Les normes réglementant les revenus peuvent également constituer un obstacle supplémentaire à la croissance des entreprises coopératives lorsque leurs membres travailleurs résident dans des juridictions différentes ou dans d'autres pays.

Partager les ressources et améliorer l'accès aux programmes de protection sociale grâce aux coopératives

Dans le contexte de l'économie des plates-formes numériques, la deuxième fonction des coopératives a été d'offrir des services aux travailleurs. En réalité, l'utilisation du modèle coopératif pour répondre aux besoins des travailleurs indépendants est antérieure à l'apparition de l'économie des plates-formes numériques. L'absence de prestations et de services institutionnalisés pour ces travailleurs témoigne des opportunités existantes en termes de développement et d'expansion des coopératives dans ces secteurs.

À titre d'exemple, SMart, une coopérative basée en Belgique et opérant à travers toute l'Europe, s'est appuyée sur sa structure pour créer un employeur là où il n'en existait pas, garantissant la sécurité d'une relation d'emploi formelle aux travailleurs qui auraient été considérés, à défaut, comme travailleurs indépendants. Comme l'explique Maxime Deschesne, Directeur opérationnel de SMart:

On a commencé en aidant les membres de la communauté artistique à être correctement rémunérés et en garantissant des [prestations] de chômage aux travailleurs indépendants. On intervient désormais dans un grand nombre de secteurs d'activité différents, notamment au sein de l'économie des plates-formes numériques, et le modèle est toujours le même: il existe de nombreuses situations, y compris au sein de l'économie des plates-formes numériques, où les gens veulent que tu travailles pour eux mais ne veulent pas être ton employeur. Ils veulent que tu sois un travailleur indépendant. Et toi, en tant que travailleur, tu veux être un employé. Dans ce cas, ce que nous suggérons c'est que tu puisses posséder une partie de notre entreprise: c'est le modèle coopératif. L'entreprise intervient comme intermédiaire entre le client et toi-même, donc les clients deviennent les clients de SMart, et toi tu deviens un employé de SMart. En d'autres termes, on transforme des personnes qui n'ont pas d'autres choix que celui d'être des travailleurs indépendants en employés de SMart.³¹

Les critiques en la matière consistent à dire que ce modèle permet d'exempter les entreprises qui recrutent des travailleurs du paiement de certaines prestations, tels que l'indemnisation des travailleurs ou les cotisations à des régimes de retraite, qui, de leur point de vue, devrait être supporté par les employeurs. De fait, ce modèle de prestation de services peut être moins controversé dans un environnement où les prestations sont garanties par un système public de protection sociale solide, accessible grâce à l'aide d'une coopérative. M. Deschesne indique, qu'en Belgique, l'approche adoptée par SMart a permis d'attirer au sein de la coopérative de nouveaux membres travaillant au sein de l'économie des plates-formes numériques. L'affiliation de ces travailleurs a poussé la coopérative à étendre ses activités au-delà de la prestation de services et à négocier, avec l'application de livraison de repas à vélo Deliveroo, les termes et les conditions de travail de ses membres. Il s'est agi concrètement de garantir notamment un salaire au moins égal au revenu minimum mensuel garanti en Belgique, au prorata du nombre d'heures travaillées; de garantir une période minimum rémunérée de trois heures, quel que soit le nombre de

³¹ Notes prises au cours de l'entretien avec Maxime Deschesne, le 31 mars 2017.

livraisons effectuées; et d'obtenir le remboursement des dépenses liées à l'emploi, tels que notamment le vélo et l'usage du téléphone portable (SMart, 2016). M. Deschesne explique que les progrès accomplis grâce à SMart ont conduit à une collaboration renforcée avec le mouvement syndical existant. Le prochain objectif de la coopérative est de développer des «canaux de communication avec les représentants de la communauté des cyclistes» qui soient davantage solides et formalisés, afin de s'assurer que dans les prochaines négociations avec Deliveroo les besoins et les intérêts des coursiers soient pleinement pris en considération.

L'engouement des travailleurs pour le «coopératisme de plate-forme» illustre l'une des manières dont la technologie, qui est souvent décriée en étant présentée comme un outil d'exploitation, peut être utilisée au profit des travailleurs eux-mêmes. Les coopératives telles que SMart peuvent offrir aux personnes qui travaillent de manière isolée au sein des plates-formes numériques, la possibilité de créer de nouvelles relations économiques plus équitables, d'accroître la transparence en matière de recrutement et de structure disciplinaire, d'assurer une certaine stabilité dans les taux de rémunération, et de définir un cadre pour développer des stratégies efficaces leur permettant d'influencer les réglementations. En outre, la capacité à gérer le nombre de membres peut aider à garantir que l'offre de travailleurs soit bien adaptée à la demande. En réalité, aucun aspect fondamental dans l'organisation des coopératives n'est spécifique aux travailleurs des plates-formes numériques. Toutefois, si certains estiment que l'emploi à temps plein pourrait être amené à disparaître (Moody et Brooks, 2016), les coopératives de travailleurs constituent un mécanisme prometteur permettant de renforcer la voix des travailleurs, leur représentation et leur influence dans la mesure où ces questions fondamentales continuent de se poser.

6. Les initiatives des employeurs

Les nouvelles entreprises qui ont fait leur apparition sur le marché du travail constituent l'un des facteurs ayant accéléré l'essor des emplois associés à l'économie des plates-formes numériques. En tout état de cause, l'adoption de ces modalités d'emploi par les entreprises, qu'il s'agisse d'entreprises nouvelles ou de longue date, n'est pas perçue comme un phénomène éphémère. À l'inverse, comme l'a déclaré Denis Pennel, Directeur général de la World Employment Confederation³², au cours d'un entretien accordé à la revue HR Square: «le travail salarié cède, lentement mais sûrement, sa place à un retour du travail à la tâche» (Hermant, 2017, p. 41). Formulé différemment par la même organisation: «le travail n'est plus un lieu où se rendre, mais une tâche à accomplir!» (World Employment Confederation, 2016, p. 3).

Les organisations d'employeurs ont généralement cherché à aider leurs membres à s'adapter à l'économie des plates-formes numériques, sans pour autant nécessairement adopter des positions fermes en la matière. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a souligné la nécessité de procéder à des recherches plus approfondies sur l'ampleur, la portée et les effets de l'économie des plates-formes numériques avant d'élaborer des recommandations politiques spécifiques en la matière. Tout en restant ouverte aux avantages potentiels que le travail numérique peut représenter pour les entreprises, l'OIE suggère de tenir compte du fait que les schémas de travail traditionnels et classiques avec lesquels nous travaillons depuis un siècle doivent s'adapter aux nouvelles réalités.³³

Garantir des conditions équitables pour tous

L'OIE conçoit la révision de la réglementation comme une manière de «moderniser» la législation du travail existante afin de tenir compte des nouvelles formes de travail numérique (OIE, 2016). M. Suárez-Santos, Secrétaire général de l'OIE, reconnaît que certaines tensions peuvent apparaître entre les modèles d'entreprises traditionnels et les entreprises des plates-formes numériques, généralement autour de la question de la concurrence loyale: «Beaucoup de ces problèmes de [concurrence déloyale] sont en train d'être résolus au niveau national grâce à l'adoption d'une réglementation appropriée [ou] à l'application effective de la réglementation existante». D'après M. Dejardin, Conseiller à l'OIE, «nous réclamons des conditions équitables pour tous. En tant que représentants des employeurs, nous ne recommanderons, ni ne soutiendrons jamais l'interdiction des sociétés qui travaillent sur Internet, mais nous avons clairement vu des entreprises qui ne suivent pas les mêmes règles et qui n'obéissent pas aux mêmes réglementations, notamment en matière de fiscalité, de santé et de sécurité au travail».³⁴

La mise en place de «règles du jeu équitables» peut avoir un impact sur la capacité des entreprises à accéder aux marchés et à participer au sein des fédérations d'employeurs. Bien que les membres de la plupart des associations d'employeurs soient des employeurs «traditionnels», il existe certains cas dans lesquels des entreprises des plates-formes numériques se sont affiliées à des organisations d'employeurs, ce qui a pu provoquer certains désaccords. Par exemple, en 2016, la deuxième plus grande entreprise de taxis au Danemark, 4x48 TaxiNord, s'est retirée de la Confédération des employeurs du Danemark (Dansk Industri) afin de protester contre la décision de cette dernière d'accepter Uber parmi ses membres (Østergaard Jenssen, 2016).

Sonila Metushi, anciennement responsable de la mobilité des personnes et des taxis au sein de l'Union internationale des transports routiers (IRU), une organisation qui représente les employeurs du secteur des transports privés dans le monde entier, explique comment l'hétérogénéité de la réglementation entre les Etats génère différentes capacités de coopération entre les entreprises de ce secteur et les travailleurs.

³² Anciennement dénommée la Confédération européenne des agences d'emploi privées (Eurociett).

³³ Notes prises au cours de l'entretien avec Roberto Suárez-Santos, le 3 février 2016.

³⁴ Notes prises au cours de l'entretien avec Jean Dejardin, le 8 février 2016.

«Nous avons beaucoup travaillé en Inde et en Afrique de l'Est. Vous avez un environnement totalement différent là-bas au niveau des transports, notamment en Afrique de l'Est. Dans cette région, il s'agit réellement d'un secteur informel. Il n'est pas organisé; ni les employeurs, ni les salariés ne sont organisés. Dans certaines régions il n'existe aucune réglementation en place. Il y a donc déjà en quelque sorte des «règles du jeu équitables pour tous» car il n'y a pas de règles».³⁵

Même si le fait que ces économies soient encore à un stade précoce de développement peut être l'une des raisons expliquant le caractère limité de la réglementation en la matière, les employeurs peuvent chercher à promouvoir des marchés numériques ouverts et moins réglementés pour différents motifs. Par exemple, la Confédération des associations allemandes d'employeurs (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA) soutient que le numérique créé et requiert nécessairement des relations d'emploi caractérisées par une plus grande flexibilité. L'organisation, qui représente des associations d'employeurs originaires d'une grande variété de secteurs, estime que:

Le travail collaboratif ou la participation collaborative sont de nouvelles formes d'activités librement organisées et de coopération libre sur Internet qui ne peuvent pas être déterminées par la législation. De la même manière, ces formes d'emploi ne peuvent pas être réglementées. La nécessité d'adopter une législation ou de négocier des accords en la matière ne va pas de soi, ne serait-ce que parce que les dispositions nationales ou même régionales seraient inapplicables. [...] Quiconque souhaite entreprendre une activité de ce type sur Internet ne doit pas et ne peut pas en être empêché, que ce soit par la législation ou de toute autre manière (BDA Die Arbeitgeber, 2015, p. 6).

Bien que la BDA reconnaisse la valeur des comités d'entreprise, affirmant que «la coopération basée sur la confiance existant entre l'employeur, le comité d'entreprise et la main-d'œuvre n'est pas contestable», elle suggère néanmoins que les mécanismes de dialogue existants soient réformés afin de répondre à la «plus grande rapidité avec laquelle les décisions sont prises et les processus de mise en œuvre sont menés» au niveau des entreprises. Dølvik et Jesnes (2017) ont également considéré que le maintien de conditions équitables pour tous est prioritaire, mais ont noté les difficultés inhérentes à la recherche d'un équilibre entre les intérêts des membres «traditionnels» des organisations d'employeurs nordiques et leur «intérêt à promouvoir l'essor d'entreprises qui à terme pourraient s'affilier à ces organisations et augmenter le nombre de leurs membres» (p. 45). Concernant la question de la réglementation collective de l'économie des plates-formes numériques, les auteurs ont conclu qu'il était peu vraisemblable que les partenaires sociaux s'organisent et règlementent ce marché de manière volontaire, sans recevoir une assistance, des «menaces réglementaires crédibles», et des orientations de la part l'Etat (p. 49).

Les entreprises de travail à la demande apportent elles-mêmes des réponses différentes à la question de la réglementation collective. Comme indiqué précédemment, certaines entreprises s'engagent, quoique de manière sélective et limitée, et parfois à condition que l'organisation représentant les chauffeurs ne conteste pas leur statut d'entrepreneurs indépendants. D'un autre côté, des petites entreprises et certaines associations d'employeurs étudient différentes possibilités de coopérer avec les travailleurs en vue d'élaborer des procédures et des politiques encourageant une collaboration réciproque. Les secteurs formalisés et réglementés offrent aux travailleurs et aux employeurs la possibilité d'influencer et de faire évoluer leur secteur d'activité. Mme Metushi déclare, à cet égard, que «pour moi, la plus grande différence entre l'Europe, les Etats-Unis, et les autres régions, c'est la professionnalisation des secteurs».

Collaboration entre les employeurs et les syndicats

L'IRU a travaillé en partenariat avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) afin de créer des possibilités de croissance innovantes et professionnelles pour les entreprises au sein de l'économie du travail à la demande. Ensemble, syndicats et employeurs ont créé une application mobile de transport à la demande, dénommée UpTop. Comme l'explique Mme Metushi:

³⁵ Notes prises au cours de l'entretien avec Sonila Metushi, le 13 février 2016.

Il y a deux ans et demi, nous avons créé UpTop, un réseau mondial d'applications pour le secteur des taxis qui respectent un certain nombre de critères qualitatifs. Ces critères sont notamment: être légalement autorisés à travailler au sein de la juridiction dans laquelle ils exercent leur activité, respecter la législation du travail, disposer d'un système d'évaluation des services rendus et autoriser les commentaires de la part des clients. L'autre force du réseau est sa fonction d'itinérance. Nous reconnaissons les avantages attachés au caractère local de l'industrie du [taxi], mais en même temps, il existe une vraie opportunité de le «glocaliser»,³⁶ dans le sens où en tant qu'utilisateur vous avez votre propre application pour les taxis à laquelle vous faites confiance et que vous utilisez dans votre ville ou votre région, mais de ce fait quand vous voyagez vous pourrez cette fois utiliser la même application pour commander un taxi qui est membre d'un réseau de qualité dans l'endroit où vous vous trouvez.

Le réseau d'UpTop fonctionne de manière fluide permettant de profiter des plates-formes locales autorisées qui offrent des services similaires dans les différentes régions participantes. Ce réseau aide les petites entreprises à développer leurs activités, un concept susceptible d'accroître la compétitivité des petites entreprises dans un secteur dominé par une poignée d'entreprises multinationales évaluées en milliards de dollars. Cette initiative cherche à assurer un service de qualité stable et standardisé: «Si l'on constate qu'un partenaire ne respecte pas les règles, il est possible d'aller jusqu'à l'exclure du réseau». L'IRU reçoit un flot régulier de demandes de la part d'applications intéressées à participer à cette initiative; le désir de devenir ou de rester membre de ce réseau incite probablement les entreprises à respecter les règles et les protocoles établis.

UpTop représente l'un des partenariats collaboratifs entre employeurs et syndicats les plus développés au sein de l'économie des plates-formes numériques. Il rassemble des petites entreprises afin de renforcer leur capacité de coopération. Cela permet de créer des alliances commerciales transfrontalières engendrant des bénéfices financiers réels pour les entreprises et ayant des répercussions positives sur les travailleurs de toutes les régions.

L'application UpTop a été lancée par l'IRU et les intérêts des entreprises ont été au cœur de ce projet dès le départ. En outre, les membres de l'IRU sont peut-être déjà en relation avec les membres de l'ITF. Dans le cadre de ces relations de travail préexistantes, l'ITF est un allié important dans le développement du réseau. À l'échelle mondiale, différents exemples d'actions collectives de travailleurs et de manifestations de chauffeurs montrent que les travailleurs peuvent empêcher les plus grandes entreprises des plates-formes numériques d'accéder au marché; les membres de l'ITF ont été à l'origine de certaines de ces actions collectives (Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017a; 2017b; 2016). Si les grandes entreprises de réseaux de transport peuvent être en mesure de résister aux pressions sociales et politiques, d'autres ont choisi de travailler en partenariat avec des travailleurs organisés afin de faciliter le développement d'applications et l'entrée sur les marchés.

³⁶ «Glocaliser» est formé d'une contraction des termes «globaliser» et «localiser».

7. Vers une négociation collective

L'objectif de ce projet de recherche était d'identifier et d'analyser des exemples de négociation collective entre travailleurs et employeurs au sein de l'économie des plates-formes numériques. Notre difficulté à identifier des exemples spécifiques de «véritable» négociation collective peut être attribuée à quatre facteurs différents.

Tout d'abord, l'économie des plates-formes numériques est relativement récente; la jeunesse des marchés du travail numérique laisse à penser que la négociation collective n'a pas encore été pleinement mise en œuvre au sens de sa définition traditionnelle, notamment concernant la conclusion de conventions collectives.

Deuxièmement, le mouvement en faveur de la négociation collective peut être proportionnel à l'importance relative de l'économie des plates-formes numériques sur le marché du travail en général. Malgré une forte couverture médiatique, le nombre de travailleurs des plates-formes numériques représente une faible proportion de la main-d'œuvre totale.

Troisièmement, certaines plates-formes de travail numérique ont opposé une vive résistance aux efforts des travailleurs en matière de syndicalisation et de négociation collective. Par exemple, outre l'opposition d'Uber à ce qui était considéré comme l'ordonnance de la «négociation collective» de la ville Seattle (Uber, 2017), Amit Singh, responsable mondial de la politique sur l'avenir du travail au sein d'Uber, a récemment déclaré que la négociation collective est incompatible avec leur modèle économique et la flexibilité de la main-d'œuvre. Dans un événement en direct sur Facebook, alors qu'il était interrogé sur le fait de savoir si Uber reconnaîtrait le droit de ses travailleurs à participer à des négociations collectives, s'ils étaient syndiqués, M. Singh a déclaré:

Le modèle actuel selon lequel nous fonctionnons et la manière dont nous disposons de ce modèle flexible signifie que vous pouvez vous protéger de certaines manières, et que vous n'aurez généralement pas besoin d'autres manières que vous utilisez habituellement pour vous protéger dans d'autres circonstances. C'est la raison pour laquelle ces manières n'existent pas nécessairement dans notre cas. En d'autres termes, en ce qui concerne la négociation collective et d'autres mécanismes, compte tenu de la nature flexible de notre activité exercée via une plateforme sur laquelle vous pouvez entrer et sortir librement, la raison pour laquelle la négociation collective a initialement été créée n'existe pas nécessairement ici.

Contrairement aux affirmations de M. Singh, et comme l'ont souligné Hayter, Fashoyin et Kochan, «l'institution de la négociation collective évolue et s'adapte aux nombreux changements qui interviennent au sein de l'économie et des pratiques organisationnelles. Plutôt que de créer des rigidités et des obstacles à l'ajustement flexible comme cela est souvent évoqué, les systèmes de relations professionnelles se sont révélés robustes et flexibles, et évoluent pour répondre aux exigences croissantes en matière d'adaptabilité au niveau microéconomique» (2011, p. 240). En dépit des recherches approfondies qui sous-tendent l'affirmation de Hayter et coll., de nombreuses entreprises de plates-formes numériques ont refusé de négocier directement avec les travailleurs.

Le quatrième défi auquel sont confrontés les travailleurs des plates-formes numériques qui tentent d'exercer leur droit de négociation collective tient au fait que les activités organisées menées par des entrepreneurs indépendants peuvent être considérées comme contraires au droit de la concurrence ou à d'autres lois antitrust. Les travailleurs des plates-formes numériques sont considérés en grande majorité comme des entrepreneurs indépendants. Ce statut peut non seulement rendre difficile l'identification de leur partenaire de négociation collective, mais en outre et, malgré le fait que la négociation collective soit reconnue comme un *droit fondamental*, il a été soutenu que la mobilisation collective de ces travailleurs

est illégale, les privant dans une large mesure de leur capacité à participer à une véritable négociation collective, et de leur droit à la liberté syndicale.

Les normes de l'OIT en matière de liberté syndicale et du droit effectif de négociation collective reposent sur la définition du terme de «travailleur», qui a été interprété au sens large par le système de contrôle de l'OIT. Camilo Rubiano (2013) souligne que le système de contrôle des normes de l'OIT a, dès 1983, eu à connaître de cas concernant les travailleurs temporaires, les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile. Dans la mesure où ces groupes de travailleurs ne sont pas explicitement exclus de la convention n°87, ils doivent tous bénéficier des garanties prévues dans cet instrument.³⁷ M. Rubiano a analysé un certain nombre de domaines dans lesquels les travailleurs sont privés, en droit ou en pratique, de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Cette analyse peut également être appliquée aux travailleurs des plates-formes numériques, comme cela est expliqué ci-après.

Les obstacles à l'exercice effectif du droit de négociation collective au sein de l'économie des plates-formes numériques proviennent de limitations liées au statut des travailleurs, de l'exclusion explicite de cette protection, de réglementations obsolètes, de difficultés à identifier l'employeur et de conflits avec le droit de la concurrence. L'emploi exercé au sein des plates-formes de travail numérique se traduit souvent par une relation d'emploi triangulaire, ce qui rend l'identification de l'employeur difficile et, par conséquent, celle du partenaire à la négociation. D'autre part, le droit de la concurrence limite le droit des véritables travailleurs indépendants de se réunir pour négocier leurs termes et leurs conditions d'emploi et de travail, car ce type de comportements entre «entreprises»³⁸ est considéré comme une «entente sur les prix» faite au détriment des consommateurs.

L'une des difficultés d'ordre pratique que pose l'organisation au sein de l'économie des plates-formes numériques est de déterminer le lieu de travail. Ester Lynch, Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES), préconise la mise en place de plates-formes qui reconnaissent que tout travail se déroule nécessairement dans un lieu déterminé. Elle rejette l'idée répandue selon laquelle le travail exercé via des applications est difficile à réglementer car les plates-formes ne peuvent pas être rattachées à un lieu précis et sont hébergées au sein du «nuage virtuel». À l'inverse, Mme Lynch considère que nous devrions en déduire que le travail existe là où le travailleur exécute la tâche ou la mission à accomplir. «Il n'existe aucune différence entre taper sur votre ordinateur dans votre cuisine pour une plate-forme en ligne et taper sur votre ordinateur dans votre cuisine pour votre employeur qui se trouve à quelques rues de là: le lieu de travail est le lieu où se trouve le travailleur. Il n'est pas dans le «nuage virtuel» simplement parce qu'une partie de son activité se passe à ce niveau-là».³⁹ Pouvoir déterminer un cadre de réglementation approprié nécessite, toutefois, un certain consensus vis-à-vis de la détermination des frontières juridictionnelles du travail exercé au sein du «nuage virtuel». La détermination de ces paramètres fait partie intégrante du travail de la CES dans ce domaine.

³⁷ Pour une analyse actualisée, voir également: BIT, 2016.

³⁸ Le *Glossaire des termes de la concurrence*, accessible en ligne, définit le terme «entreprise» comme suit: «Aux fins de la législation antitrust de l'UE, on entend par entreprise toute entité exerçant une activité économique, c'est-à-dire une activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné, indépendamment de son statut juridique et de son mode de financement. Pour que ces conditions soient remplies, il n'est pas obligatoire que cette entité ait pour vocation de dégager des bénéfices, de même, les organismes publics ne sont pas d'office exclus». Les règles régissant les opérations de concentration parlent des «entreprises concernées», c'est-à-dire des participants directs à une opération de concentration ou à l'acquisition d'un contrôle (Institut de droit de la concurrence, sans date). Dans l'affaire *FNV Kunsten*, la CJUE a relevé que «tout en effectuant la même activité que les travailleurs, des prestataires tels que lesdits remplaçants en cause au principal constituent, en principe, des «entreprises», au sens de l'article 101, paragraphe 1, TFUE, dès lors qu'ils offrent leurs services contre rémunération sur un marché donné [...] et exercent leur activité en tant qu'opérateurs économiques indépendants par rapport à leurs commettants [...]» (*FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden*, aff. C-413/2013).

³⁹ Notes prises au cours de l'entretien avec Esther Lynch, le 23 novembre 2016.

Les travailleurs des plates-formes numériques qui cherchent à organiser de nouveaux syndicats se sont également heurtés à la question de l'absence de limites géographiques du travail exercé au sein des plates-formes numériques, en raison du fait que ce travail est dispersé d'un point de vue géographique, se réalise de manière isolée et requiert parfois une grande mobilité. Par conséquent, les travailleurs d'une entreprise peuvent travailler simultanément dans plusieurs juridictions, ou peuvent être amenés à se déplacer entre différentes juridictions au cours de l'exercice de leur activité. Ces facettes, associées aux caractéristiques propres au travail des plates-formes numériques (travail à court terme, à la demande et se limitant à une tâche), placent souvent les travailleurs en concurrence directe les uns avec les autres. Comme cela est abordé au sein de la présente étude, ces tendances empêchent les travailleurs de s'exprimer par le biais d'une voix collective, alors que les entreprises peuvent tirer parti des lacunes réglementaires qui limitent les possibilités de mobilisation des travailleurs et le recours à la négociation collective. Le flou au niveau de la compétence juridictionnelle permet aux entreprises d'augmenter considérablement leurs effectifs, de mettre en place des conditions favorisant la concurrence entre les travailleurs, et de les encourager à s'affaiblir mutuellement.

Les questions soulevées par Camilo Rubiano ont été approfondies par Valerio De Stefano (2017) qui a examiné les restrictions imposées, en droit et en pratique, aux droits collectifs des travailleurs en situation d'emploi atypique. De Stefano a examiné un certain nombre de facteurs précédemment évoqués, ainsi que d'autres facteurs, tels que la «menace implicite» pesant sur les travailleurs en situation d'emploi atypique quant à la perte potentielle de leur emploi⁴⁰ s'ils tentent de créer un syndicat ou de s'y affilier, ainsi que le fait que les mécanismes existants pour résoudre les différends en matière de licenciement peuvent être inefficaces en raison de la nature même de la relation contractuelle au sein des plate-formes numériques. À l'instar de Rubiano, l'étude menée par De Stefano sort du cadre purement conceptuel et examine des exemples concrets de conflits entre droit du travail et droit de la concurrence. De Stefano fait référence à deux cas importants examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT. Ces cas, concernant les Pays-Bas et l'Irlande, ont abordé la question des restrictions imposées au droit des entrepreneurs indépendants de participer à la négociation collective. Les autorités nationales de la concurrence avaient imposé ces restrictions au motif que la négociation collective des travailleurs indépendants viole la protection de la concurrence. Toutefois, dans ses observations sur les deux pays, la CEACR a critiqué les restrictions portées au droit de négociation collective pour cette raison (De Stefano, 2017).

Droit de la concurrence et négociation collective en Europe

L'affaire néerlandaise, qui a également été examinée par des tribunaux nationaux et européens (*FNV Kunsten Informatie en Media* contre *Staat der Nederlanden*, aff. C-413/2013) reposait sur le recours d'un syndicat cherchant à négocier la rémunération de musiciens remplaçants considérés comme des travailleurs indépendants. Lorsque la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a été saisie de cette affaire, cette dernière a opéré une distinction entre les véritables travailleurs indépendants, pour lesquels elle estime que le droit de négociation collective peut être limité afin d'éviter un comportement de cartel, et les «faux indépendants» qui pourraient eux se prévaloir du droit de négociation collective. La Cour n'a malheureusement fourni aucune orientation précise sur la manière de distinguer entre les véritables et les faux travailleurs indépendants, notant que dans le cas de ces derniers uniquement, le droit de négociation collective devait être maintenu (De Stefano, 2017).⁴¹

Dans le cas de l'Irlande, en 2004, l'Autorité nationale de la concurrence a annulé une convention collective conclue entre le syndicat EQUITY / SIPTU et l'Institut des publicitaires. Cette convention collective fixait les taux de rémunération et les conditions d'emploi des travailleurs de la radio, de la télévision, du cinéma et des arts visuels, et notamment des acteurs indépendants spécialisés dans le doublage de voix. L'engagement pris postérieurement par le gouvernement, lors des discussions sur le partenariat social ayant eu lieu en 2008, de modifier la loi sur la concurrence afin de permettre à certaines catégories de travailleurs vulnérables de bénéficier du droit de négociation collective, a été supplanté par

⁴⁰ Voir également: Holdcroft, 2013.

⁴¹ *FNV Kunsten Informatie en Media* contre *Staat der Nederlanden*. Aff. C-413/13. Arrêt de la Cour (première chambre) du 4 décembre 2014. ECLI:EU:C:2014:2411.

un accord conclu entre le gouvernement, d'une part, et l'Union européenne (UE) et le Fonds monétaire international (FMI), d'autre part (Fonds monétaire international, 2012, p. 65).

Ces deux cas portaient principalement sur le fait que, en application des législations nationales et européenne sur la concurrence, les individus couverts par la convention collective en question étaient considérés comme des «entreprises» au sens du droit de la concurrence, et non pas comme des travailleurs.

Finalement, dans le cas de l'Irlande, le 7 juin 2017, le Parlement irlandais (l'Oireachtas) a adopté une loi modifiant la législation sur la concurrence (Oireachtas, 2017). Cette nouvelle loi garantit non seulement le droit de négociation collective à trois catégories de travailleurs en situation d'emploi atypique,⁴² mais définit également toute une série de concepts essentiels, tels que le «faux travailleur indépendant»⁴³ et le «travailleur indépendant totalement dépendant»⁴⁴. De manière encore peut-être plus importante pour les travailleurs des plates-formes numériques, cette nouvelle loi décrit le processus par lequel le ministre examine les demandes des syndicats de représenter un groupe de «faux travailleurs indépendants» ou de «travailleurs indépendants totalement dépendants», afin de soustraire ces catégories de travailleurs au droit de la concurrence et, donc, leur reconnaître le droit de négociation collective.⁴⁵

La nécessité de réformer les lois sur la concurrence afin de les adapter aux évolutions des plates-formes de travail numérique est de plus en plus reconnue, notamment par l'OCDE, qui a suggéré que «pour faire face à l'individualisation croissante des relations professionnelles dans le contexte de la transformation numérique et du développement des plates-formes numériques, il peut également être nécessaire d'ajuster d'autres règles et pratiques, comme les réglementations sur la concurrence qui, dans certains pays, empêchent les travailleurs indépendants de négocier collectivement» (OCDE, 2017, p. 182).

Ces cas sont représentatifs des efforts récemment déployés par les responsables politiques, les autorités de la concurrence, les tribunaux et le système de contrôle de l'OIT pour parvenir à un équilibre entre l'évolution nécessaire des droits collectifs du travail, d'une part, et le droit des consommateurs à bénéficier d'une protection contre les accords de fixations des prix déloyaux, d'autre part. L'emploi atypique et l'économie des plates-formes numériques constituent le dernier chapitre d'un combat qui remonte à plus d'un siècle. Comme l'a écrit un éminent juriste, en 1963, «si nous vivions dans une société qui n'avait qu'une seule valeur, et que cette valeur était la concurrence, il n'y aurait presque rien à ajouter. La négociation collective serait sacrifiée sur l'autel de la concurrence. Au lieu de cela, nous avons choisi le pluralisme, le volontarisme et le consentement plutôt que la contrainte, et nous serons toujours confrontés à la nécessité de concilier des valeurs et des revendications contradictoires au moindre coût pour la société dans son ensemble» (Winter, 1963). Toutefois, malgré le fait que l'instauration du droit de négociation collective pour les travailleurs indépendants, dans les circonstances décrites ci-dessus, ait un «impact négatif négligeable» (Gouvernement de l'Irlande, 2008), l'ampleur de l'impact est rarement la seule considération prise en compte au moment de tracer la ligne de démarcation.

⁴² Acteurs voix-off, musiciens de studio et journalistes indépendants.

⁴³ «un individu qui *a*) exerce pour le compte d'une personne (ci-après "l'autre personne"), en vertu d'un contrat (explicite ou implicite et si explicite, à l'écrit ou à l'oral), la même activité ou le même service qu'un employé de l'autre personne; *b*) a une relation de subordination à l'autre personne pendant la durée de la relation contractuelle; *c*) est tenu de suivre les instructions de l'autre personne en ce qui concerne la durée, le lieu et le contenu de son travail; *d*) ne partage pas le risque commercial de l'autre personne; *e*) n'est pas autonome dans la détermination des échéances, du lieu et des modalités d'exécution des tâches qui lui sont confiées; et *f*) pendant la durée de la relation contractuelle, fait partie intégrante de l'entreprise de l'autre personne».

⁴⁴ «un individu *a*) qui fournit des services à une autre personne (indépendamment du fait que cette personne pour qui elle accomplit ce service soit aussi un employeur avec des salariés) dans le cadre d'un contrat (explicite ou implicite et si explicite, à l'écrit ou à l'oral); et *b*) dont le revenu principal perçu en contrepartie des services prévus dans ce contrat ne provient pas de plus de deux personnes».

⁴⁵ Pour un aperçu complet des modifications apportées à la législation, voir Oireachtas, 2017.

Là encore, les exemples irlandais et néerlandais sont loin de cristalliser pour la première fois les tensions entre droit de la concurrence, d'un côté, et droits collectifs du travail, de l'autre,⁴⁶ et il ne s'agit pas non plus d'un phénomène particulièrement moderne⁴⁷. En effet, un parallèle intéressant peut être fait entre la «légalisation» des syndicats organisés dans des pays tels que le Royaume-Uni ou les Etats-Unis entre le milieu du XIX^{ème} siècle et le début du XX^{ème} siècle, d'une part, et l'extension du droit de négociation collective à de nouveaux domaines, tels que le travail indépendant et l'économie des plates-formes numériques, d'autre part. Aux Etats-Unis, la première moitié du XIX^{ème} siècle a été marquée par une tendance à qualifier les syndicats⁴⁸ cherchant à améliorer leurs conditions de conspirations illégales et criminelles ayant pour objectif de limiter le commerce (Tomlins, 1992; Twomey, 2012).

Les décisions judiciaires n'ont apporté qu'un éclairage limité en la matière, certaines indiquant que le simple fait de se mobiliser, c'est-à-dire d'agir de façon collective, pouvait rendre un acte illégal, qui aurait à l'inverse été totalement légal s'il avait été réalisé par un seul individu. Une décision rendue dans le Massachusetts, *Commonwealth v. Hunt*, a constitué un tournant en la matière, en considérant que la légalité d'un syndicat devait être jugée sur la base des moyens utilisés pour parvenir à ses fins; il s'est agi là d'un pas en avant important⁴⁹. La législation introduite en 1890⁵⁰ et en 1914⁵¹ a cherché, notamment, à aborder la question du lien existant entre activités antitrust et actions collectives. D'autres contestations devant les tribunaux ont eu lieu avec l'adoption de la loi nationale sur les relations de travail en 1935, qui cherchait à équilibrer les droits collectifs du travail et la libre circulation des échanges (Shulman, 1940).

Compte tenu des parallèles existants entre l'évolution du droit du travail au début du XX^{ème} siècle et la situation actuelle des travailleurs des plates-formes numériques, il ne serait pas étonnant que l'évolution des droits de ces travailleurs suive un chemin similaire, c'est-à-dire que les efforts destinés à faire progresser les droits collectifs du travail se traduisent par une combinaison d'actions collectives, de procédures judiciaires et éventuellement de mesures normatives.

L'Union européenne s'est également efforcée de veiller à ce que la réglementation au sein de ses Etats membres suive l'évolution rapide du marché du travail. En juin 2017, le Parlement européen a adopté une *Résolution sur un agenda européen pour l'économie collaborative*. Cette résolution «souligne qu'il est essentiel de préserver les droits des travailleurs dans les services collaboratifs - au premier rang desquels le droit des travailleurs de s'organiser, le droit de négociation et d'actions collectives, conformément à la législation et la pratique nationales [...]». Cette résolution souligne également l'importance de garantir le droit de négociation collective au nombre croissant de travailleurs indépendants au sein de l'économie collaborative, notamment en ce qui concerne leur rémunération (Parlement européen, 2017).

La Norvège s'est montrée proactive au sujet de la question des plates-formes de travail numérique. En 2016, elle a lancé, par décret royal, la «Commission sur l'économie collaborative». Cette commission était composée d'universitaires, d'experts juridiques, d'employeurs, d'organisations représentant les employeurs et les entreprises, de la principale confédération syndicale, ainsi que du Conseil norvégien de la consommation. Cette commission était notamment chargée d'examiner les défis, les opportunités et les conséquences sur le marché du travail de «l'économie collaborative» et d'évaluer les dispositions réglementaires, notamment dans les secteurs dominés par les acteurs de l'économie collaborative. Dans son rapport, une majorité des membres de la commission a proposé que «les prestataires de services au

⁴⁶ Pour une analyse détaillée des interactions existant entre le droit de la concurrence et les conventions collectives dans les Etats membres de l'Union européenne, voir Bruun et Hellsten 2000.

⁴⁷ Voir, par exemple, Primm 1910; Nelles 1932; Shulman 1940; et Winter 1963.

⁴⁸ Ou plutôt, pour utiliser le langage de l'époque, des «associations de travailleurs» ce qui, paradoxalement, ressemblait davantage à des guildes qu'à des organisations syndicales.

⁴⁹ *Commonwealth v. Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).

⁵⁰ La loi Sherman antitrust (15 U.S.C. §§ 1-7) a été introduite en 1890 afin d'assurer une protection contre les monopoles, ainsi que les contrats ou les concentrations restreignant le commerce entre Etats. En 1893, les premières décisions judiciaires appliquant cette législation aux organisations syndicales ont été rendues.

⁵¹ La loi Clayton (15 U.S.C. §§ 12-27) visait spécifiquement à exclure les syndicats du champ d'application de la législation antitrust.

sein de l'économie collaborative qui ne fixent pas les prix de vente directement et qui doivent se conformer aux prix fixés par la plate-forme utilisée, devraient avoir la possibilité de négocier des conventions collectives avec les opérateurs de la plate-forme, même s'ils ne peuvent pas être considérés comme des employés de la plate-forme» (Gabrielsen et coll., 2017, p. 2).

Le sort qui sera réservé au rapport de cette commission est incertain, compte tenu du fait que peu de temps après sa publication, quatre des principales organisations syndicales, à savoir la Confédération norvégienne des syndicats (LO), la Confédération des syndicats professionnels (YS), la Confédération des syndicats des professionnels (Unio) et la Fédération norvégienne des associations de professionnels (Akademikerne), ont fait parvenir une lettre au ministre des Finances, dans laquelle ils reprochaient au rapport d'avoir sous-estimé l'impact négatif potentiel de «l'économie collaborative» sur le marché du travail norvégien. Comme l'a expliqué LO, tout en indiquant clairement ne pas s'opposer au fait d'utiliser la technologie pour créer des emplois, ces organisations syndicales ont estimé que la commission avait négligé la nécessité d'envisager une réglementation compte tenu des nouvelles modalités de travail résultant de l'évolution continue de l'économie (Fyen, 2017).

Législation sur la négociation collective - et contentieux antitrust - en Amérique du Nord

La ville de Seattle, dans l'Etat de Washington aux Etats-Unis, est actuellement le théâtre d'un exemple intéressant au niveau des efforts déployés pour étendre le droit de négociation collective par voie législative au niveau municipal. La ville a, en effet, adopté une ordonnance en vertu de laquelle les entrepreneurs indépendants travaillant pour des sociétés de réseaux de transport (parmi lesquelles Uber et Lyft) peuvent créer des syndicats à des fins de négociation collective.

Contrairement aux efforts d'ordre juridique entrepris par le syndicat GMB et la NYTWA qui revendiquent que les travailleurs des plates-formes numériques sont déjà partie à une relation d'emploi, les «teamsters», qui se sont activement mobilisés en faveur de l'adoption de cette ordonnance, tentent de garantir le droit des chauffeurs à la représentation et à la négociation collective, indépendamment de leur statut d'entrepreneur indépendant. Dawn Gearhart, qui travaille pour les teamsters sur ce projet, le décrit de la manière suivante: «il s'agit simplement de dire que si la majorité des chauffeurs d'une entreprise veulent être représentés à des fins de négociation collective, alors cette entreprise sera tenue de négocier avec ses chauffeurs. Cela ne va pas plus loin».⁵²

Les «teamsters» ont travaillé en étroite collaboration avec les compagnies de taxis, les chauffeurs et les institutions de la ville pour promouvoir cette ordonnance qui a été adoptée à l'unanimité en décembre 2015. M. Gearhart indique, qu'à peine un mois plus tard, Uber a lancé une campagne d'opposition massive contre cette ordonnance:

[Uber] a appelé chacun de ses chauffeurs individuellement depuis un centre d'appel en utilisant un fichier interactif qui a également été publié en ligne. Ils demandaient aux chauffeurs ce qu'ils pensaient des syndicats et de l'entreprise et, en fonction de leurs réponses, ils étaient dirigés de différentes manières afin de pouvoir les évaluer. Des chauffeurs opposés aux syndicats ont été recrutés par Uber pour venir témoigner de leurs craintes à propos du fait que les teamsters allaient leur faire porter des uniformes, ou allaient fixer des heures de travail en leur disant où ils pouvaient travailler, et cela a été le message de l'entreprise. [...] Ils ont fait paraître une annonce de deux pages dans le journal du dimanche expliquant pourquoi la négociation collective était inutile et comment les syndicats menaçaient l'innovation. [...] Aujourd'hui, il y a trois réunions où vous pouvez aller vous informer au sujet de la menace que fait peser la négociation collective sur votre vie.

Bien que l'ordonnance ait été adoptée avec l'appui massif de la classe politique, sa mise en œuvre a été retardée sur un certain nombre de points. De nombreuses poursuites judiciaires ont été engagées contre cette ordonnance, d'une part par la Chambre de Commerce américaine et, d'autre part, par onze chauffeurs d'Uber, soutenus par la National Right to Work Legal Defense Foundation, Inc. et la Freedom

⁵² Notes prises au cours de l'entretien avec Dawn Gearhart, le 3 mars 2017.

Foundation. En outre, la ville a eu du mal à déterminer qui serait éligible à voter pour les élections syndicales, en vertu de l'ordonnance. À cet égard, M. Gerhart explique que:

La norme pour participer à une élection syndicale est d'avoir travaillé 1/6 d'un temps complet officiel, mais compte tenu du fait que ces entreprises ne fournissent aucune information aux chauffeurs ni aux gouvernements sur la fréquence à laquelle les chauffeurs travaillent, [la ville] ne pouvait donc pas prendre position à cet égard. [Par conséquent], afin de déterminer quels chauffeurs ont le droit de voter, la ville utilise d'anciennes données disponibles pour les taxis datant d'avant Uber. Les chauffeurs doivent seulement réaliser 52 courses sur une période de 90 [jours] sur une année afin de pouvoir voter. En pratique, cela ne représente que 2 pour cent du temps de travail d'un chauffeur à temps complet; vous pouvez faire les 52 courses en deux jours.

Les individus qui tentent d'utiliser l'ordonnance pour créer un syndicat peuvent trouver que ces nouvelles exigences en matière d'éligibilité sont difficiles à satisfaire. L'absence de réglementation en matière de recrutement laisse la porte ouverte aux tentatives visant à contrecarrer ou à dissuader les efforts entrepris à des fins d'organisation. La mise en œuvre de l'ordonnance a été entravée par une injonction, dont la ville a interjeté appel⁵³ avec succès. De son côté, la Chambre de commerce américaine a considéré que «la tentative sans précédent de Seattle d'autoriser des entrepreneurs indépendants à créer un syndicat est clairement incompatible avec les lois sur la concurrence et les lois du travail fédérales. Si l'approche adoptée par Seattle venait à se généraliser, cela conduirait à l'adoption d'un grand nombre de réglementations locales et étatiques incohérentes qui finiraient par asphyxier l'innovation et compromettre la croissance économique».⁵⁴

En rejetant la requête des demandeurs visant à obtenir une nouvelle injonction en attendant que l'appel soit tranché, le juge a estimé qu'une approche prudente avait été adoptée pour accorder l'injonction préliminaire, en attendant «un examen plus rigoureux et plus approfondi» de l'affaire. La décision indique que «[l']examen a révélé que les allégations de violation de la législation sur la concurrence étaient dépourvues de fondement: les questions graves que la Cour a identifiées ont été tranchées en faveur de la ville [...]» et estime que «[au moment d'adopter une décision sur la promulgation de l'ordonnance], l'intérêt public a prévalu de manière substantielle sur l'injonction demandée [...]».⁵⁵ Sur la question portant spécifiquement sur la législation sur la concurrence, le juge a non seulement reconnu le pouvoir réglementaire conféré aux municipalités par la Constitution de l'Etat, mais est allé plus loin en ajoutant que «dans le contexte factuel spécifique à la présente affaire, une dérogation expresse à la réglementation peut également s'appliquer. Conformément au RCW 19.86.170, *le «travail» n'est pas un bien commercial aux fins de la [loi sur la protection des consommateurs]*. Par conséquent, l'organisation concertée des travailleurs à des fins de négociation collective ne constitue pas une violation de cette loi» (non souligné dans le texte).⁵⁶

Otto Kahn-Freund a résumé l'objectif de la négociation collective dans les termes suivants: «[e]n interagissant comme deux forces contradictoires, la direction des entreprises et les travailleurs organisés peuvent élaborer, de manière autonome, un ensemble de règles, soulageant ainsi le législateur de l'une de ses tâches. En outre, les deux parties à l'activité économique ont à leur disposition des sanctions qui leur permettent de contraindre l'autre partie à appliquer ces règles, ainsi que les employeurs et les travailleurs qui sont de leur propre côté» (Kahn-Freund, 1977, p. 69). Si ce postulat reste vrai, il est alors important d'examiner les cas dans lesquels les travailleurs et les employeurs ont cherché à régler

⁵³ Pour une analyse détaillée des obstacles juridiques auxquels est confrontée l'ordonnance, notamment en ce qui concerne les motifs liés au statut de l'emploi et aux règles antitrust, voir Iglitzin et Robbins, 2017.

⁵⁴ Chambre de commerce américaine contre Ville de Seattle; Département des services administratifs et financiers de la ville de Seattle; et Fred Podesta, en qualité officielle de Directeur des services administratifs et financiers, ville de Seattle, Cour d'appel des Etats-Unis, neuvième circuit.

⁵⁵ Chambre de commerce américaine contre Ville de Seattle. No. C17-0370RSL (W.D. Wash. 24 août 2017). Juge du District des Etats-Unis Robert S. Lasnik. Décision de rejet de la requête en injonction dans l'attente de la décision d'appel.

⁵⁶ Chambre de commerce américaine contre Ville de Seattle et al; 2017c. Tribunal de district américain, district de Washington ouest à Seattle. No. C17-0370RSL. Ordonnance acceptant les requêtes de rejet des défendeurs.

le travail associé à l'économie des plates-formes numériques grâce au dialogue, ou encore mieux à s'«auto-réglementer», même s'il est certain qu'ils ne sont pas encore parvenus à négocier des accords contraignants et applicables, sous forme de conventions collectives.

Comités d'entreprise

En Autriche, les livreurs travaillant via l'application mobile Foodora se sont récemment regroupés pour créer un comité d'entreprise avec l'appui de Vida, le syndicat autrichien représentant les travailleurs du secteur des services et du transport. L'Autriche possède l'une des plus anciennes traditions au monde en matière de comités d'entreprise, les premières lois en la matière ayant été promulguées en 1919. Les représentants des travailleurs au sein de ces comités sont dotés d'une grande variété de droits allant de l'information, la consultation et la participation, à l'exercice de droits spéciaux de consultation sur les questions économiques et de personnel, ainsi qu'à la co-détermination en matière sociale. Au-delà des obligations d'information et de consultation les plus fréquemment associées aux comités d'entreprise, en Autriche ces comités disposent de larges pouvoirs qui vont jusqu'à la *négociation* (ou la co-détermination) d'accords d'entreprise (Arrigo et Casale, 2010).

Les premières études disponibles sur l'expérience autrichienne suggèrent que cette initiative a été lancée par les travailleurs dans le but de résoudre un certain nombre de problèmes importants, allant des majorations pour conditions de travail particulièrement difficiles (tels que le travail de nuit ou le travail en période hivernale), à l'octroi d'une assurance pour les vélos et les téléphones utilisés dans le cadre du travail, et à l'instauration d'indemnités kilométriques systématiques (qui représenterait de 10 à 15 pour cent du salaire total). Le rôle joué au niveau de la réglementation par le comité d'entreprise en cas de licenciement revête une importance particulière, car cela aurait été particulièrement utile au printemps 2017, lorsque Foodora a réduit sa main-d'œuvre à Vienne de 20 pour cent (derStandard, 2017). Un comité d'entreprise aurait eu le droit d'être consulté sur les licenciements et, dans certains cas exceptionnels, aurait pu réclamer la mise en œuvre d'un plan social.

D'après Benjamin Herr, un ancien coursier de chez Foodora à l'époque où le comité d'entreprise a été créé, de nombreux coursiers étaient mal informés des termes et conditions d'emploi contenus dans leurs propres contrats; l'établissement du comité d'entreprise a été essentiel pour renforcer la transparence au niveau des conditions de travail actuelles.⁵⁷ D'après le syndicat Vida, la prochaine étape consiste à conclure un accord d'entreprise avec Foodora afin de répondre aux nombreuses questions soulevées par le nouveau comité d'entreprise. À terme, ils envisagent de conclure une convention collective avec la Chambre de commerce afin de couvrir tous les services de livraison à vélo (Vida 2017).

Comme indiqué précédemment, grâce à l'accord conclu entre l'AIMTA et Uber dans la ville de New York, l'Independent Drivers Guild (IDG) a gagné de «s'asseoir à la table», ce qui a permis à ses membres de participer, conjointement avec les dirigeants locaux d'Uber, à un forum de dialogue consultatif. Contrairement à l'exemple autrichien, l'accord trouvé avec Uber dans la ville de New York est un accord à caractère consultatif, qui exclut toute négociation collective.

Le «comité d'entreprise» IDG-Uber est composé de 12 représentants des chauffeurs, comprenant des chauffeurs et des membres du personnel de l'IDG, et de quatre représentants de la direction d'Uber à New York. L'ordre du jour est divisé en trois parties. Il commence par la présentation d'informations actualisées par la direction d'Uber sur les progrès réalisés depuis la dernière réunion, ainsi que toutes les autres nouveautés ou modifications envisagées par l'entreprise. Il se poursuit par un suivi effectué par la guilde des questions précédemment discutées, ainsi que d'une discussion portant sur un point prioritaire pour ses membres (par exemple, les congés payés). La majeure partie de la réunion est ensuite dédiée à ce qui est appelé les «discussions thématiques» au cours desquelles les travailleurs soulèvent des questions spécifiques qui ont été sélectionnées de manière collective et échangent à cet égard avec la direction.⁵⁸

⁵⁷ Notes prises au cours de l'entretien avec Benjamin Herr, le 6 juillet 2017.

⁵⁸ Notes prises au cours de l'entretien avec Ryan Price, le 4 avril 2017.

La préparation des réunions du comité d'entreprise commence par la compilation des contributions des représentants des chauffeurs, afin de se faire une idée des derniers problèmes rencontrés et identifier ceux auxquels Uber pourrait remédier. L'identification des questions qui sont «du ressort d'Uber» (par opposition à celles qui nécessitent une intervention du ministère des Transports ou de la Commission des taxis et limousines) et plus spécifiquement de celles qui relèvent de la sphère d'influence de la direction d'Uber à New York, est une étape essentielle pour assurer un dialogue constructif. Les questions identifiées par les représentants et le comité organisateur sont ensuite envoyées aux chauffeurs inscrits sur une liste de diffusion plus large, qui sont alors invités à sélectionner les six questions qui sont pour eux prioritaires, lesquelles sont à nouveau envoyées à la liste de diffusion dans son ensemble pour ne retenir, à l'issue du vote des chauffeurs, que les trois principales questions. Ces questions sont ensuite inscrites à l'ordre du jour du comité d'entreprise. Les représentants des chauffeurs se réunissent avant la réunion du comité d'entreprise pour préparer leurs interventions puis, à nouveau, après la réunion pour faire un compte rendu de cette dernière, le tout pris sur leur propre temps (non rémunéré). D'après Ryan Price, Uber n'inscrit jamais à l'ordre du jour de points en vue de procéder à une consultation formelle, ce qui permettrait de recueillir l'avis des représentants des travailleurs sur les changements prévus ou potentiels. À l'inverse, la direction ne rejette ou ne refuse jamais les points inscrits à l'ordre du jour par les chauffeurs.

Du point de vue de l'IDG, les résultats atteints par les travaux naissants du comité d'entreprise sont mitigés. Il est considéré, par exemple, que la communication permanente avec la direction permet de résoudre efficacement des problèmes mineurs «susceptibles d'améliorer les conditions de travail». L'une des premières victoires attribuées au comité d'entreprise a été l'instauration d'une option «ramène-moi à la maison», un filtre au niveau de la destination qui permet au chauffeur qui souhaite rentrer chez lui ou se rendre dans un lieu géographique déterminé, de prendre des courses sur le trajet. «Ils voulaient avoir la certitude qu'ils n'allaient pas être envoyés dans le New Jersey, s'ils se dirigeaient vers le Connecticut». L'identification de problèmes qui sont «pleinement du ressort» de la direction locale et auxquels «ils ne peuvent qu'apporter une réponse affirmative» permet également aux chauffeurs de définir leurs priorités. Néanmoins, même si la plupart des choses sont déterminées au niveau national, le fait que la direction d'Uber à New York puisse les aborder en adoptant une perspective propre aux chauffeurs locaux, permet à ces derniers d'exercer une influence considérable, dans la mesure où New York représente 10 pour cent du marché national d'Uber.

Parfois, même les «petites victoires» peuvent prendre un temps considérable à être mises en œuvre. L'un des exemples en la matière a été l'introduction d'un «compteur de temps d'attente» au sein de l'application. Les chauffeurs considéraient que cela était important pour leur permettre de savoir à partir de quel moment des frais d'annulation s'appliquent. Cela paraissait relativement simple à mettre en place, dans la mesure où il s'agissait simplement de donner aux chauffeurs un accès visuel à une information déjà surveillée «quelque part par un ordinateur à San Francisco». Toutefois, Ryan Price a eu le sentiment que les retards ont compliqué l'organisation de ce mécanisme: «Il s'agissait d'une victoire: ils avaient dit oui. Cela a juste pris une éternité à être mis en place». Probablement en raison de ces problèmes, auxquels se sont ajoutés le fait que l'IDG se trouvait à un stade précoce de développement et que le dialogue entre les parties était naissant, l'IDG a choisi de modifier la fréquence des réunions du comité d'entreprise, passant d'une réunion mensuelle à une réunion trimestrielle. Mais Ryan Price reste optimiste: «j'imagine qu'une fois que nous serons plus avancés dans nos travaux, ce sera une bonne chose de se réunir tous les mois. Mais dans l'immédiat, dans la mesure où nous sommes encore en train de nous organiser et de construire cette chose, c'est suffisant comme cela. Nous sommes donc passés à une réunion tous les trois mois, au lieu de tous les mois».

Des conventions collectives?

Il est apparu qu'en mai 2017, Airtasker, une plate-forme australienne d'offres d'emploi par l'intermédiaire de laquelle des ménages privés et des entreprises qui ont besoin de services divers entrent en contact avec des individus prêts à exécuter ces tâches, aurait conclu un accord «historique» avec le syndicat Unions New South Wales (Unions NSW).⁵⁹ Les services couverts par cette plate-forme vont de

⁵⁹ L'Unions NSW est une organisation syndicale importante dans l'Etat de la Nouvelle-Galles du Sud.

l'entretien du jardin, à la livraison de colis, l'assistance informatique, le ménage et les travaux de réparation. Cet accord prévoit des conditions de travail supérieures aux minima fixés par les «sentences arbitrales»⁶⁰, l'engagement d'Airtasker à poursuivre sa collaboration avec Unions NSW pour garantir la mise en œuvre de normes en matière de santé et de sécurité, l'octroi de prestations d'assurance similaires à l'indemnisation des travailleurs, ainsi que la mise en place d'un système indépendant de règlement des différends supervisé par la Fair Work Commission (Taylor, 2017; Minter, 2017).

Toutefois, cet accord a été accueilli avec un certain scepticisme en raison de sa nature «entièrement facultative et potentiellement inapplicable». Malgré l'existence de taux horaires de rémunération supérieurs, leur nature non contraignante a conduit certains détracteurs à faire valoir qu'un travailleur pourrait légalement proposer un taux de rémunération inférieur à celui qui est fixé par la sentence arbitrale afin de pouvoir décrocher un travail. Le fait que les modalités de fonctionnement du nouveau mécanisme de règlement des différends n'aient pas encore fait l'objet d'un accord soulève également des interrogations, même si la Secrétaire de Unions NSW insiste sur le fait que ce mécanisme serait à la fois indépendant et contraignant. Sarah Kaine, Professeure associée à l'University of Technology Sydney (UTS), reconnaît les efforts déployés pour «essayer de trouver la manière d'améliorer les conditions de travail au sein de l'économie des plates-formes numériques, ce que, en fin de compte, nos législateurs n'ont pas encore fait» (Lewis, 2017).

Un exemple de négociation collective est apparu récemment en Suède, où une nouvelle société de réseaux de transport, dénommée Bzzt, a eu recours à des véhicules électriques innovants et respectueux de l'environnement (les «podtaxis») pour proposer des services de transport à la demande via une application mobile. Contrairement aux autres sociétés de réseaux de transport examinées dans le présent document, les travailleurs de la plate-forme Bzzt sont couverts par une convention collective de branche et bénéficient donc des mêmes conditions d'emploi que les autres chauffeurs de taxis couverts par la convention collective. Comme l'a indiqué, Sven Wolf, Directeur général de Bzzt: «Tous nos chauffeurs sont employés avec un contrat de travail écrit, approuvé par le Syndicat des travailleurs des transports (STWU). Nous n'avons pas besoin d'exploiter notre personnel pour être rentables. Nous assurons notre rentabilité en maintenant des coûts de fonctionnement bas, au niveau du carburant, des véhicules et des assurances» (Turula, 2017).

Les caractéristiques spécifiques du modèle suédois de relations professionnelles, à savoir des partenaires sociaux solides, des taux élevés de syndicalisation et de couverture de la négociation collective et un engagement de longue date en faveur du dialogue social, ont certainement œuvré à la réalisation de cette situation. Toutefois, le fait que cet accord collectif s'applique à un secteur d'activité dans son ensemble revêt également une importance cruciale. Les conventions multi-employeurs peuvent non seulement permettre de garantir les conditions équitables pour tous réclamées par les employeurs et leurs organisations, comme précédemment évoqué, mais semblent particulièrement bien adaptées à l'économie des plates-formes numériques. La nature géographiquement dispersée du travail à la demande et des emplois associés à l'économie des plates-formes numériques, la rapidité avec laquelle de nouvelles entreprises peuvent pénétrer sur les marchés, et la tendance des travailleurs à passer d'un travail à un autre et à se déplacer entre plusieurs plates-formes sont des caractéristiques qui pourraient être pleinement prises en considération par des réglementations applicables aux branches d'activités dominées par les plates-formes de travail numérique.

⁶⁰ En Australie, «les sentences arbitrales (ou "awards") fixent les taux de rémunération et les conditions d'emploi, telles que les droits aux congés, les heures supplémentaires et le travail posté, parmi d'autres conditions liées au lieu de travail». Elles sont conservées et révisées par la Fair Work Commission (Fair Work Commission, 2016).

Conclusion

Il existe aujourd'hui différentes structures organisationnelles qui encouragent les travailleurs à se mobiliser, à s'exprimer, à se faire représenter, et à exercer un certain pouvoir au sein de l'économie des plates-formes numériques. La syndicalisation et la création de centres de travailleurs, de coopératives et de forums en ligne sont autant d'initiatives mises en place pour renforcer la communication et les contacts entre les travailleurs, faciliter le dialogue avec les employeurs, accroître le niveau de conscience politique et juridique des travailleurs et améliorer les conditions sur le lieu de travail. Dans le cadre d'un effort destiné à promouvoir les actions collectives et à accroître les possibilités de représentation pour les travailleurs, chacune de ces initiatives s'appuie sur des stratégies distinctes en vue de permettre aux travailleurs de s'exprimer sur le lieu de travail, dans le but de défendre leurs droits et de faire valoir leurs intérêts.

L'élaboration de cadres d'actions caractérisés par une forte implication des travailleurs révèle l'efficacité d'une approche de mobilisation massive, partant de la base. Bien que cela ait pu nécessiter la mise en place de campagnes très intenses, les centres de travailleurs et les petits syndicats minoritaires et indépendants se heurtent à de sérieux obstacles en termes de pérennité. Le caractère aléatoire du financement rend ces modèles d'organisation vulnérables aux forces extérieures, ce qui peut compliquer leur planification stratégique à long terme et l'implication de leurs membres. Néanmoins, les cas examinés démontrent que les travailleurs peuvent obtenir des avancées significatives au niveau de leurs conditions d'emploi, que ce soit au sein de l'entreprise ou du secteur d'activité, laissant augurer une progression du travail à la demande localisé d'un point de vue géographique. De nombreux syndicats bien implantés ont reconnu la nécessité de créer des conditions propices à l'affiliation des travailleurs des plates-formes numériques, conformément à la mise en œuvre de stratégies de sensibilisation plus larges. Au moment d'intervenir dans le débat sur la classification des travailleurs des plates-formes numériques, comme salariés ou entrepreneurs indépendants, en encourageant des recours contentieux ou des demandes visant à l'élaboration de nouvelles réglementations, les structures qui autorisent l'affiliation de travailleurs individuels avant la conclusion d'accords officiels de reconnaissance, sont et continueront d'être un maillon important d'une stratégie globale.

Défendre les intérêts des entrepreneurs indépendants et des travailleurs indépendants a été relativement simple pour les syndicats, leur offrant par là-même une opportunité d'augmenter le nombre de leurs membres. À l'inverse, les syndicats ont eu plus de difficultés à passer de l'offre de services à l'organisation collective et à la mobilisation des travailleurs. En vue de surmonter ces difficultés, les syndicats peuvent encourager tous leurs membres, indépendamment de leur statut, à contribuer à la trajectoire politique et à l'évolution interne de l'organisation syndicale. Esther Lynch de la CES reconnaît le bien-fondé de l'organisation par secteur d'activité, mais observe également que «les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs [des plates-formes numériques] sont si graves et urgents, sans parler du fait que ces travailleurs sont très souvent isolés les uns des autres, qu'il est approprié pour les syndicats de disposer au sein de leur structure d'une branche spécifiquement consacrée aux travailleurs d'une catégorie ou d'un secteur particulier qui exécutent un travail pour un employeur en ligne». Le fait de consacrer spécifiquement des ressources aux problèmes rencontrés par les travailleurs des plates-formes numériques permet aux organisations de mieux servir ces membres et de leur offrir une chance d'être représentés non seulement au sein du syndicat, mais également à l'extérieur.

La nature fragmentée et virtuelle du travail réalisé sur les plates-formes numériques, qu'il s'agisse d'activités de prestation de services ou de travail collaboratif, posent des difficultés spécifiques à la possibilité pour ces travailleurs de s'exprimer d'une seule voix. Les forums en ligne sont devenus une ressource importante pour les travailleurs dispersés d'un point de vue géographique, mais ils sont peu structurés et ont du mal à encourager des activités collectives. Néanmoins, la grande capacité de ces forums et des autres espaces en ligne à attirer l'attention des travailleurs a conduit les syndicats, les centres de travailleurs, ainsi que d'autres modèles de représentation collective à utiliser des forums et d'autres applications en ligne, comme outil parmi d'autres pour sensibiliser et mobiliser ces travailleurs.

Les coopératives offrent une autre approche en permettant aux travailleurs d'exercer un certain contrôle sur leur lieu de travail. Les plates-formes coopératives s'inspirent du fonctionnement des plates-formes de travail commerciales, tout en offrant une structure alternative au niveau de la propriété et de la prise de décisions. Ces coopératives sont créées dans l'optique d'offrir des services aux travailleurs des plates-formes numériques et parfois, comme cela est le cas avec la coopérative belge SMart, garantir aux travailleurs les protections propres à une relation d'emploi.

Parmi l'ensemble des initiatives examinées, il est important de faire la distinction entre stratégies de sensibilisation et stratégies d'organisation. De multiples stratégies ont été adoptées dans l'objectif de provoquer des changements au niveau politique, sans se préoccuper nécessairement de la mise en place d'une négociation collective. Cela peut être attribué à un certain nombre de raisons examinées en détail au sein du présent document. Les deux approches revêtent un intérêt. Elles ont cependant des objectifs distincts d'un point de vue qualitatif, nécessitant la mise en œuvre de stratégies différentes pour y parvenir. Les changements d'ordre politique peuvent être obtenus en faisant uniquement appel à une forte capacité de sensibilisation, à la recherche d'appuis, la mise en œuvre de campagnes ou l'exercice de certaines influences. Même si la participation des travailleurs peut aider à mettre en œuvre des campagnes efficaces, cela ne constitue pas une condition préalable nécessaire à leur succès. En revanche, même si la négociation collective constitue un objectif plus difficile à atteindre, elle représente un processus d'auto-réglementation qui permet aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations d'exercer une plus grande influence démocratique.

À la lumière des cas examinés, force est de constater que les travailleurs des plates-formes numériques doivent surmonter un certain nombre d'obstacles avant de parvenir à la négociation collective, à savoir notamment:

- 1) Promouvoir des intérêts communs et surmonter la concurrence existant entre les travailleurs;
- 2) Déterminer un lieu (ou plusieurs lieux) de rencontre, qu'il s'agisse d'un lieu virtuel ou de préférence réel, afin de combattre l'isolement;
- 3) Identifier le partenaire avec qui négocier; et
- 4) Cibler une source de pouvoir au moment de formuler une revendication collective.

En ce qui concerne les deux premiers obstacles susmentionnés, Christina Colclough, Conseillère principale à UNI Global Union, indique que, à mesure que les structures commerciales et de travail ont de plus en plus tendance à se dématérialiser, les organisations syndicales pourraient être bien placées pour remplir certaines des fonctions sociales traditionnellement dévolues au lieu de travail. Elle s'interroge, à cet égard, de la manière suivante: «Le mouvement syndical pourrait-il constituer la communauté au sein de laquelle les gens se rencontrent et ne sont pas des concurrents directs? Si nous nous projetons dans un avenir où nous serons tous en concurrence pour des emplois en ligne, nous aurons peut-être besoin d'un refuge sûr où pouvoir apprendre, passer du temps, suivre un cours, sans aucune concurrence. Est-ce là l'avenir? Nous ne savons tout simplement pas encore. Toutes les options sont possibles; ce qui est le plus important, c'est que les syndicats explorent actuellement ces options»⁶¹.

Pour l'ensemble des structures et des initiatives, les avancées obtenues au niveau de l'environnement de travail doivent s'accompagner d'un mécanisme permettant de garantir leur mise en œuvre. Certaines organisations, en particulier les syndicats, ont cherché à soumettre les plates-formes numériques à la législation du travail existante, en cherchant à faire reconnaître le statut de salarié aux travailleurs des plates-formes numériques, et ainsi leur garantir les protections liées à ce statut. À cette fin, les systèmes judiciaires se sont convertis en un lieu important pour interpréter les règles et faire respecter les droits, en particulier en cas de soustraction frauduleuse à la législation. Toutefois, comme l'indique Miriam Cherry (2016), il ne semble pas qu'un consensus se dégage au sein des juridictions pour reconnaître le statut de salarié aux travailleurs des plates-formes numériques, car «les critères qui s'appliqueraient

⁶¹ Notes prises au cours de l'entretien avec Christina Colclough, le 10 novembre 2017.

traditionnellement sont incertains». Cette idée est approfondie par Brishen Rogers (2016) qui a considéré, au sujet des chauffeurs d'Uber et de Lyft, que «les différents facteurs fixés par la jurisprudence pour déterminer le statut de la relation d'emploi vont dans des directions différentes et confuses» (p. 496). L'auteur poursuit en suggérant que les critères utilisés soient réorientés vers les concepts de «pouvoir de négociation déséquilibré» et «dépendance économique» ce qui permettrait de démontrer de manière plus efficace le risque de *domination* des travailleurs; le concept d'anti-dominance justifiant encore davantage la reconnaissance accrue de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, parmi les autres droits humains.

Les difficultés existant au niveau du contentieux relatif à la relation d'emploi ont conduit différents acteurs à réclamer l'introduction de réformes juridiques et politiques. Outre la proposition de réviser les critères utilisés pour déterminer l'existence d'une relation d'emploi, d'autres ont préconisé de changer radicalement la manière dont nous définissons le concept d'emploi, en proposant d'introduire une troisième catégorie intermédiaire de «travailleur indépendant»⁶² (Harris et Krueger, 2015), une définition plus large de la notion d'emploi (Forbath et Rogers, 2017) ou de l'employeur (Prassl, 2015), ou un changement radical d'approche, en abandonnant le concept de la relation d'emploi au profit de celui des «relations de travail personnelles» (Freedland et Kountouris, 2011).

En tout état de cause, au-delà des problèmes existants au niveau de la classification des travailleurs, et tel que cela a été démontré au début des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles dans les premières affaires en droit de la concurrence contestant la légalité de la simple *existence* des syndicats, l'histoire a démontré que la voie judiciaire est une solution imparfaite pour défendre les droits collectifs. La législation (ou la réforme de la législation) doit être considérée comme un moyen plus adéquat permettant de garantir que les droits collectifs du travail, en tant que droits humains fondamentaux, vont de pair avec l'efficacité du marché. En fin de compte, indépendamment du fait de savoir si une «succession de tâches» ou une «série de petits boulots» constitue ou non une relation d'emploi à part entière, le travail effectué par le biais de ces plateformes est un *travail*, les personnes qui l'exécutent sont des *travailleurs*, et en tant que tels, les dispositions des deux conventions n°87 et n°98 leur sont applicables. Des efforts ont déjà été déployés en vue de parvenir à cet équilibre par le biais de réformes législatives et réglementaires, comme en témoignent les exemples susmentionnés à Seattle ou en Irlande.

Compte tenu de la nature du travail des plateformes numériques (isolement, forte dispersion au sein de zones géographiques étendues, entrée et sortie de travailleurs, ou travailleurs se déplaçant au sein de plusieurs plateformes à la recherche de tâches) et des principales caractéristiques de sa main-d'œuvre (souvent privée des protections de base garanties par le droit du travail et qualifiée d'entrepreneurs indépendants), nous constatons que le recours à une réglementation par le biais de mécanismes de négociation sectorielle, en prévoyant la possibilité d'étendre les accords conclus, serait particulièrement adapté à l'économie des plateformes numériques. Pour cette raison, il n'est pas foncièrement surprenant de constater que les exemples de négociation collective les plus aboutis au sein de l'économie des plateformes numériques se trouvent dans des pays comme la Suède et l'Autriche, tous deux caractérisés par un cadre législatif et réglementaire solide, des partenaires sociaux forts, et une prépondérance des conventions collectives de branche.

⁶² Il ne s'agit nullement d'une idée nouvelle, dans la mesure où les travailleurs «para-subordonnés» (*lavoratori parasubordinati*), les «travailleurs similaires aux travailleurs salariés» (*arbeitnehmerähnliche personen*) et les «quasi-salariés» existent, parfois depuis des décennies, respectivement, en Italie, en Allemagne et en Israël; d'autres cas peuvent également être identifiés en Espagne, au Portugal, au Royaume-Uni et au Canada (BIT, 2016). Loin d'être une panacée, cela a conduit Davidov, Freedland et Kountouris (2015) à une mise en garde contre le fait que «cela ne devrait pas être considéré comme une solution au problème de la qualification erronée des travailleurs (faux travailleurs indépendants); l'objectif devant à l'inverse être de garantir une protection (partielle) aux personnes qui n'appartiennent pas (même sans tentative de dissimuler leur vrai statut) au groupe des «salariés»». Dans le cadre du débat actuel sur l'organisation des travailleurs des plateformes numériques, nous pourrions soutenir que, compte-tenu du nombre élevé de cas portant sur une classification erronée des travailleurs, la création d'une troisième catégorie de travailleurs risquerait simplement d'aboutir à une intensification de cette pratique.

La plus grande certitude au sujet des plates-formes de travail numérique, est qu'elles continueront d'évoluer. Les acteurs qui dominent actuellement les marchés (et font les gros titres) n'occuperont peut-être pas toujours cette place au sein de l'économie des plates-formes numériques, mais les tendances et les innovations technologiques qu'ils ont introduites façonnent et continueront de façonner l'avenir du travail. Les modèles qui encouragent le travail collaboratif et la concurrence, et qui dépendent de la demande et d'autres services «juste-à-temps», ont des répercussions sur les travailleurs et nous devons nous attendre à ce que ces tendances se poursuivent. Comme l'a récemment souligné le Directeur général du BIT: «Il est absolument fondamental de relever ces défis avec la conviction que l'avenir du travail n'est pas écrit pour nous à l'avance. C'est un avenir que nous devons écrire en fonction des valeurs et des préférences que nous avons choisies en tant que société et à travers les politiques que nous formulons et que nous mettons en œuvre» (BIT, 2017).

L'organisation des travailleurs, le renforcement de leur mobilisation, de leur voix et de leur représentation, et leur expression à travers la négociation collective constituent les moyens les plus sûrs et les plus démocratiques de concrétiser l'avenir du travail que nous souhaitons. Lorsque des avancées ont lieu grâce à la négociation collective entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations, et grâce au dialogue tripartite entre les employeurs et leurs organisations, les syndicats et les gouvernements, nous pouvons être certains que ces avancées seront durables et que les intérêts de toutes les parties sont représentés. Au sein de l'économie des plates-formes numériques, tout comme à Philadelphie en 1944, «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu».

Références bibliographiques

- Akhtar, P.; Moore, P. 2016. «Les impacts psychosociaux actuels des changements technologiques sur le lieu de travail et la réponse des syndicats», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 8, n°1-2, pp. 109-144.
- Arrigo, G.; Casale, G. 2010. «Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs», *Programme d'administration et d'inspection du travail de l'OIT. Document de travail n°8*. (Genève, Bureau international du Travail).
- Balmer, C. 2017. «Italy scraps employment voucher system to avoid referendum showdown», *Reuters*, 17 mars, édition en ligne. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.dailymail.co.uk/wires/reuters/article-4324908/Italy-scraps-employment-voucher-avoid-referendum-showdown.html> [consulté le 28 novembre 2017].
- Baumann, S.; Klotz, U. 2017. «Undeclared Virtual Work: An Emerging Problem for Governments?», dans Parycek, P. et Edelman, E. (dir. de publication). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): [CeDEM17 Proceedings of the International Conference for E-Democracy and Open Government 2017](#).
- BDA Die Arbeitgeber. 2015. «Seize the opportunities of digitisation: BDA position on the digitisation of business and the working world», *Position paper. Allemagne: BDA Die Arbeitgeber*. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/2015-12-04_Digitisation_-_BDA.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. «Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n°3, pp. 533-555.
- Benassi, C.; Vlandas, T. 2016. «Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n°1, pp. 5-22.
- Berg, J. 2016. «Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers», dans *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 37, n°3, pp.543-576.
- Bronfenbrenner, K.; Hickey, R. 2004. «Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies», dans *Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Bruun, N.; Hellsten, J. 2000. *The COLCOM report: Collective agreements on the competitive common market. A study of competition rules and their impact on collective labour agreements* (Helsinki, Centre of International Economic Law (CIEL)).
- Bureau international du Travail (BIT). 2016. *L'emploi atypique dans le monde* (Genève). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534516.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2017. Remarques de Guy Ryder, Directeur général du BIT, lors du lancement de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_570882/lang--en/index.htm [consulté le 28 novembre 2017].
- Byrne, A.; Waters, R. 2015. «New world of work: Digital marketplace reshapes casual labour», *Financial Times*, 5 août.
- Chambre du travail autrichienne et coll., 2016. «Frankfurt Declaration on Platform Based Work». Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.igmetall.de/docs/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf [consulté le 3 mars 2018].

- Cherry, M. 2009. «Working for (virtually) minimum wage: Applying the Fair Labor Standards Act in cyberspace», *Alabama Law Review*, vol. 60, n°5, pp. 1077-1110.
- . 2016. «Beyond misclassification: The digital transformation of work», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, n°3, pp. 544-577.
- CICOPA. 2015. *Déclaration mondiale sur le travail associé coopératif* (Carthagène, Organisation internationale des coopératives industrielles et de services).
http://www.cicopa.coop/cicopa_old/IMG/pdf/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf
 [consulté le 28 novembre 2017].
- Cobble, D.S.; Vosko, L. 2000. «Historical perspectives on representing nonstandard workers», dans Carré et coll. (dir. de publication): *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements*, pp.291-312 (Ithaca, NY, Cornell University Press).
- Commission des taxis et limousines. 2017. *About TLC*. Ville de New York. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.nyc.gov/html/tlc/html/about/about.shtml> [consulté le 28 novembre 2017].
- Conaty, P; Bird, A; Ross, P. 2016. «Not alone: Trade union and co-operative solutions for self-employed workers», dans *Co-operatives UK*, The Wales Co-operative Centre, Unity Trust Bank.
- Cranford, C. et coll. 2005. *Self-employed workers organize* (Montréal, McGill-Queen's University Press).
- Davidov, G.; Freedland, M., et Kountouris, N. 2015. «The Subjects of Labour Law: “Employees” and other Workers», dans Finkin, M., et Mundlak, G. (dir. de publication): *Comparative Labor Law* (Cheltenham, UK: Edward Elgar).
- De Stefano, V. 2015. «The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”», dans *Comparative Labor law and Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 471-503.
- . 2016. «The rise of the “just-in-time workforce”: On demand work, crowdwork, and labour protection in the “gig-economy”», *Conditions of Work and Employment Series No. 71* (Genève, BIT).
- . 2017. «Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach», dans *Industrial Law Journal*, vol. 46, n° 2, pp. 185-207.
- derStandard. 2017. «Foodora employees establish works council in Austria», *derStandard.at*. 12 avril. Disponible à l'adresse suivante (en allemand uniquement): derstandard.at/2000055808438/Essensbote-Foodora-gruendet-in-Oesterreich-Betriebsrat [consulté le 28 novembre 2017 -version originale en allemand: «Foodora-Mitarbeiter gründen in Österreich Betriebsrat»].
- Dias Abey, M. 2017. «Justice on our fields: Can “alt-labor” organizations improve migrant farm workers’ conditions», dans *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, vol. 53, n°1.
- Dølvik, J.E.; Jesnes, K. 2017. *Nordic labour markets and the sharing economy: Report from a pilot project*. Conseil nordique des ministres. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1072087/FULLTEXT02.pdf> [consulté le 28 novembre 2017].
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. 2016. «The platform economy and the disruption of the employment relationship», *Policy Brief*, n° 5/2016, ETUI.
- Esim, S.; Katajamaki, W. 2017. «Rediscovering worker cooperatives in a changing world», dans *IUSLabor*, 1/2017.
- Esim, S.; Katajamaki, W.; Tchami, G. 2017. «La coopération dans un monde du travail en mutation: vers un avenir coopératif». *Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, Note analytique n° 6* (Genève, BIT).
- Eurofound. 2009. «Voucher scheme for seasonal work in agriculture, Italy». Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared->

- [work-in-europe/database/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy](http://www.eurofound.europa.eu/work-in-europe/database/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy) [consulté le 3 mars 2018].
- . 2010. «Flexible forms of work: “Very atypical” contractual arrangements». EurWORK: Observatoire européen de la vie active. 4 mars. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2015a. *New forms of employment* (Luxembourg, Office des publications de l’Union européenne). Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2015b. «Sweden: fall in union density». EurWORK: Observatoire européen de la vie active. 31 août. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/sweden-fall-in-union-density> [consulté le 28 novembre 2017].
- Fairbrother, P. 2008. «Social movement unionism or trade unions as social movements», dans *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 20, n° 3, pp. 213-220.
- Fair Work Commission. 2016. *Modern Awards*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/modern-awards>.
- Farrell, D; Greig, F. 2016. *Paychecks, payday, and the online platform economy: Big data on income volatility*. JP Morgan Chase Institute. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> [consulté le 28 novembre 2017].
- Fédération internationale des ouvriers du transport. 2017a. «Soutien croissant aux chauffeurs Uber grévistes». *Fédération internationale des ouvriers du transport: Actualités*. 24 février. Disponible à l’adresse suivante: <https://www.itfglobal.org/fr/news/soutien-croissant-aux-chauffeurs-uber-grevistes> [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2017b. «L’ITF soutient une manifestation contre Uber au Japon». *Fédération internationale des ouvriers du transport: Actualités*. 16 mars. Disponible à l’adresse suivante: <https://www.itfglobal.org/fr/news/litf-soutient-une-manifestation-contre-uber-au-japon> [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2016. «L’ITF soutient les chauffeurs de taxi argentins contre Uber». *Fédération internationale des ouvriers du transport: Actualités*. 5 octobre. Disponible à l’adresse suivante: <https://www.itfglobal.org/fr/news/litf-soutient-les-chauffeurs-de-taxi-argentins-contre-uber> [consulté le 28 novembre 2017].
- Fine, J. 2015. «L’avenir des relations professionnelles aux Etats-Unis: retour à la base et créativité», dans *Revue internationale du travail*, vol. 154, n° 1, pp. 17-29.
- Fine, J. et Gordon J. 2010. «Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers’ Organizations», dans *Politics & Society*, vol. 38, n° 4, pp. 552-585.
- Fonds monétaire international. 2012. *Ireland: Fifth review under the extended arrangement—staff report, IMF Country Report No. 12/48*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Ireland-Fifth-Review-Under-the-Extended-Arrangement-Staff-Report-Staff-Supplement-Press-25748> [consulté le 28 novembre 2017].
- Forbath, W. et Rogers, B. 2017. «A new type of labor law for a new type of worker», *The New York Times*, 4 septembre. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.nytimes.com/2017/09/04/opinion/labor-laws-workers.html?emc=eta1> [consulté le 28 novembre 2017].

- Freedland, M.R. et Kountouris, N., 2011. *The legal construction of personal work relations*. (Oxford, UK, Oxford University Press).
- Freeman, H.; Gonos, G. 2006. «The commercial temp agency, the union hiring hall, and the contingent workforce: Toward a legal reclassification of for-profit labour market intermediaries », dans R.N. Block et coll. (dir. de publication): *Justice on the job: Perspectives on the erosion of collective bargaining in the United States* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Fuller, L.; Smith, V. 1991. «Consumers' reports: Management by customers in a changing economy», dans *Work, Employment and Society*, vol. 5, n° 1, pp. 1-16.
- Fyen, S. 2017. «Report on the sharing economy: The committee has played leapfrog over the most difficult cases», *FriFagbevegelse*. 2 juin. Disponible à l'adresse suivante (en norvégien uniquement): <http://frifagbevegelse.no/nyheter/-utvalget-har-hoppet-bukk-over-de-vanskeligste-sakene-6.158.445516.62bd44ab7f> [consulté le 28 novembre 2017 - version originale en norvégien: «Rapport om delingsøkonomi: Utvalget har hoppet bukk over de vanskeligste sakene»].
- Gabrielsen, T.S., et coll. 2017. *Official Norwegian report: The sharing economy*. Rapport officiel norvégien (NOU) (Oslo, ministère des Finances). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.regjeringen.no/en/whatsnew/Ministries/fin/press-releases/2017/delingsokonomien-gir-muligheter-og-utfordringer/nou-20174-delingsokonomien-muligheter-og-utfordringer/factsheet/id2537776/> [consulté le 28 novembre 2017].
- GMB. 2016. «GMB wins monumental victory in employment case against Uber». *GMB experts in the world of work: Newsroom*. 28 octobre. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.gmbwalesandsouthwest.org.uk/news/gmb-wins-monumental-victory-in-employment-case-against-uber> [consulté le 28 novembre 2017].
- Gonos, G; Martino, C. 2011. «Temp agency workers in New Jersey's logistics hub: The case for a union hiring hall», dans *Journal of Labor and Society*, vol. 14, n° 4, pp. 499-525.
- Gouvernement de l'Irlande. 2008. *Towards 2016: Review and Transitional Agreement 2008-2009* (Dublin, Government Publications). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ictu.ie/download/pdf/t16_review_and_transitional_agreement_oct_08.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- Griswold, A. 2017. «New York State just dealt another blow to Uber's business model», dans *Quartz*. 13 juin. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://qz.com/1005254/three-uber-drivers-were-ruled-employees-for-unemployment-purposes-by-new-york-state/> [consulté le 28 novembre 2017].
- Harcourt, M.; Lam, H.; Wood, G. 2014. «US union revival, minority unionism and inter-union conflict», dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 56, n° 5, pp. 653-671.
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker, Hamilton Project Discussion Paper* (Washington D.C., Brookings Institution). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris> [consulté le 28 novembre 2017].
- Hayter, S.; Fashoyin, T.; Kochan, T. 2011. «Review essay: Collective bargaining for the 21st century», dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 2, pp. 225-247.
- Heery, E. 2009. «Trade unions and contingent labour: Scale and method», dans *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 2, n° 3, pp. 429-442.
- . 2015. «Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, n° 4, pp. 545-560.
- Heery, E.; Kelly, J.; Waddington, J. 2003. «Union revitalization in Britain», dans *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n° 1, pp. 79-97.

- Hermant, Lucie. 2017. «Nous vivons moins une crise de l'emploi qu'une révolution du travail», dans *HR Square*, février. Disponible à l'adresse suivante: <https://lanouvellerealitedutravail.files.wordpress.com/2017/01/hr-square-14-janvier-2017.pdf> [consulté le 28 novembre 2017].
- Hickey, R.; Kuruvilla, S.; Lakhani, T. 2010. «No panacea for success: Member activism, organizing and union renewal», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 1, pp. 53-83.
- Holdcroft, J. 2013. «Les implications de la tendance à la précarisation du travail pour l'action des syndicats» dans *Relever le défi du travail précaire: un agenda syndical. Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, pp. 45-63.
- Huws, U.; Joyce, S. 2016a. *The size of the U.K.'s "gig economy" revealed for the first time*. UNI Global Union et University of Hertfordshire. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://englishbulletin.adapt.it/size-of-the-uks-gig-economy-revealed-for-the-first-time/> [consulté le 28 novembre 2017].
- . 2016b. *Size of Germany's "gig economy" revealed for the first time*. UNI Global Union et University of Hertfordshire. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- Iglitzin, D.; Robbins, J. 2017. «The city of Seattle's ordinance providing collective bargaining rights to independent contractor for-hire drivers: An analysis of the major legal hurdles», dans *Berkeley J. Emp. and Lab. L.*, vol. 38, n° 1, pp. 49-72.
- Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB). 2017. «Constitution and Rulebook». Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://iwgbunion.files.wordpress.com/2017/12/policy-booklet-dec-2017.pdf> [consulté le 3 mars 2018].
- Independent Drivers Guild. 2017. *About the IDG*. <https://drivingguild.org/about/> [consulté le 28 novembre 2017].
- Institut de droit de la concurrence. Sans date. «Entreprise», *Glossaire des termes de concurrence*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.concurrences.com/fr/glossaire-des-termes-de-concurrence/Entreprise> [consulté le 28 novembre 2017].
- Jaumotte, F.; Osorio Buitron, C. 2015. *Inequality and labor market institutions*. Fonds monétaire international, Staff discussion note, SDN/15/14. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Inequality-and-Labor-Market-Institutions-42987> [consulté le 28 novembre 2017].
- Kahn-Freund, O. 1977. *Labour and the law* (Londres, Stevens and Sons).
- Katz, L.; Krueger, A. 2016. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*. NBER. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- Katz, M. 2017. «How drivers are finally outfoxing Uber» dans *Wired*. 25 mai. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.wired.com/2017/05/how-drivers-are-finally-outfoxing-uber/amp> [consulté le 28 novembre 2017].
- Lane, W.M.; Daus, M. 2012. «Rogue" smartphone applications for taxicabs and limousines: Innovation or unfair competition?» (New York, Windels Marx Lane and Mittendorf, LLP). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): [http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20\(updated%208.6.12\)%20\(10777883\).pdf](http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20(updated%208.6.12)%20(10777883).pdf) [consulté le 28 novembre 2017].
- Laubacher, R.; Malone, T. 1997. *Flexible work arrangements and 21st century worker's guilds* (Cambridge, MIT Center for Coordination Science).

- Lewis, C. 2017. «Is Airtasker offering genuine union protection for the gig economy?» *Crikey.com*, 3 mai, édition en ligne. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.crikey.com.au/2017/05/03/airtasker-and-unions-strike-new-deal-but-will-it-improve-worker-conditions/> [consulté le 28 novembre 2017].
- Lis, C.; Soly, H. 2006. *Craft guilds in the early modern low countries: Work, power, and representation* (New York, Routledge).
- Milkman, R. 2013. «Back to the future? US labour in the new gilded age», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 4, pp. 645-665.
- Minter, K. 2017. «Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, pp. 438-454.
- Moody, K.; Brooks, C. 2016. «New economy, old organizing», *Jacobin*, 22 août. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.jacobinmag.com/2016/08/freelancer-gig-economy-logistics-manufacturing-unions/> [consulté le 28 novembre 2017].
- Morris, Charles. 2005. *The blue eagle at work: Reclaiming democratic rights in the American workplace* (Ithaca, ILR Press).
- Nelles, W. 1932. «Commonwealth v. Hunt», dans *Columbia Law Review*, vol. 32, n°7, pp. 1128-1169.
- Ness, I. 2010. *Immigrants, unions, and the new US Labor Market* (Philadelphie, PA, Temple University Press).
- O'Connor, S. 2017. «Deliveroo fends off couriers' demands for union recognition», *Financial Times*, 14 novembre, édition en ligne. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.ft.com/content/25109592-c968-11e7-aa33-c63fdc9b8c6c> [consulté le 3 mars 2018].
- OCDE. 2017. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris.
- Ogilvie, S. 2014. «The economics of guilds», dans *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 4, pp. 169-192.
- Oireachtas. 2017. *Loi sur la concurrence (modification) de 2017* (Dublin, Gouvernement de l'Irlande).
- Organisation internationale des employeurs (OIE). 2017. *Dossier OIE: Comprendre l'avenir du travail. Résumé analytique*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=128004&token=3ac4e7e6e79d97ab77a8b680e53c63b695b18e6b> Dossier complet disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/2017-02-03_IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work_full_publication_-_web_print_version.pdf [consulté le 28 novembre 2017].
- Osborne, H.; Butler, S. 2016. «Collective action via social media brings hope to gig economy workers», *The Guardian*, 19 août, section *Business*. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/19/collective-action-via-social-media-brings-hope-to-gig-economy-workers> [consulté le 28 novembre 2017].
- Østergaard Jensen, E.E. 2016. «Taxi company: Leaving DI is a moral decision», *Berlingske Business*, 8 mars, édition en ligne. Disponible à l'adresse suivante (en danois uniquement): <http://www.business.dk/oekonomi/taxiselskab-at-forlade-di-er-en-moralsk-beslutning> [consulté le 28 novembre 2017 - version originale en danois: «Taxiselskab: At forlade DI er en moralsk beslutning»].
- Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P. G. 2010. «Running experiments on Amazon Mechanical Turk», dans *Judgment and Decision Making*, vol. 5, n° 5, pp. 411-419.
- Parlement européen. 2017. *Résolution du Parlement européen du 15 juin 2017 sur un agenda européen pour l'économie collaborative (2017/2003(INI))*. Document P8_TA-PROV(2017)0271. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=->

[//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+PDF+V0//FR](#) [consulté le 28 novembre 2017].

- Peck, J.; Theodore, N. 2012. «Politicizing contingent work: Countering neoliberal labor market regulation...from the bottom up?», dans *South Atlantic Quarterly*, vol. 111, n° 4, pp. 741-761.
- Prassl, J. 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press).
- Primm, C.J. 1910. «Labor unions and the anti-trust law: A review of decisions», dans *Journal of Political Economy*, vol. 18, n° 2, pp. 129-138.
- Pulignano, V.; Gervasi, L.; De Franceschi, F. 2015. «Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared», dans *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n° 1, pp. 39-55.
- Rivoli, D. 2016. «New York Uber drivers win lawsuit to obtain benefits », *New York Daily News*, 13 octobre. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.nydailynews.com/new-york/new-york-uber-drivers-win-lawsuit-obtain-benefits-article-1.2830080> [consulté le 28 novembre 2017].
- Rogers, B. 2016. «Employment rights in the platform economy: Getting back to basics», dans *Harvard Law and Policy Review*, vol. 10, n° 2, pp. 479-520; Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33.
- Roscigno, V. et Hodson, R. 2004. «The organizational and social foundations of worker resistance», dans *American Sociological Review*, vol. 69, n° 1, pp. 14-39.
- Rosenblat, A.; Stark, L. 2016. «Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers», dans *International Journal of Communication*, vol. 10, pp. 3758-3784.
- Rosenfeld, D. 2006. «Worker centers: Emerging labor organizations - until they confront the National Labor Relations Act», dans *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, vol. 27, n° 2, pp. 469-513.
- Rubiano, C. 2013. «Les travailleurs précaires interdits de négociation collective: embûches légales et difficultés pratiques», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, pp. 149-167.
- Salehi, N. et coll. 2015. «We are Dynamo: Overcoming stalling and friction in collective action for crowd workers», dans *Proceedings of the 33rd Annual ACM conference on human factors in computing systems*, pp. 1621-1630. ACM.
- Scheiber. 2017. «Uber has a union of sorts, but faces doubts on its autonomy», *The New York Times*, 12 mai, édition en ligne. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html> [consulté le 28 novembre 2017].
- Scholz, T. 2017. *Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy*. (Malden, MA, Polity).
- Shulman, H. 1940. «The Fair Trade Acts and the Law of Restrictive Agreements Affecting Chattels», dans *The Yale Law Journal*, vol. 49, n° 4, pp. 607-625.
- Silberman, M.S.; Irani, L. 2016. «Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008-2015», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 505-541.
- Simms, M.; Holgate, J.; Heery, E. 2012. *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing* (Ithaca, Cornell University Press).
- SMart. 2016. *Coursiers à vélo: des conditions de travail décentes*. SMart. 4 mai. Disponible à l'adresse suivante: <http://smartbe.be/fr/news/coursiers-velo-plus-quun-casque-et-des-genouilleres/> [consulté le 28 novembre 2017].
- Stearn, M. 2016. «Want to hire a worker-owned co-op? There's an app for that», *Yes Magazine*, 20, avril. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.yesmagazine.org/people->

- [power/want-to-hire-a-worker-owned-co-op-theres-an-app-for-that-20160420](#) [consulté le 28 novembre 2017].
- Taylor, D. 2017. «Airtasker agrees to minimum working conditions for “gig economy” contractors», *ABC News*, 1 mai, édition en ligne. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.abc.net.au/news/2017-05-01/airtasker-agrees-to-minimum-working-conditions-for-contractors/8484946> [consulté le 28 novembre 2017].
- Todolí-Signes, A. 2017. «The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers», dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 33, n° 2, pp. 241-268.
- Tomlins, C. 1992. *Labor Law in America: Historical and Critical Essays: Vol. 20* (Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press).
- Turula, T. 2017. «These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm — offering a “super cheap” and emission-free ride», *Business Insider Nordic*, 30 mai, édition en ligne. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <http://nordic.businessinsider.com/these-hilarious-electric-tuk-tuks-are-now-taking-on-uber-in-stockholm---super-cheap-zero-emission-and-fair-to-drivers-2017-5> [consulté le 23 novembre 2017].
- Twomey, D. 2012. *Labor and employment law: Text and cases* (Boston, MA, Cengage Learning).
- Uber. 2017. *Seattle's collective bargaining ordinance: Protect the future of Uber in our city*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.uber.com/drive/seattle/collective-bargaining/> [consulté le 23 novembre 2017].
- Union Taxi Cooperative. Sans date. *About us*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.uniontaxidenver.net/about/> [consulté le 29 novembre 2017].
- Vida. 2017. *Works council for bicycle delivery service Foodora: Union Vida wants collective agreement for all bicycle delivery services*. Disponible à l’adresse suivante (en allemand uniquement): http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora [consulté le 28 novembre 2017 - Version originale en allemand: «Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora: Gewerkschaft vida will Kollektivvertrag für alle Fahrradzustelldienste»].
- Walsh, J. 2005. «Migrant mobilization: Factors contributing to the success of the Coalition of Immokalee Workers». Thèse. Duquesne University.
- We Are Dynamo. 2014. «Guidelines for academic requesters». *We Are Dynamo Wiki*. 21 août. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): http://wiki.wearedynamo.org/index.php/Guidelines_for_Academic_Requesters#Goal:_Guidelines_that_IRB_will_use_to_approve_responsible_AMT_research [consulté le 28 novembre 2017].
- Winter, R. 1963. «Collective bargaining and competition: The application of antitrust standards to union activities», dans *The Yale Law Journal*, vol. 73, n° 1, pp. 14-73.
- Witherell, R.; Cooper, C.; Peck, M. 2012. *Sustainable jobs, sustainable communities: The union co-op model*. Le syndicat United Steelworkers, Mondragón International aux Etats-Unis et le Ohio Employee Ownership Center.
- World Employment Confederation. 2016. *The Future of Work: Issues at Stake and Policy Recommendations from the Employment Industry*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2016_WEC-Europe/WEC-Europe_The_Future_of_Work_-_What_role_for_the_employment_industry.pdf [consulté le 28 novembre 2017].

Série des conditions de travail et d'emploi

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee

- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh

- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman

- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 59 The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: what role for collective bargaining and the new two-tier wage system? (2016), by Melisa R. Serrano
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato

- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio
- No. 77 Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel
- No. 83 Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: tackling low wages through purchasing practices (2016) by Doug Miller & Klaus Hohenegger
- No. 84 Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay (2016), by Alma Espino González
- No. 85 Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece (2016), by Aristeia Koukiadaki & Damian Grimshaw
- No. 86 Purchasing practices and low wages in global supply chains Empirical cases from the garment industry (2016), by Mark Starmanns
- No. 87 Sectoral collective bargaining, productivity and competitiveness in South Africa's clothing value chain: manufacturers between a rock and a hard place (2017), by Shane Godfrey, Trenton Elsley & Michaelle Taal
- No. 88 Mapping Employment Dismissal Law: A Leximetric Investigation of EPL Stringency and Regulatory Style (2017), by Benoit Pierre Freyens & J.H. Verkerke
- No. 89 Social dialogue and economic performance – What matters for business, a review (2017), by Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki and Isabel Tavora
- No. 90 The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective (2017), by Emmanuel Reynaud
- No. 91 Managing Social Risks of Non-Standard Employment in Europe (2017), by Günther Schmid & Johannes Wagner

- No. 92 Migrants and cities: Research on recruitment, employment, and working conditions of domestic workers in China (2017), by Liu Minghui
- No 93 Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina, (2017), by Mario D. Velásquez Pinto
- No 94 Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy (2018), by Hannah Johnston and Christopher Land-Kazlauskas
- No 95 Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work (2017), by Judy Fudge and Claire Hobden
- No 96 Collective bargaining in the textile and clothing sector in Uruguay (2018), by Graciela Mazzuchi and Eloísa González
- No 97 Multi-employer collective bargaining in South Africa (2018), by Shane Godfrey
- No 98 Multi-employer collective bargaining in Jordan: the case of the garment industry (2018), by Thoraya El-Rayyes
- No 99 Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada (2018), by Elaine McCrate
- No 101 Zero-Hours Work in the United Kingdom (2018), by Abi Adams & Jeremias Prassl
- No 102 On-call and related form of casual work in New Zealand and Australia (2018), by Iain Campbell
- No 103 On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions (2018), by Susanne Burri, Susanne Heeger-Hertter and Silvia Rosetti
- No 104 Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis (2019), by Dominique Anxo and Mattias Karlsson
- No 105 An analysis of multiparty bargaining models for global supply chains (2018), by Jeremy Blasi & Jennifer Bair