

PSE

SOCIALISTES &
DÉMOCRATES



Droits des travailleurs
et progrès social dans
l'économie numérique



TABLE DES MATIÈRES

04	Avant-propos de Sergei Stanishev
05	Introduction par Pervenche Berès, députée européenne
05	Introduction par Yonnec Polet
06	L'évolution de l'économie numérique (illustration)
08	CONTEXTE
09	L'évolution de l'économie numérique
10	Qu'est-ce que l'économie numérique ?
11	Contexte politique et juridique
14	L'économie des plateformes : vue générale (illustration)
16	Numérisation, économie des plateformes et impact sur la protection sociale et les normes du droit du travail
20	L'économie numérique et son impact sur le monde du travail (illustration)
22	PROPOSITIONS POLITIQUES
24	Préparer les transitions professionnelles et la diversification des carrières
26	Garantir la protection des travailleurs
28	Comparaison entre les formes d'emploi standards et atypiques (illustration)
30	Un véritable filet de sécurité pour les périodes de chômage
32	Integrar todas las formas de trabajo en la financiación de la protección socia
34	CONCLUSION
36	Déclaration des ministres du Conseil EPSCO
38	GLOSSAIRE
40	NOTES

AVANT-PROPOS

Les socialistes et les sociaux-démocrates ont toujours été favorables au progrès. En effet, le progrès a toujours été au cœur de notre lutte : c'est la raison pour laquelle nous sommes des « progressistes ».

Cependant, l'engagement constant de notre famille politique en faveur du progrès ne se résume pas à une obéissance aveugle à une doctrine politique. Bien au contraire : nous pensons que le progrès dans de nombreux domaines de l'activité humaine, en particulier sur le plan social et politique, est le véritable moyen d'améliorer la vie des peuples conformément à nos valeurs fondamentales de démocratie, d'égalité et de justice sociale. Nous sommes fiers du rôle que les socialistes ont joué dans la lutte pour un progrès positif tout au long de l'histoire et, bien évidemment, il reste encore beaucoup à faire.

Cela n'apparaît nulle part aussi clairement que dans le monde numérique d'aujourd'hui. L'histoire nous enseigne que le progrès technologique peut être un puissant catalyseur, non seulement au regard des améliorations pour la croissance économique et les libertés individuelles, mais aussi en termes d'avancées considérables sur le plan des droits sociaux.

En tant que progressistes, nous devons veiller à ce que la révolution numérique tienne cette promesse. L'histoire nous apprend également que le progrès, en particulier le progrès technologique, ne bénéficie pas automatiquement à tout le monde. Nous devons faire en sorte qu'il ait un effet positif pour le plus grand nombre, et pas seulement pour quelques-uns. En ce qui concerne l'économie numérique, et en particulier le monde du travail, nous n'en sommes pas encore là.

Mettre la numérisation au service de tous est un défi que le Parti socialiste européen se propose d'aborder dans ce document. Nos conclusions sont détaillées, mais elles peuvent être résumées facilement. Si la numérisation doit être considérée comme un progrès dans les domaines de l'économie dans lesquels elle est en train de supplanter rapidement les formes de travail traditionnelles, la situation des personnes qui travaillent dans ces domaines ne doit pas être dégradée, avec moins de protection et plus de précarité par rapport à aux conditions antérieures à l'arrivée des technologies.

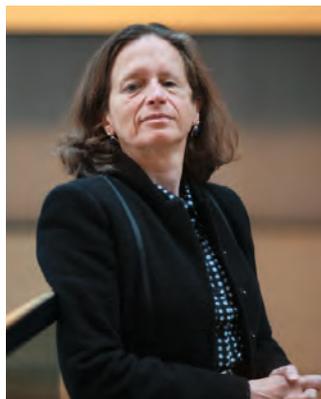


La génération précédente nous a légué un modèle social européen solide, qui a vu le jour au XXe siècle ; notre tâche est de faire en sorte qu'il puisse être adapté au monde en mutation du XXIe siècle.

Sergei Stanishev

Sergei Stanishev

Président du Parti socialiste européen



Les technologies numériques ont entraîné, et continueront d'entraîner, des changements profonds dans le monde du travail. Ces changements sont apparus sur le devant de la scène avec la multiplication des conflits sociaux et des procès à l'encontre d'Uber, Airbnb et d'autres entreprises semblables, combinée à une large couverture médiatique.

Ces changements concernent des emplois dans lesquels les technologies de l'information constituent le principal outil, mais aussi ceux où la numérisation prend la forme d'applications pour smartphone, avec une incidence très variable, mais extrêmement vaste. Que ce soit en termes de lieu de travail, de temps de travail, de contributions sociales, de négociations collectives, de fiscalité ou de modèle économique, le processus de numérisation en cours a un impact sur les travailleurs de toute l'Europe. Comme c'est souvent le cas, les conséquences sont doubles. Il y a un côté positif, avec les avantages et le confort d'utilisation qu'apportent les technologies numériques. L'autre côté soulève de nombreuses questions. Qu'en est-il de la protection des données, des droits des créateurs de contenus et, plus généralement, de la législation pertinente dans une économie toujours plus fragmentée, internationalisée et dématérialisée ? Qu'en est-il de l'organisation du travail et de la protection sociale telles que nous les connaissons, quand les plateformes numériques qui utilisent des applications pour mettre en relation l'offre et la demande de services brouillent la définition du salarié, de l'employeur, du prestataire de services et même du travailleur ? Nous devons accepter le progrès technologique. Toutefois, nous ne pouvons pas permettre que celui-ci s'apparente à un retour en arrière, à l'époque des travailleurs journaliers, avec les conditions de travail du XIXe siècle. Au contraire, nous devrions nous assurer que le progrès technologique ne compromette pas les normes établies dans les acquis sociaux européens. Tel est le but d'initiatives telles que le droit à la déconnexion, ou encore la création d'un compte d'activité professionnelle permettant la portabilité des droits d'un emploi à un autre. C'est aussi le but de l'apprentissage tout au long de la vie, qui devrait permettre aux travailleurs de s'adapter à l'évolution de leur activité durant toute leur carrière. C'est enfin le but d'un filet de sécurité élargi contre le chômage, qui tienne mieux compte des transitions professionnelles que vivent les travailleurs tout au long de leur vie. Avec le réseau Europe sociale du PSE, nous avons présenté des propositions pour relever ce défi. En conciliant ces nouveaux outils avec le maintien de nos normes sociales élevées, nous pourrions tirer le meilleur parti des nouvelles réalités du travail. Vous en saurez plus sur nos propositions dans les pages qui suivent.



Chères amies, chers amis,
L'économie numérique est en train de changer profondément le monde du travail actuel, nos structures sociales et économiques et la façon dont nous interagissons.

En tant que socialistes, il est de notre responsabilité de veiller à ce que la révolution numérique profite à toutes les couches de la société, protège tous les travailleurs de façon égale et crée les mêmes opportunités pour tous. Cela nous oblige à analyser attentivement les nouvelles réalités induites par la révolution numérique ; le « laisser-faire » n'est évidemment pas suffisant.

Cette brochure présente les résultats d'échanges fructueux entre les partis membres du PSE, les syndicats et la société civile dans le cadre des rencontres de notre réseau Europe sociale du PSE, ainsi que du travail dévoué des ministres de notre famille politique lors des réunions ministérielles du Conseil EPSCO. Elle décrit des mesures concrètes pour aborder efficacement les défis et les opportunités engendrés par l'économie numérique pour notre société. Notre volonté est de gérer correctement le changement, sous peine de courir le risque réel de voir la numérisation favoriser la création d'emplois précaires et compromettre les droits des travailleurs.

J'espère que vous apprécierez la lecture de cette brochure et que celle-ci apportera une nette contribution pour faire en sorte que chacun puisse récolter les bénéfices de l'économie numérique et ait accès à un emploi décent.

Yonnc Polet

Secrétaire général adjoint du PSE

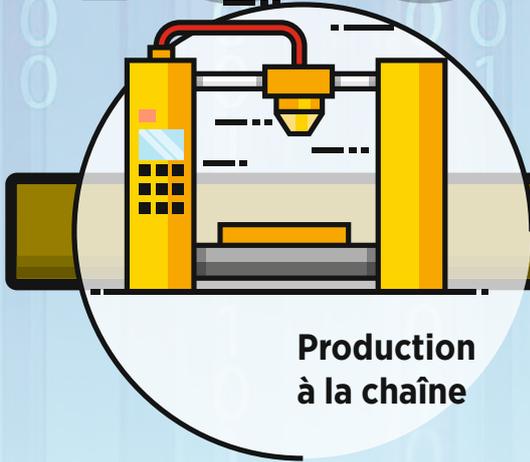
Pervenche Berès MEP

Présidente du réseau Europe sociale du PSE

L'évolution de l'éco

Années **1980** et avant

Production

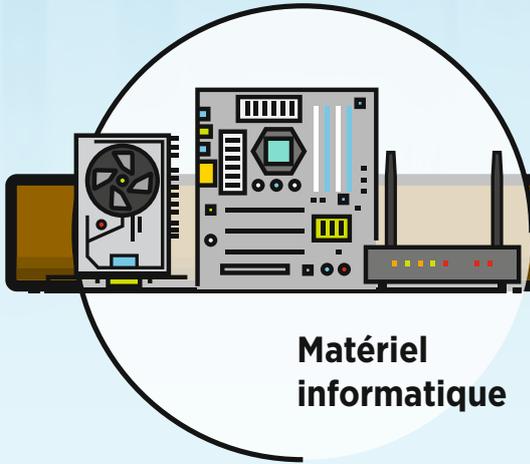


Production à la chaîne

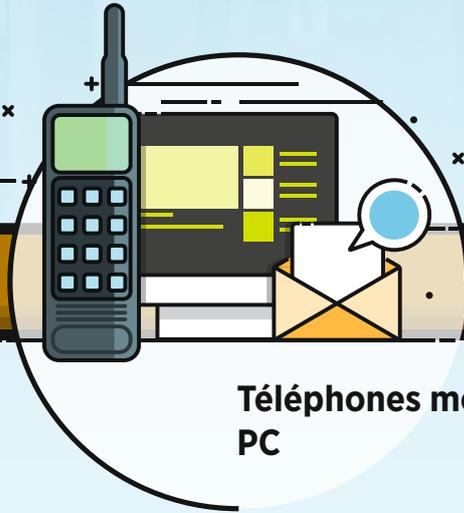


Vente de biens sur Internet
Ventes aux enchères
Voyages
Livres et CD

Nouvelles technologies

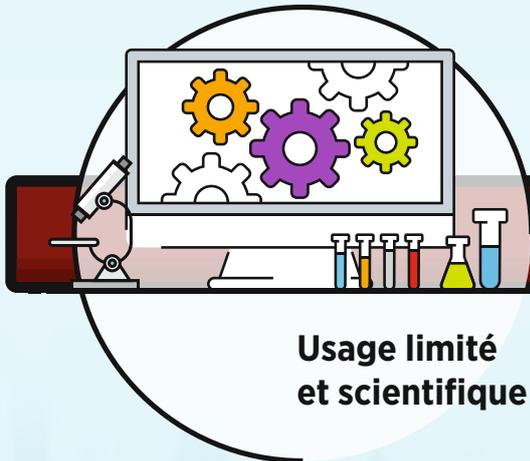


Matériel informatique

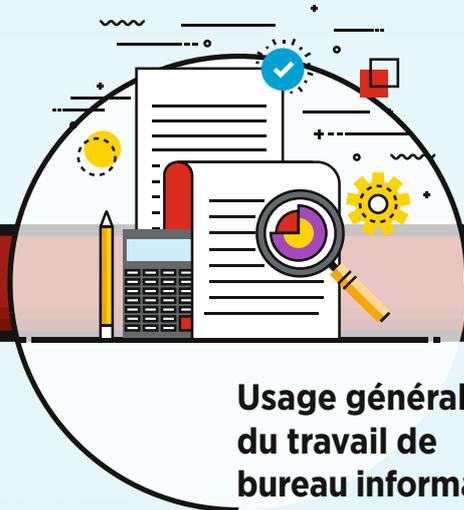


Téléphones mobiles
PC

Domaines numériques



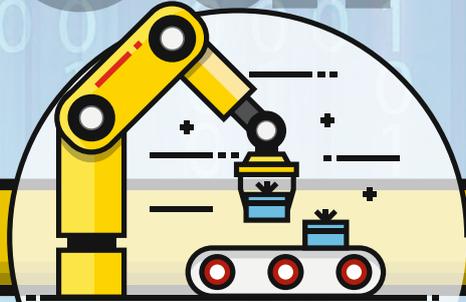
Usage limité et scientifique



Usage généralisé du travail de bureau informatisé

Économie numérique

Aujourd'hui



Robotique



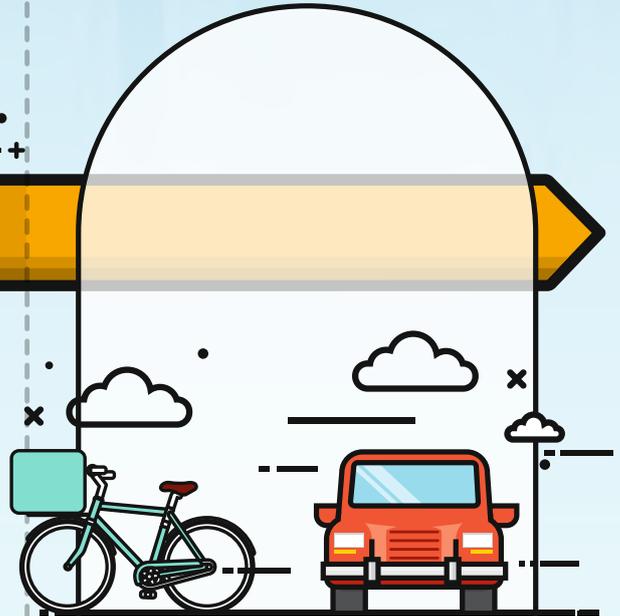
Économie des plateformes,
« peer-to-peer »



PC connectés
Internet



Smartphones



Livraison à vélo
Autopartage
Micro-travail



Usage mobile des
centres d'appel
informatisés



24H/24 et
7j/7



Nous voulons que tout le monde bénéficie des avancées technologiques et des gains de productivité, de flexibilité et d'autonomie.

L'évolution de l'économie numérique

L'économie numérique est en train de transformer nos sociétés et de modifier en profondeur les interactions sociales et économiques. Les technologies numériques facilitent l'innovation commerciale, élargissent le choix pour le consommateur et créent de nouveaux emplois et des pratiques de travail qui promettent une flexibilité et une autonomie accrues. D'un point de vue technique, les services numériques offrent des moyens innovants, généralement fiables et conviviaux de satisfaire les besoins des consommateurs, souvent à un tarif meilleur marché que les services traditionnels. La numérisation des secteurs industriels engendre de nouvelles opportunités pour les entreprises industrielles européennes de moderniser la production, de mieux répondre aux besoins des populations et d'acquies ainsi un avantage concurrentiel.

Cette transformation numérique présente un immense potentiel en termes de croissance, d'innovation et de création d'emplois et devrait être accompagnée en ce sens, y compris par des investissements dans les infrastructures, l'éducation numérique et les entreprises. Afin d'en récolter tous les bénéfices, il est important de préparer les industries traditionnelles à la transition numérique et de faciliter la création de start-ups et de plateformes innovantes.¹

Néanmoins, son impact sur le marché du travail, que ce soit en tant que nouveau secteur d'emploi ou que changement des pratiques de travail, a conduit à des résultats mitigés. **La transition vers un environnement de travail numérique ne doit pas porter atteinte aux normes européennes régissant le travail et l'emploi.**² Nous voulons bâtir une économie numérique durable, pour la croissance, un avenir meilleur, de nouveaux emplois de qualité, de nouvelles formes de solidarité et de justice sociale pour tous les citoyens et les travailleurs.³ Nous devons garantir une protection sociale, des conditions de travail et des droits appropriés dans le cadre de la transition vers un marché du travail et un environnement professionnel numériques.

Nous voulons que tout le monde bénéficie des avancées technologiques et des gains de productivité, de flexibilité et d'autonomie. Nous devons donc être prêts à plaider pour des mesures adéquates en matière de formation et de reconversion. Nous voulons que les individus de tous âges et tous milieux trouvent leur place dans un marché du travail en mutation et éviter la polarisation de l'emploi entre des travailleurs hyper qualifiés dans les TIC d'un côté et le « cybertariat » de l'autre. Compte tenu des tendances dangereuses telles que l'individualisation du risque, la course au prix le plus bas et la dégradation des normes de protection sociale, nous plaçons pour une stratégie complète visant à élargir les modèles de protection et les normes de droit du travail existants à ceux qui travaillent dans l'économie numérique, en particulier les travailleurs de plateforme.

Notre objectif est de mettre sur un pied d'égalité l'économie traditionnelle et l'économie des plateformes, où l'ensemble des droits et des obligations s'appliquent à tous les acteurs de la même manière, que ce soit en ligne ou hors ligne.

Le but de ce document est de replacer dans leur contexte les réponses progressistes communes que nous apportons aux opportunités et aux défis qu'une économie de plus en plus numérisée oppose à nos modèles d'emploi et de protection sociale.

Dans les pages qui suivent, nous expliquons notre compréhension de la notion d'économie numérique, avant de décrire le contexte politique et juridique et l'impact de la numérisation et de l'économie des plateformes sur la protection sociale et le droit du travail. Dans un second temps, nous exposons nos propositions politiques en réponse aux opportunités et aux problèmes décrits dans ce document.

Qu'est-ce que l'économie numérique ?



Il est important de faire la distinction entre les plateformes qui mènent des activités « commerciales » et celles dont les activités sont « non commerciales », ainsi qu'entre les travailleurs et les utilisateurs.

Il existe toute une variété de termes, souvent employés de manière interchangeable, pour désigner l'économie numérique, malgré des nuances non négligeables. On retrouve parmi ceux-ci les termes suivants :

- « quatrième révolution industrielle » ou « second âge des machines », en raison de l'explosion du « big data » et du marché de la robotique ;⁴
- « deuxième économie distincte de l'économie physique » ;⁵
- « économie des plateformes », « économie collaborative », « économie du partage », « gig economy »⁶, « crowd economy », « économie à la demande » ou encore « économie peer-to-peer ».⁷

La numérisation et l'économie numérique englobent la présence sans cesse plus étendue des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans de nombreux emplois, l'importance croissante des entreprises numériques (infrastructures, fabricants de matériel et de logiciels), ainsi que des formes entièrement nouvelles de travail, caractérisées par une localisation géographique indifférente, le rôle central des plateformes, les effets de réseau et le big data.⁸

Cette numérisation s'est ainsi accompagnée d'augmentations massives de l'emploi atypique, par exemple sous forme de travail indépendant ou de travail dans l'économie dite des plateformes.⁹

Les modèles d'entreprise numérique opérant par l'intermédiaire de plateformes ont particulièrement focalisé l'attention. Comptant parmi les exemples les plus notables les services de transport entre particuliers (d'où le terme d'« uberisation »), les plateformes d'échange de maisons et les services de livraison par coursier, les entreprises qui fonctionnent sur des plateformes s'appuient sur un algorithme qui met en relation le prestataire de services et l'utilisateur, assigne les tâches et gère le paiement des rémunérations. La technologie réduit les coûts de transaction et limite ou gère le risque lié aux transactions sur le marché, par exemple lorsque les informations concernant le pourvoyeur d'emploi sont incomplètes, au moyen d'une combinaison de systèmes de contrôle, de mécanismes d'assurance standards et de services juridiques pour la protection contre la fraude.¹⁰ En transformant l'emploi et les stratégies de recrutement et de gestion des ressources humaines des entreprises, **les entreprises de plateforme constituent l'élément perturbateur majeur de la transformation numérique, avec un impact conséquent sur les fondements des systèmes de protection sociale traditionnels.**

Néanmoins, toutes les plateformes numériques ne sont pas identiques : il est important d'établir une distinction claire en ce qui concerne le type d'activités que la plateforme numérique en question facilite. Tandis que certaines jouent le rôle de prestataires de services et utilisent parfois un modèle fondé sur le dumping social et fiscal, d'autres (comme les plateformes de covoiturage, par exemple) ont simplement pour but d'optimiser l'utilisation des ressources et ont un impact limité sur l'emploi et la protection sociale. Il est important de faire la distinction entre les plateformes qui mènent des activités « commerciales » et celles dont les activités sont « non commerciales », ainsi qu'entre les travailleurs et les utilisateurs. Ce document traite principalement des problèmes liés aux plateformes commerciales.

Contexte politique et juridique

La transformation numérique fait partie intégrante du débat politique européen, notamment en ce qui concerne l'agenda sur le marché unique numérique. Malheureusement, sous leur forme actuelle, les propositions de la Commission dans le cadre du marché unique numérique manquent encore cruellement de dimension sociale. Dans sa communication intitulée « Un agenda européen pour l'économie collaborative », la Commission européenne définit ainsi l'économie collaborative : « des modèles économiques où des plateformes collaboratives qui créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens et de services souvent produits ou fournis par des personnes privées facilitent des activités ».¹¹ S'appuyant sur son examen annuel de la croissance 2016, la Commission fait valoir qu'« une réglementation plus flexible des marchés des services conduirait à une productivité plus élevée et pourrait faciliter l'entrée sur le marché de nouveaux acteurs, réduire le prix des services et garantir un choix plus vaste pour les consommateurs ».¹² La Commission ajoute que « les nouveaux modèles économiques présentent un potentiel considérable pour la compétitivité et la croissance », en encourageant « des formules de travail souples et de nouvelles sources de revenus ».¹³ Perpétuant l'argumentaire de la libéralisation économique, la Commission propose un point de vue unilatéral des nouvelles formes de travail dans l'économie numérique, **sans tenir compte des problèmes découlant de l'érosion de la protection sociale, de l'ambiguïté des contrats et du non-respect des normes du droit du travail**. En mai 2016, quatorze États membres de l'UE exprimaient leur inquiétude de voir une réglementation unique des plateformes en ligne qui risquerait de « freiner l'innovation » et plaidaient pour une « approche positive de la rupture numérique ».¹⁴ Pourtant, ces deux dernières années, des entreprises de plateforme, en particulier des entreprises de mise en relation entre chauffeurs et passagers (en anglais TNC pour Transportation Network Companies), se sont retrouvées dans le collimateur de la justice pour avoir exploité des failles dans les cadres réglementaires (par exemple en proposant des services de taxi sans licence), entraînant une dégradation des normes de sécurité et de confidentialité pour le consommateur et une violation des normes du droit du travail.¹⁵

■ Aux **États-Unis**, des actions en justice contre des entreprises de plateforme, notamment les services de transport entre particuliers Uber, Lyft et Instacart, les services de coursier Shyp, Postmates, GrubHub, Try Caviar et Washio, et le service de ménage Homejoy, portent principalement sur la classification abusive des travailleurs en tant que sous-traitants indépendants au lieu d'un statut de salarié, alors qu'ils interviennent clairement dans le cadre des règles imposées par les différentes plateformes. À titre d'exemple, Uber fait l'objet de 170 procès rien qu'aux États-Unis, et a été condamné à payer jusqu'à 161,9 millions de dollars entre 2009 et avril 2016.¹⁶ Fait marquant, dans le cadre d'un recours collectif mené par un nombre de chauffeurs Uber des États de Californie et du Massachusetts ayant atteint les 385 000, Uber a d'abord proposé un règlement allant jusqu'à



Sous leur forme actuelle, les propositions de la Commission dans le cadre du marché unique numérique manquent encore cruellement de dimension sociale.

100 millions de dollars et accepté des modifications de sa politique. Toutefois, un tribunal californien a rejeté cette proposition, qui aurait liquidé l'affaire sans prendre de décision sur le statut des chauffeurs Uber.¹⁷ En septembre 2016, les tribunaux de San Francisco ont déclaré que les chauffeurs qui s'étaient inscrits chez Uber entre 2013 et 2014 devaient porter le différend en arbitrage au lieu d'aller devant les tribunaux pour résoudre leur litige, ce qui exclut apparemment les recours collectifs.¹⁸ En Europe, plusieurs pays ont prononcé l'interdiction ou la limitation des activités de ces plateformes pour des motifs similaires.

■ Récemment, dans le cadre de sa décision dans une affaire contre Uber qui a fait jurisprudence au **Royaume-Uni**, un tribunal a rejeté l'argument d'Uber selon lequel les chauffeurs ne sont pas employés, mais utilisent simplement la technologie de l'entreprise. La décision conclut que la gamme de produits d'Uber est clairement proposée par Uber lui-même et non par les différents chauffeurs, et que des opérations d'auto-promotion ont lieu pour faire connaître le nom d'Uber.¹⁹ Environ 40 000 chauffeurs peuvent

désormais prétendre à des droits élémentaires tels que le salaire minimum national, les congés maladie et les jours de congé.²⁰

■ En **France**, Uber a été condamné à payer 1,2 million d'euros au syndicat des chauffeurs de taxi suite à des plaintes selon lesquelles les chauffeurs Uber opéraient comme des taxis normaux, attendant dans la rue pour prendre des passagers.²¹ Début 2016, les chauffeurs de taxi français ont fait la une des médias avec des manifestations de protestation dans tout le pays, entraînant des blocages de la circulation et des affrontements avec les forces de l'ordre.²²

■ En **Belgique**, les services de transport entre particuliers comme Uber ont d'abord été interdits, jusqu'à ce



L'absence de règles claires et cohérentes entraîne une confusion dans plusieurs pays quant à la manière de gérer les nouveaux concurrents et la nouvelle organisation du travail qu'ils créent.

que la municipalité bruxelloise annonce des plans de modernisation des services de taxi, notamment en prenant en compte les nouvelles avancées technologiques tout en luttant contre la concurrence déloyale.²³

■ Suite à une plainte de l'association Taxi Deutschland, faisant valoir qu'Uber ne respectait pas la législation allemande, les services d'Uber ont été interdits en **Allemagne** au moment de leur introduction en 2014. Cette décision a ensuite été annulée par un tribunal de Francfort.²⁴

Dans la réponse aux problèmes liés à l'économie numérique et aux plateformes commerciales, des enseignements importants et des bonnes pratiques peuvent être tirés d'autres secteurs, comme ceux du spectacle vivant et de l'audiovisuel, et leur difficulté à établir des conventions collectives pour les travailleurs indépendants.

■ **L'Allemagne**, par exemple, aborde la question des négociations collectives pour les travailleurs

indépendants dans sa législation nationale, qui donne à ces travailleurs, principalement dans le secteur de la presse et de la télévision, la possibilité de bénéficier des dispositions de conventions collectives sous certaines conditions.²⁵

■ Au **Royaume-Uni**, l'accord collectif entre la Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union (BECTU) et la Producers Alliance for Cinema and Television couvre les travailleurs indépendants.²⁶

En outre, dans le secteur du spectacle vivant, « les négociations collectives multi-employeurs sont courantes et représentent un mécanisme important pour fixer les rémunérations et les conditions de travail ».²⁷ Ici, les « taux de rémunération [convenus] entre les syndicats et les organisations patronales servent généralement de référence pour le secteur ».²⁸ Parallèlement, les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel soulignent également le conflit entre droits des travailleurs et législation sur la concurrence, car la plupart des lois nationales n'excluent pas les conventions collectives du champ d'application de la législation sur la concurrence, avec pour conséquence que les actions des travailleurs indépendants pour s'organiser et mener des négociations collectives ont été jugées largement illégales en vertu de la législation sur la concurrence. Ce problème peut aussi se poser dans l'économie numérique et les plateformes commerciales.

■ Aux **Pays-Bas**, dans le cas d'une convention collective négociée entre la FNV KIEM²⁹ et les employeurs des orchestres, qui garantissait aux musiciens indépendants un taux de rémunération et de retraite minimum, la Cour d'appel de La Haye a jugé que « les musiciens indépendants sont des travailleurs indépendants déguisés, dans la mesure où leur relation de travail reflète un lien de subordination ».³⁰

■ Au **Danemark**, il est devenu plus difficile pour les syndicats de négocier des accords collectifs au nom des travailleurs indépendants et sous contrat de courte durée. Par exemple, les photographes de presse et les journalistes freelance danois ne sont plus autorisés à établir et publier une liste de tarifs et de conditions recommandés pour les travailleurs indépendants, ce qui a entraîné une dégradation significative de leur rémunération et de leurs conditions de travail.³¹

Ces multiples affaires judiciaires et exemples démontrent clairement que, pour que la numérisation soit favorable à l'ensemble de notre société, une attitude de laisser-faire ne suffit pas.³² Des solutions doivent être trouvées pour accroître la protection des travailleurs. Cependant, l'absence de règles claires et cohérentes entraîne une



confusion dans plusieurs pays quant à la manière de gérer les nouveaux concurrents et la nouvelle organisation du travail qu'ils créent. La numérisation de nos économies et plus particulièrement de nos marchés du travail nécessite une réglementation cadre nationale et européenne, de façon à établir des normes de protection adéquates (droit du travail et législation sociale, droit des contrats, législation commerciale,

législation sur la protection des données, droit fiscal, etc.), un système de sécurité complet capable de répondre aux problèmes découlant d'une flexibilité, d'une incertitude et d'une instabilité accrues des relations de travail, des façons plus souples d'organiser les horaires de travail résultant de l'économie numérique, ainsi que des investissements dans les compétences numériques.³³



Services d'enseignement



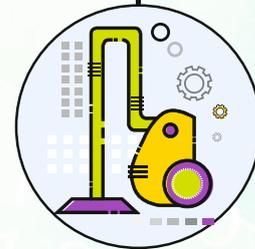
Services de messagerie



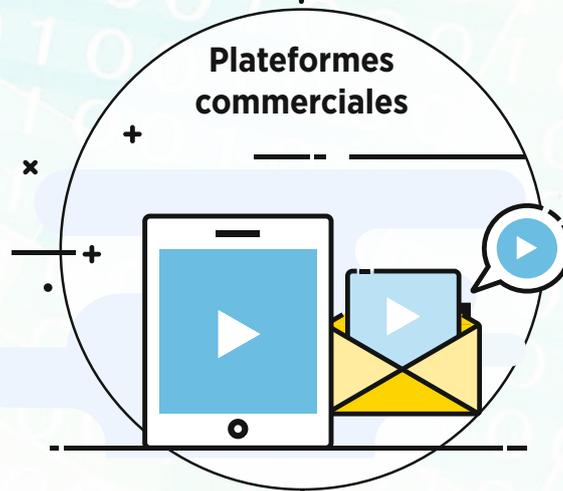
Services de transport



Accès aux travailleurs et services indépendants



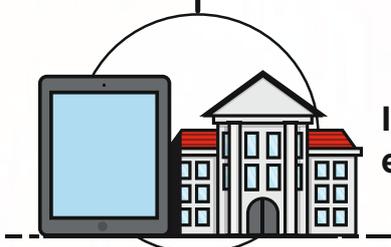
**Services de transport
Services de ménage**



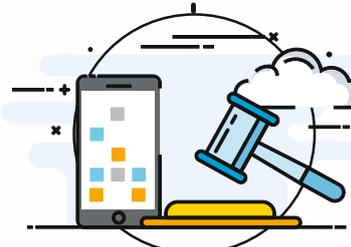
Plateformes commerciales



Accès aux biens et marchandises



Immobilier et logement



Ventas aux enchères



Services de courrier électronique

Réseaux sociaux en ligne



Pour le profit

Plateformes non commerciales



But non lucratif

Livres,
etc.

Covoiturage



Numérisation, économie des plateformes et impact sur la protection sociale et les normes du droit du travail

L'économie numérique a déjà un impact, qui va se poursuivre, sur le marché du travail, et ce sur plusieurs aspects, imposant des changements dans les pratiques de travail et créant ou diffusant de nouvelles formes de travail.

La numérisation touche les formes d'emploi standards

Création d'emploi, destruction d'emploi : d'une part, la révolution numérique actuelle crée des emplois dans le secteur numérique. À titre d'exemple, on compte plus de 7 000 start-ups lancées chaque année en Allemagne dans le secteur des TIC, qui emploient déjà plus d'un million de personnes.³⁴ Il existe une demande accrue dans les emplois hautement qualifiés axés sur les données et sur l'ingénierie dans le secteur des TIC. Selon la Commission européenne, le taux d'emploi pour les spécialistes des TIC n'a pas été affecté par les tendances récentes en matière de chômage et il continue d'augmenter de trois points de pourcentage par an depuis 2006. Ce chiffre est huit fois supérieur au taux de croissance total de l'emploi sur la même période.³⁵ On estime qu'il y aura 756 000 postes vacants dans le secteur des TIC d'ici 2020.³⁶ D'autre part, les emplois moyennement qualifiés, très répétitifs, disparaissent de plus en plus en raison de l'automatisation, ce qui conduit à une polarisation de l'emploi, ou une dualisation du marché du travail. Bien que la numérisation soit souvent abordée d'un point de vue technologique, en termes d'innovation, d'automatisation et de remplacement du travail et des travailleurs, il est néanmoins difficile d'estimer et d'anticiper son impact réel sur la future disponibilité des emplois.³⁷ L'ampleur selon laquelle les plateformes remplaceront les employeurs traditionnels est incertaine. Le principal impact de la numérisation

concerne davantage la nature des emplois existants, les tâches spécifiques qui font partie d'une profession, et les formes d'emploi qui se développent.

Polarisation de l'emploi : des entreprises comme Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, Apple ou Microsoft ont des effectifs relativement restreints, tout en externalisant dans le même temps le travail de saisie des données en dehors de leurs sièges vers des pays qui présentent des normes de protection du travail potentiellement moins contraignantes et des coûts plus faibles. Cette démarche a fait naître la notion de « cybertariat »³⁸, qui désigne les conditions de travail précaires des travailleurs qui saisissent les données et leur mise en concurrence entre les pays et les régions du monde en fonction des normes les plus faibles. Ceux que l'on appelle les « crowd workers » travaillent souvent sur des tâches très limitées qui ne nécessitent pas beaucoup de compétences, mais assurent le bon fonctionnement des entreprises de plateforme. En parallèle, les entreprises de plateforme s'appuient sur un grand nombre de travailleurs peu qualifiés qui effectuent des tâches manuelles, par exemple services de livraison, de transport, etc. L'économie des plateformes propose aujourd'hui des services pour des professions aussi diverses que les ouvriers du bâtiment, les guichetiers, les chauffeurs de poids-lourd, les avocats, les notaires, les journalistes et le personnel médical.

Inadéquation des qualifications et fracture numérique : en 2011, la moitié des citoyens européens estimaient n'avoir que peu ou pas du tout confiance en leurs compétences informatiques, avec des écarts considérables entre les pays (allant de 26 à 79 %).³⁹ La culture numérique varie aussi considérablement d'un groupe à un autre à l'intérieur d'un même pays. Bien que les technologies numériques présentent de nombreux avantages, nous devons être conscients du fait qu'elles peuvent créer de nouvelles formes de discrimination. Plus particulièrement, les personnes plus âgées, les femmes, les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées et les habitants des zones rurales sont susceptibles de requérir une attention spécifique pour répondre aux besoins en ressources humaines qualifiées et assurer leur intégration dans la population active. Les besoins accrus en compétences numériques concernent aussi bien le secteur des TIC que les secteurs d'emploi traditionnels, car l'évolution technologique rapide augmente le risque de licenciement des travailleurs. Ceci implique la nécessité de préparer les travailleurs à la nature évolutive du travail.⁴⁰ La numérisation doit s'accompagner de politiques industrielles actives en matière d'éducation et de formation en vue de qualifier, requalifier et améliorer les compétences de la main-d'œuvre.⁴¹

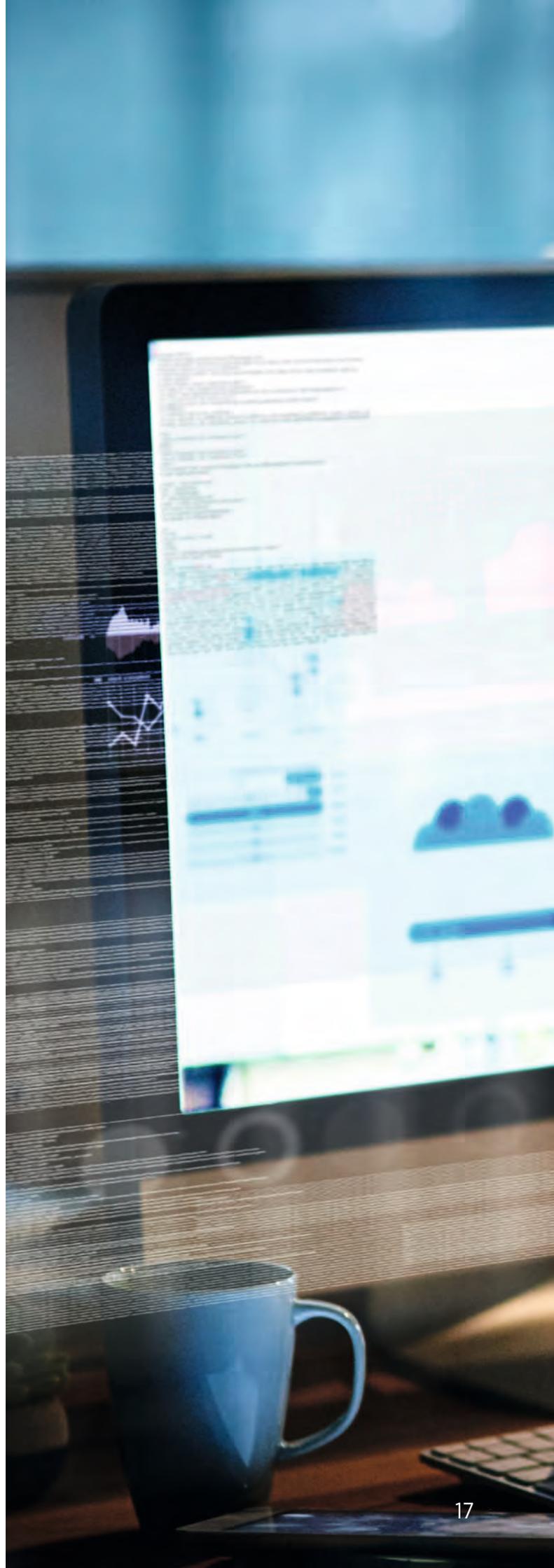
Les lignes de démarcation entre travail et vie privée sont de moins en moins nettes : même les formes de travail les plus classiques sont confrontées aux problèmes liés à la numérisation, notamment les frontières floues entre travail et vie privée dues à la connexion permanente. Trop souvent, la liberté de décider quand et où l'on travaille se transforme en une obligation de travailler partout et tout le temps.

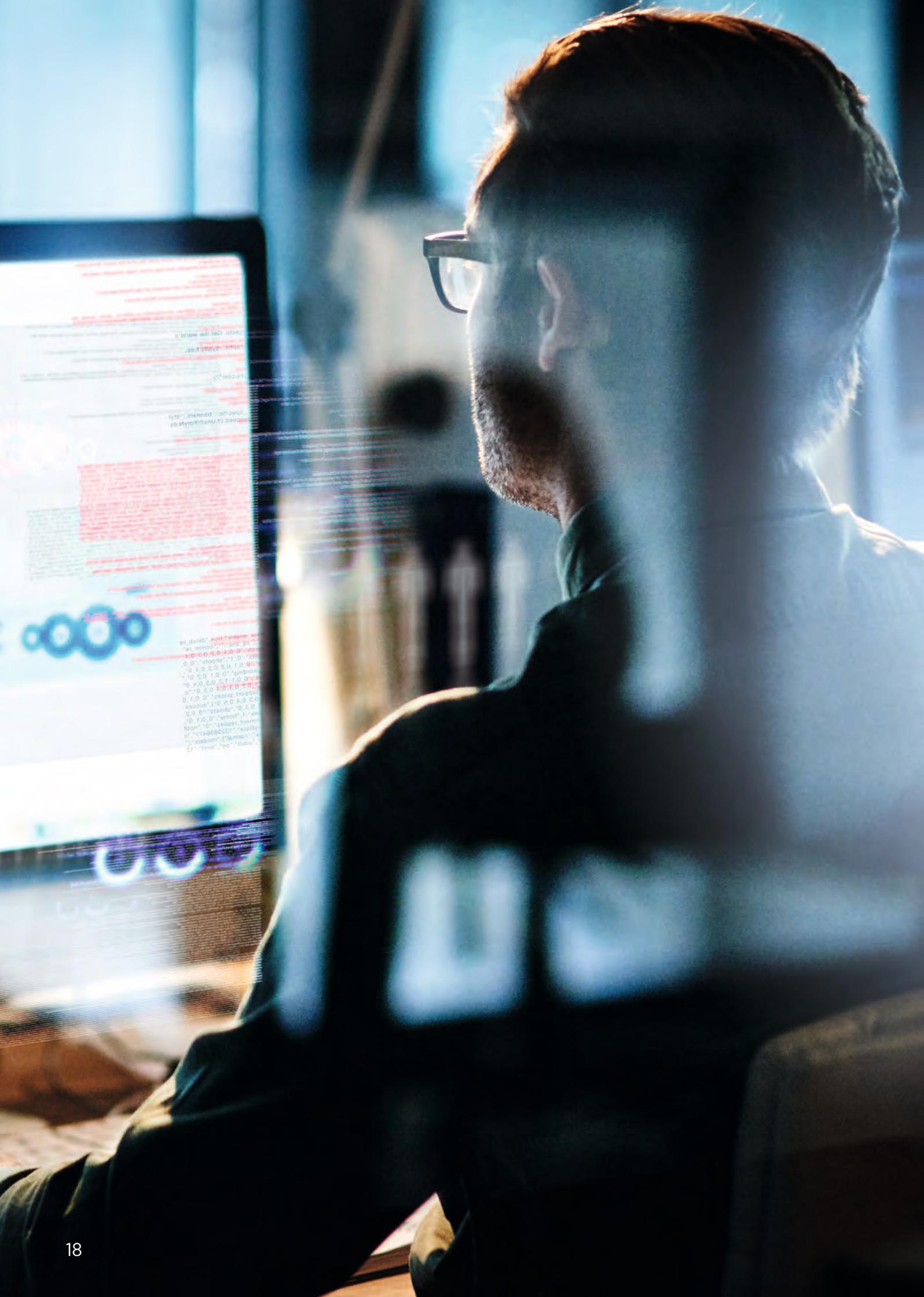
Les nouvelles formes d'emploi déstabilisent la protection des travailleurs

La transformation numérique permet une hausse considérable de l'emploi atypique, par exemple sous forme de travail indépendant et de travail dans l'économie dite « du partage ». **Les formes d'emploi atypiques ne sont pas nécessairement indésirables ou incompatibles avec l'idée d'un travail décent⁴²**, car elles peuvent apporter une plus grande liberté aux employés dans le choix de leurs horaires et de leur lieu de travail, afin de trouver leur propre équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les formes d'emploi atypiques ouvrent également de nouvelles possibilités d'intégrer les « exclus » dans le marché du travail, en leur donnant le moyen de contourner les obstacles existants pour accéder à des marchés du travail spécifiques. En revanche, la propagation des formes d'emploi atypiques pose également de nombreux problèmes pour notre modèle de protection sociale, avec notamment les plateformes en ligne de « crowdsourcing », susceptibles d'engendrer un nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail.



La notion de « cybertariat » désigne les conditions de travail précaires des travailleurs qui saisissent les données et leur mise en concurrence entre les pays et les régions du monde en fonction des normes les plus faibles.





L'emploi devient de moins en moins stable :

l'augmentation des contrats à durée déterminée et du travail indépendant, ainsi que le raccourcissement de la durée des contrats, provoquent une hausse du taux de renouvellement des effectifs, une concurrence entre les travailleurs et le risque de licenciement. C'est notamment le cas avec le travail de plateforme, divisé en petits lots proposés à un grand nombre de travailleurs potentiels. L'avantage revient massivement aux employeurs en général, et aux plateformes en particulier, en termes de pouvoir de négociation avec les travailleurs. Ils peuvent ainsi adopter une approche de type « à prendre ou à laisser », ce qui accroît la tendance vers davantage de flexibilité et de disponibilité, et crée une pression à la baisse sur les salaires. L'absence de certitude contribue fortement à la création d'emplois précaires.

Trop souvent, ceux qui sont à l'extérieur des entreprises n'ont accès à aucun droit. Les droits sociaux sont largement liés à l'emploi et aux entreprises, et la majeure partie des syndicats, du dialogue social ou des systèmes de protection sociale sont encore associés aux formes standards de travail. À cet égard, étant donné qu'elles servent à externaliser le travail, de nombreuses formes d'emploi atypiques n'offrent pas un niveau de protection suffisant. Le travail temporaire, le travail intérimaire, la sous-traitance, le travail indépendant en solo et le travail de plateforme sont tous confrontés à des problèmes multiples, cette dernière forme d'emploi combinant la quasi-totalité de ces problèmes. En effet, les travailleurs de plateforme ne bénéficient d'aucune norme minimale en termes de rémunération, de formation, d'horaires de travail, de santé et de sécurité, ni de sécurité juridique ou sociale. Les travailleurs vendent leur travail pour des emplois à temps partiel toujours plus restreints (« gigs » ou prestations à court terme), sans filet de sécurité ni assurance d'obtenir de futurs travaux, tandis que la plateforme correspondante en profite grassement.⁴³

Des risques accrus de dumping social et d'optimisation structurelle : une partie du débat concerne aussi la concurrence que les formes d'emploi atypiques créent pour ceux qui ont un emploi normal. Les formes d'emploi qui permettent aux employeurs de réduire au strict minimum ou tout simplement d'éviter les contributions à la protection sociale génèrent un phénomène de dumping social semblable aux effets qui peuvent être observés dans le cas des travailleurs détachés. Le fait que de nombreux individus embauchés pour des prestations à court terme ne déclarent pas les revenus qu'ils perçoivent par le biais des activités de plateforme conduit non seulement à une perte de recettes publiques, mais

créé également une concurrence déloyale pour ceux qui apportent leur juste contribution à la société. En outre, le travail de plateforme tend à mettre les professionnels en concurrence avec des étudiants ou des personnes en congé parental qui cherchent à arrondir leurs fins de mois de façon occasionnelle.

Trouver des réponses collectives : le travail à la demande, la multiplication des prestations à court terme, les différences de statut entre les travailleurs, l'absence de lieu de travail commun et, souvent, l'absence de contact entre les travailleurs employés par la même entreprise ou par le biais de la même plateforme, sont autant d'aspects qui rendent difficile la reconnaissance des problèmes communs, l'expression d'intérêts collectifs et la mise en œuvre concrète de ces derniers. Cela risque d'entraîner un nouveau recul dans la portée des conventions collectives et plus généralement dans l'organisation des travailleurs, laissant des parties entières du marché du travail hors couverture. Bien que des pratiques et/ou des structures d'organisation alternatives puissent être identifiées ou inventées, cela renforce également la nécessité d'une action de l'État pour garantir le respect de normes minimales en matière de salaire, de protection sociale, etc. Il faut créer des moyens d'établir ou de rétablir la cogestion et la négociation collective dans ces nouveaux secteurs d'activité et ces nouvelles formes d'emploi.



Les travailleurs vendent leur travail pour des emplois à temps partiel toujours plus restreints (« gigs »), sans filet de sécurité ni assurance d'obtenir de futurs travaux, tandis que la plateforme correspondante en profite grassement.

L'économie numérique et son impact sur le monde du travail



Robotique, big data, logiciels d'analyse, TIC etc.

- Automatisation du travail
- Création d'emploi
- Destruction d'emploi



Nouveaux secteurs d'emploi



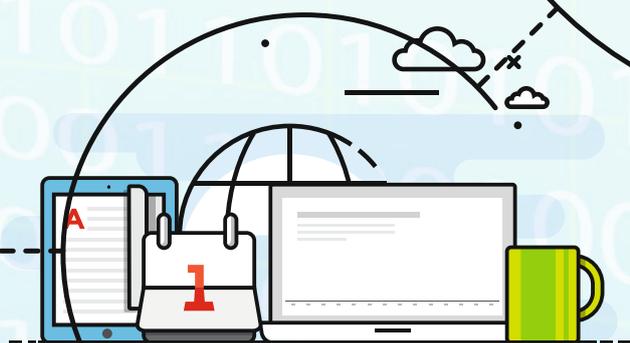
TIC et appareils mobiles très répandus

- Connexion permanente / Mauvais équilibre entre travail et vie privée
- Accès élargi aux données à caractère personnel des employés
- Horaires et lieux de travail flexibles

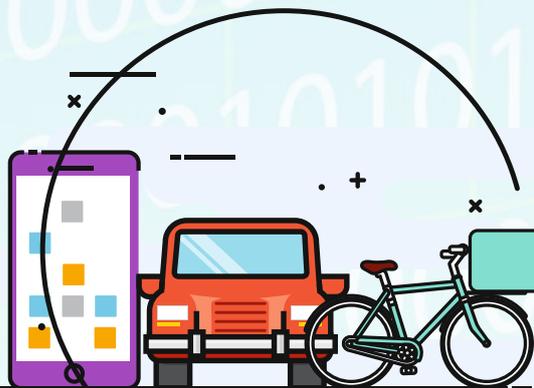


Compétences numériques demandées

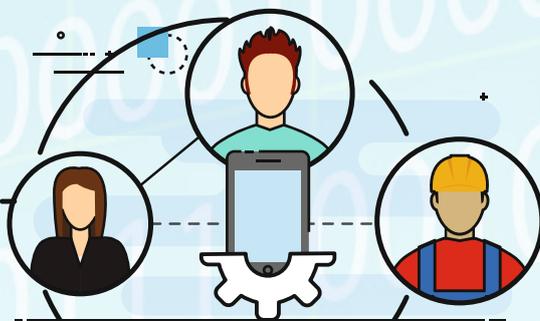
- Inadéquation des qualifications
- Nouvelles formes de discrimination
- Fracture numérique



Évolution des conditions de travail



Aumento en formularios no estándar de empleo



Augmentation des formes d'emploi atypiques

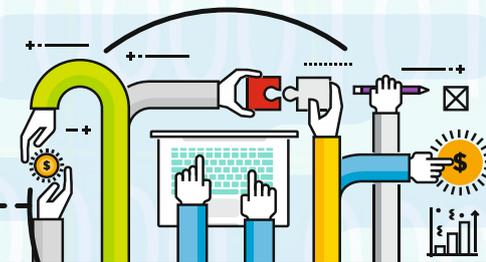
Relations d'emploi devenues floues (par ex. travail indépendant déguisé, travail indépendant, travail de plateforme)

- Difficultés pour se syndiquer et organiser des actions collectives
- Disponibilité à la demande
- Accès souvent inexistant ou limité aux droits professionnels, à la protection sociale et aux filets de sécurité



Augmentation des CDD, de l'emploi indépendant, etc.

- Faible pouvoir de négociation des employés
- Moins d'emplois stables
- Pas de filet de sécurité pour la transition professionnelle



Fractionnement des tâches le long de la chaîne de valeur

(par ex. saisie de données, traitement de données, etc.)
par ex. par le biais du travail de plateforme, « crowd work »

- Polarisation de l'emploi (fracture entre les tâches demandant peu de qualifications et celles à haut niveau de qualification)
- Cyberariat



Nouvelle production et modèles de chaîne de valeur



Externalisation plus facile (au niveau mondial et local)

- Dumping social como modelo de negocio
- Elusión fiscal
- Competencia desleal

PROPOSITIONS POLITIQUES



Au lieu d’imaginer des droits sociaux spécifiques aux nouvelles formes d’emploi, le défi consiste à trouver des moyens d’intégrer le travail atypique dans nos systèmes de protection sociale.

L'évolution technologique améliore le bien-être, mais la redistribution n'est pas équitable. Au contraire, sans interventions politiques, ses bénéfices sont accaparés par ceux qui sont déjà les plus favorisés, en termes de capitaux, de connaissances et d'éducation. Les problèmes d'accessibilité, par exemple pour les personnes âgées ou d'autres groupes, peuvent exacerber les inégalités. La cohésion de notre société dépend de la réponse à la question de la redistribution. Par conséquent, **il existe une nécessité croissante de garantir des droits sociaux et une protection sociale pour tous dans un monde de plus en plus numérique.** Au lieu d'imaginer des droits sociaux spécifiques aux nouvelles formes d'emploi, le défi consiste à trouver des moyens d'intégrer le travail atypique dans nos systèmes de protection sociale, et des moyens d'étendre les droits des travailleurs et la protection sociale aux non-salariés de tous âges.

Un accroissement et une amélioration de la protection sociale ont toujours fait partie de la réponse aux révolutions technologiques ; nous devons perpétuer cette dynamique historique. Nous voulons trouver un juste équilibre entre les promesses de la technologie et la protection des travailleurs, un équilibre qui nous permette de récolter les bénéfices de la numérisation sans renoncer à notre modèle social.

Les mesures existantes et propositions politiques ci-après pourraient être considérées comme apportant des réponses adéquates et progressistes à ces problèmes émergents, souvent transfrontaliers, et aptes à faire en sorte que la population active dans son ensemble et les entreprises continuent d'organiser leur travail dans le cadre de nos systèmes de sécurité sociale. Elles devraient être mises en œuvre dans le respect du principe de subsidiarité et en impliquant tous les niveaux de gouvernance concernés. En outre, elles devraient systématiquement être considérées comme des normes minimales, laissant la possibilité aux États membres d'appliquer des réglementations plus strictes là et quand ils le jugent nécessaire.

Préparer les transitions professionnelles et la diversification des carrières

Il est rare de conserver le même poste tout au long de sa vie et de garder le même type d'emploi, que ce soit en termes de description du poste, de statut (salarié, indépendant, fonctionnaire, sans emploi, bénévole) ou de profession. Ce constat soulève la question de l'employabilité actuelle et future et de la transférabilité des droits du travailleur en cas de changement d'emploi.

Éviter les licenciements et élargir les options d'emploi pour tous

Afin que les travailleurs soient dotés des compétences et des qualifications nécessaires pour effectuer leur travail dans le contexte de l'évolution technologique, l'accès aux possibilités de formation, de reconversion et d'apprentissage tout au long de la vie doit devenir un droit absolu pour tous, à tout âge. Cet aspect revêt une importance particulière pour les personnes sans emploi, qui ont quitté l'école ou qui ne suivent pas de formation, ou encore les travailleurs seniors, afin de garantir leur plein accès et leur participation à l'économie numérique. Nous estimons que le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation doit être développé davantage afin d'apporter son appui pour une meilleure anticipation et une meilleure gestion des restructurations de manière sociale et responsable, en incitant les entreprises à développer les compétences individuelles de leurs salariés. Les moyens d'y parvenir peuvent être les suivants :

- **Renforcer l'éducation et la formation pour l'industrie numérique**, avec une focalisation accrue sur l'enseignement des compétences en codage et des compétences numériques, notamment dans le cadre de l'enseignement initial et de la formation professionnelle continue.

- Encourager les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs et les syndicats à conclure des

partenariats pour assurer une offre pédagogique adéquate, en termes de contenus, de cursus et de formats.

- **Ménager du temps aux travailleurs pour accéder à la formation complémentaire et au perfectionnement** ; mettre en place un droit à un congé de formation rémunéré pour tous les travailleurs et encourager l'investissement dans la formation sur le terrain.

- Faire en sorte que de nouvelles formations régulières soient mises à disposition et accessibles dans les mêmes conditions à tous les travailleurs, qu'ils occupent des formes d'emploi standards ou atypiques.

- Prévoir des **aides à la formation (aux entreprises proposant une formation)** dans le cadre d'un emploi.

- L'assurance chômage pourrait être complétée par des contributions supplémentaires à consacrer au **financement de la qualification et du perfectionnement pour une frange plus large de personnes actives**. Ces actions politiques devraient s'accompagner des investissements appropriés dans l'éducation et la formation.

Reconnaissance et enregistrement de toutes les activités et de tous les droits

Afin d'éviter la perte de droits lors du passage d'un emploi à un autre, il est essentiel de garantir une portabilité des droits effective. En utilisant la logique des entreprises de plateforme, les moyens suivants pourraient être employés :

- Création d'un compte d'activité individuel, un **registre des activités et des droits sous forme de guichet unique en ligne** (sur le modèle du « compte personnel d'activité » français⁴⁴).

Ce registre recenserait toutes les formes d'emploi tout au long de la vie professionnelle des individus, y compris les activités de bénévolat. Ainsi, toute personne en âge de travailler aurait accès à un droit à la formation, quel que soit son statut professionnel et sa situation.

- Afin de tenir compte des nouveaux modèles de travail, le registre en ligne des activités et des droits devrait **inclure la possibilité d'exercer simultanément plusieurs activités** pour le titulaire du compte (par exemple activité salariée à temps partiel et micro-entrepreneur en même temps).

- Étendre ce **compte d'activité individuel à toutes les formes d'emploi, y compris le travail de plateforme, permettrait d'inciter les personnes à**

déclarer leur travail et faciliterait la comptabilisation des droits à la retraite, du temps de travail, etc. en plus des droits à la formation. Il pourrait également servir au calcul des impôts, des cotisations sociales et des allocations chômage.

■ Un monde du travail numérique exige des normes élevées de protection des données à caractère personnel des employés. Il faut établir des règles claires concernant les données que les employeurs peuvent recueillir et analyser. Une protection stricte doit être accordée aux données médicales des travailleurs, au contenu des communications personnelles et à la participation à des activités syndicales enir peuvent être les suivants :



Afin d'éviter la perte de droits lors du passage d'un emploi à un autre, il est essentiel de garantir une portabilité des droits effective.



Garantir la protection des travailleurs

L'intensification du travail, la flexibilité accrue demandée aux travailleurs et la diversification des formes d'emploi réclament une protection plus importante des employés et une meilleure couverture sociale des formes de travail atypiques.

Encadrer le temps de travail

Le progrès technologique ne doit pas se traduire par des contraintes supplémentaires pour les employés. Il est essentiel d'encadrer l'usage des technologies



Il est essentiel de définir des moyens visant à faciliter et à renforcer l'action collective par l'intermédiaire des syndicats et de la négociation collective.

numériques afin de veiller à ce qu'il n'engendre pas une obligation de disponibilité permanente et d'assurer une répartition équitable de ses avantages entre travailleurs et employeurs. Les moyens d'y parvenir peuvent être les suivants :

■ Reconnaissance d'un **droit à la déconnexion**, le droit d'être indisponible en dehors des horaires convenus de travail et de garde⁴⁵ et, par extension, pour les travailleurs de plateforme, le droit de désactiver temporairement un compte sans incidence négative sur la notation du travailleur ni désactivation définitive du compte par la plateforme.

■ Reconnaissance du **droit du travailleur de contrôler ses horaires et son lieu de travail**, ainsi que du rôle des partenaires sociaux dans la négociation de solutions positives pour les employeurs comme pour les employés.

■ Les gains de productivité réalisés grâce à la numérisation pourraient aller de pair avec une **réduction du temps de travail**.

Clarifier le statut des travailleurs occupant de nouvelles formes d'emploi

La couverture de la protection sociale dépend encore toujours de la forme de l'emploi, laissant un grand nombre de travailleurs avec une couverture seulement partielle, voire pas de couverture du tout. De plus en plus de questions se font jour concernant le statut des travailleurs et la protection sociale qui y est reliée. Il convient de trouver des solutions en élargissant la définition de l'emploi, en renforçant l'aide aux travailleurs individuels indépendants et en clarifiant la définition de la relation entre employeur et employé.

La Cour de justice de l'Union européenne a défini la notion de « travailleur » sur la base d'une relation d'emploi caractérisée par des critères tels que la subordination, la rémunération et la nature du travail. De nouveaux déterminants concernant la subordination dans l'économie des plateformes, comme les systèmes de notation imposés, la compétence de fixation des prix ou les mécanismes de contrôle par les fournisseurs de plateformes par exemple, pourraient contribuer à établir la relation de travail. La Recommandation n° 198 de l'Organisation internationale du Travail⁴⁶ devrait aussi être prise en compte. Ces éléments devraient être utilisés pour déterminer le statut des travailleurs de plateforme, afin de définir s'ils sont salariés ou indépendants, et pour appliquer la réglementation appropriée. Les plateformes ne peuvent pas se contenter d'indiquer dans leurs conditions que toute personne active sur la plateforme est un travailleur indépendant. Les implications pourraient être les suivantes :

■ **Élargissement du statut de salarié à tous les travailleurs de plateforme⁴⁷** et aux travailleurs indépendants déguisés.

■ **Rapprochement du statut des plateformes de celui des agences de travail temporaire, dès lors que leur fonctionnement est similaire**, en imposant la même réglementation dans les deux cas.

■ **Élargissement automatique des conventions collectives aux catégories plus larges de travailleurs**

au-delà des « salariés », dans le but d'inclure les travailleurs de plateforme.

■ Création de **dispositions réglementaires protectrices sur le travail indépendant** afin de protéger les travailleurs qui ne sont pas éligibles au statut de salarié.

■ Assurer **une mise en place rigoureuse du projet de carte électronique européenne de services de la Commission européenne**⁴⁸, afin qu'il ne se transforme pas en porte ouverte à la création de sociétés « boîtes aux lettres » et au travail indépendant déguisé.

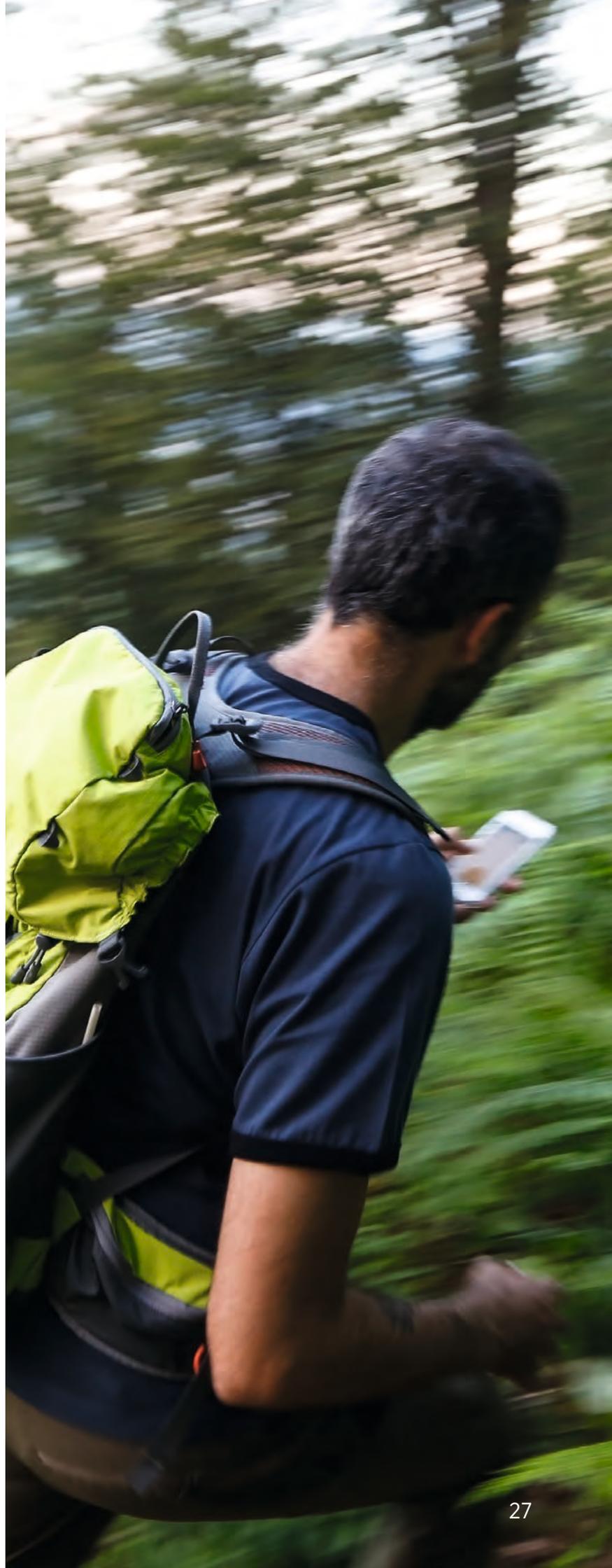
Permettre l'organisation des travailleurs et faciliter l'action collective

Afin de contrebalancer les difficultés engendrées par les nouvelles formes d'emploi pour l'organisation des travailleurs, la reconnaissance des problèmes communs et la mise en œuvre des intérêts collectifs, il est essentiel de définir des moyens visant à faciliter et à renforcer l'action collective par l'intermédiaire des syndicats et de la négociation collective. Les moyens d'y parvenir peuvent être les suivants :

■ Faire en sorte que **les indépendants qui travaillent seuls disposent du droit fondamental de s'organiser**, d'entreprendre des actions collectives et de mener des négociations collectives, et qu'ils soient considérés comme des travailleurs individuels au lieu de sous-traitants indépendants, non soumis aux règles de l'UE sur les pratiques anti-concurrentielles s'ils agissent de manière collective (création d'ententes).

■ **Moderniser les conventions collectives afin d'étendre les normes de protection standard à l'économie numérique.** Les plateformes devraient prévoir des possibilités pour les syndicats de contacter les travailleurs et pour les travailleurs de se contacter entre eux. Elles devraient également prévoir des espaces d'échange et d'action collective, y compris par une notation de la plateforme de la même manière que celle dont les travailleurs sont notés.

■ En parallèle, **les plateformes doivent assumer leur responsabilité sociale** et participer au dialogue social.



Comparaison entre les formes d'emploi standards et atypiques

Emploi permanent



RÉGIME DE TRAVAIL

- Contrat précisant les conditions de travail et d'embauche
- Salaire fixé selon le salaire minimum ou une convention collective

↑ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fixées et garanties par l'employeur
- Application des normes légales minimales de travail et de protection
- Peuvent être définies par des accords collectifs
- Mécanismes de mise en œuvre

↑ PROTECTION SOCIALE

Accès à la protection sociale (couvert en totalité ou en partie par l'employeur)

↓ HIÉRARCHIE / LIEN DE SUBORDINATION

Fort lien de subordination

↑ STABILITÉ

Haut niveau de stabilité

↓ FLEXIBILITÉ

Faible degré de flexibilité

Emploi temporaire



RÉGIME DE TRAVAIL

- Contrat précisant les conditions de travail et d'embauche
- Salaire fixé selon le salaire minimum ou une convention collective

↑ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fixées et garanties par l'employeur
- Application des normes légales minimales de travail et de protection
- Peuvent être définies par des accords collectifs
- Mécanismes de mise en œuvre

↑ PROTECTION SOCIALE

Accès à la protection sociale (couvert en totalité ou en partie par l'employeur)

↓ HIÉRARCHIE / LIEN DE SUBORDINATION

Fort lien de subordination

→ STABILITÉ

Niveau de stabilité moyen à faible

↓ FLEXIBILITÉ

Faible degré de flexibilité



Travail indépendant

RÉGIME DE TRAVAIL

- Contrat précisant les biens ou les services délivrés, leur prix, le lieu et l'heure de leur livraison
- Déterminé par l'offre et la demande
- Clients multiples
- Le travailleur indépendant conserve le bénéfice

↑ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fixées et assurées par le travailleur indépendant

↓ PROTECTION SOCIALE

- Accès limité à la protection sociale
- Supportée par le travailleur indépendant

↑ HIÉRARCHIE / LIEN DE SUBORDINATION

- Indépendance

↓ STABILITÉ

- Faible niveau de stabilité

↑ FLEXIBILITÉ

- Degré de flexibilité moyen à élevé



Travail indépendant déguisé

RÉGIME DE TRAVAIL

- Contrat précisant les biens ou les services délivrés, leur prix, le lieu et l'heure de leur livraison
- Le travailleur indépendant conserve le bénéfice

↑ ↓ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fixées et assurées par le travailleur indépendant déguisé

↓ PROTECTION SOCIALE

- Accès limité à la protection sociale
- Supportée par le travailleur indépendant déguisé

↓ HIÉRARCHIE / LIEN DE SUBORDINATION

- Fort lien de subordination

↓ STABILITÉ

- Faible niveau de stabilité

→ FLEXIBILITÉ

- Faible degré de flexibilité

Travail de plateforme

RÉGIME DE TRAVAIL

- Contrats à court terme, à temps partiel
- Contrat précisant les biens ou les services délivrés, leur prix, le lieu et l'heure de leur livraison
- Prix fixé par la plateforme

↓ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fixées et assurées par la plateforme et par le travailleur de plateforme

↓ PROTECTION SOCIALE

- Accès limité à la protection sociale
- Supportée par le travailleur de plateforme

↓ HIÉRARCHIE / LIEN DE SUBORDINATION

- Fort lien de subordination

↓ STABILITÉ

- Faible niveau de stabilité et manque de prévisibilité

↑ FLEXIBILITÉ

- Degré de flexibilité faible à élevé



Haut



Moyen



Faible

Un véritable filet de sécurité pour les périodes de chômage

Les périodes de transition sont de plus en plus nombreuses dans la vie professionnelle, et correspondent souvent à des périodes de chômage. Prévoir un filet de sécurité adéquat devient d'autant plus nécessaire, notamment pour compenser le coût du passage d'un emploi à un autre et la perte de revenus. Un filet de sécurité sociale solide pour tous. Étant donné que l'emploi revêt des formes de plus en plus diverses et que les périodes de chômage sont de plus en plus fréquentes, il est nécessaire de passer d'une protection sociale liée au statut professionnel à une protection universelle.

Les propositions suivantes pourraient être étudiées :

■ **Accès universel aux droits sociaux** (santé, éducation et formation, etc.) liés aux individus plutôt qu'au statut professionnel.⁴⁹

■ Repenser la question du revenu minimum, soit au moyen d'un **revenu minimum** décent versé sous certaines conditions (filet de sécurité du revenu), éventuellement en complément d'un salaire jusqu'à un seuil défini, soit au moyen d'un **revenu universel** de base versé sans conditions (accessible aux actifs comme aux personnes en dehors de l'emploi).⁵⁰

■ Apporter **une aide aux créateurs d'entreprises** dans le cadre d'une période de transition.

■ Mettre en place **une garantie d'emploi publique** proposant un emploi à tous les demandeurs d'emploi, afin de concentrer les ressources publiques sur les personnes les plus défavorisées, de préserver les fonctions sociales du travail et de garantir que les personnes soient protégées non seulement contre la pauvreté économique, mais aussi contre un appauvrissement de la vie sociale.⁵¹

■ **Étendre à toutes les (nouvelles) formes de travail les statuts existants qui prévoient une alternance entre périodes d'activité et d'inactivité professionnelle,**

comme le « statut d'intermittence » français et belge⁵² ou le statut de musicien appartenant à des orchestres aux Pays-Bas.

■ **Créer une véritable assurance contre le chômage, en veillant à ce que les prestations soient accessibles** à l'ensemble de la population active. Le système doit être adapté aux situations des nouveaux arrivants sur le marché du travail et à la prolifération des formes atypiques d'emploi en diminuant la période minimale de cotisation requise pour accéder aux allocations chômage, en couvrant mieux les travailleurs indépendants et en incluant une assurance contre le temps partiel imposé.

■ **Créer une assurance chômage européenne** pour compléter les allocations chômage nationales.



Il est nécessaire de passer d'une protection sociale liée au statut professionnel à une protection universelle.



A photograph of a car body on an assembly line. The car is silver and is being worked on by a robotic arm. Sparks are flying from the welding process, creating a bright orange glow. The background is dark with some blue lighting.

“

Comme n'importe quelle autre économie, l'économie des plateformes doit payer des impôts et des cotisations sociales, se conformer à la législation sociale et du travail, et garantir la protection des consommateurs.

Intégrer toutes les formes de travail dans le financement de la protection sociale

Sans entraver l'innovation et la créativité des nouveaux modèles économiques, il est important d'éviter les resquilleurs et l'évasion fiscale en ce qui concerne la contribution à la protection sociale. Comme n'importe quelle autre économie, l'économie des plateformes doit payer des impôts et des cotisations sociales, se conformer à la législation sociale et du travail, et garantir la protection des consommateurs. Le fort potentiel de transparence de l'économie des plateformes permet une bonne traçabilité, qui va dans le sens de l'objectif de mise en application de la législation existante. Cet aspect est important pour le financement de notre modèle social et pour des conditions de concurrence loyales entre les différents opérateurs économiques. Compte tenu de la dimension internationale des entreprises de plateforme, l'application de la législation existante nécessiterait l'adoption de règles communes.

Intégrer le coût de la protection sociale dans les nouvelles formes de travail

En tant que supports de transaction, les plateformes numériques impliquent a priori la traçabilité des échanges.⁵³ La géolocalisation et les justificatifs font partie intégrante du fonctionnement de la plateforme. Des moyens technologiques existent pour intégrer le coût de la protection sociale dans les nouvelles formes de travail ; nous devons faire en sorte qu'ils soient utilisés. En effet, la technologie proposée par les plateformes pourrait rendre la réglementation sur l'emploi plus efficace, car elle permet un suivi effectif des micro-transactions, ainsi que leur incorporation dans les systèmes d'assurance. Le contrôle par l'intermédiaire des plateformes pourrait aussi contribuer à faire appliquer la législation sur la santé et la sécurité.⁵⁴ Les solutions suivantes pourraient être envisagées :

■ La perception d'une **taxe correspondant à la contribution sociale sur chaque transaction liée au**

travail de plateforme permettrait d'incorporer le coût de la protection sociale dans le prix du service vendu sur la plateforme. Cela permettrait d'ouvrir les droits aux prestations sociales pour le travailleur, uniquement après avoir atteint un seuil défini. À l'inverse, certains plaident pour une « franchise » d'impôt légale en dessous d'un certain niveau d'heures de travail.

■ **Cofinancement par le client des cotisations sociales pour les crowd workers et les travailleurs indépendants individuels**, de la même façon que le ferait un employeur avec un salarié. La plateforme pourrait prélever les taxes et les reverser aux autorités publiques. Le système pourrait être étendu à toutes les entreprises qui externalisent massivement le travail auprès de travailleurs indépendants.

■ **Afin d'atténuer l'impact de la robotique et de l'intelligence artificielle** sur le marché du travail, des taxes sur les tâches effectuées par un robot ou une redevance au titre de l'utilisation et de la maintenance d'un robot devraient être envisagées. Dans la pratique, cela permettrait d'établir (de rétablir) l'équilibre entre la fiscalité pesant sur le travail et celle pesant sur le capital et pourrait contribuer au financement de la protection sociale et de la reconversion des travailleurs dont les emplois ont disparu en conséquence de l'automatisation.⁵⁵

Poursuivre la lutte pour une fiscalité équitable

Les entreprises de plateforme sont souvent internationales et déclarent leurs profits là où les taux de fiscalité sont les plus bas. Pour financer la protection sociale et éviter le dumping, il est essentiel de veiller à ce que les entreprises internationales apportent leur juste contribution d'impôts et de charges nationaux là où elles exercent leur activité. De même, il devrait être possible de garantir l'efficacité et la force exécutoire des droits dans les situations où travailleurs et employeurs sont basés dans des pays différents. Les moyens d'y parvenir peuvent être les suivants :

■ **Mettre en œuvre la réglementation de l'UE et les solutions négociées à l'échelon international.** Il est impératif d'intensifier les efforts et d'en faire une priorité absolue au niveau de l'UE et au niveau international.

■ S'inspirer de l'exemple des **accords existants entre plateformes et autorités locales.**⁵⁶

■ Poursuivre **la lutte contre l'évasion fiscale et la concurrence fiscale internationales.**

■ **Renforcer la responsabilité sociale des entreprises.**



CONCLUSION

Nous voulons éviter une situation dans laquelle « la révolution industrielle du XXI^e siècle fait replonger le monde dans des conditions sociales qui rappellent le XVIII^e siècle ».⁵⁷

En 2016, la Commission européenne a lancé une nouvelle initiative et proposé un socle européen des droits sociaux, qui vise à moderniser les droits sociaux et à « prendre en compte les réalités changeantes des sociétés européennes et du monde du travail ».

Nous voulons saisir l'opportunité de rétablir l'équilibre entre libertés économiques et droits sociaux. Il s'agit clairement de répondre à l'impact de la numérisation sur l'emploi et à l'émergence de formes d'emploi atypiques en proposant une réglementation adéquate pour le bien de tous.

Déclaration des ministres du travail et des affaires sociales du PSE

Assurer un travail décent et une protection sociale dans l'économie numérique

Adoptée à Luxembourg, 14 juin 2017

Face aux défis résultant de la mondialisation, de l'évolution démographique ou de la révolution numérique, il existe un risque de voir les citoyens européens perdre confiance envers le projet européen, ses institutions et ses décideurs. Pour regagner leur confiance, notre réponse est claire : **nous avons un besoin urgent d'une Europe plus sociale, d'une Europe contre les inégalités, d'une Europe offrant des conditions de travail décentes et d'une Europe offrant une protection sociale solide.** En tant que ministres du travail et des affaires sociales du PSE, nous sommes convaincus de la nécessité de **prendre en compte les changements profonds et rapides qui touchent l'emploi et le travail, imputables en particulier à une économie toujours plus numérique.** C'est pourquoi nous saluons la consultation annoncée par la Commission le 26 avril concernant la modernisation des règles relatives aux contrats de travail et l'élargissement de l'accès à la protection sociale à toutes les formes de travail. Nous estimons que ce processus devrait conduire à **un renforcement de notre système de sécurité sociale, ainsi qu'à des règles claires garantissant aux Européens, femmes et hommes, un travail décent** permettant une bonne qualité de vie.

Les technologies numériques facilitent l'innovation commerciale, élargissent le choix pour le consommateur et créent de nouveaux emplois et des pratiques de travail qui promettent une flexibilité et une autonomie accrues. La transformation numérique présente un immense potentiel en termes de croissance, d'innovation et de création d'emplois et devrait être accompagnée en ce sens, y compris par des investissements dans les infrastructures, l'éducation numérique et les entreprises. Néanmoins, son impact sur le marché du travail, que ce soit en tant que nouveau secteur d'emploi ou que changement des pratiques de travail, a conduit à des résultats mitigés. La transition vers un environnement de travail numérique ne doit pas compromettre les normes de travail et d'emploi européennes.

Sur un marché du travail où il est rare de conserver le même poste tout au long de sa vie et de garder le même type d'emploi, que ce soit en termes de description du poste, de statut ou de profession, notre volonté est de **trouver un juste équilibre entre les promesses de la technologie et la protection des travailleurs.** Pour atteindre cet objectif et gérer les changements structurels de l'emploi, il est nécessaire de **mettre sur un pied d'égalité l'économie traditionnelle et les nouvelles formes de travail**, où l'ensemble des droits et des obligations s'appliquent à tous les acteurs de la même manière, que ce soit en ligne ou hors ligne. Un accroissement et une amélioration de la protection sociale ont toujours fait partie de la réponse aux révolutions technologiques ; voici **sept propositions** destinées à perpétuer cette dynamique historique.

1. Préparer les transitions professionnelles et la diversification des carrières

Nous voulons que les individus de tous âges, tous niveaux d'éducation et tous milieux trouvent leur place dans un marché du travail en mutation rapide. Dans le cadre d'une **garantie de qualification ambitieuse**, nous éviterons les licenciements et nous augmenterons les options d'emploi pour chaque travailleur **en renforçant l'éducation et la formation pour l'industrie numérique**, en ménageant **du temps aux travailleurs pour accéder à la formation complémentaire et au perfectionnement**, et en créant des possibilités de **congé de formation rémunéré** pour tous les travailleurs tout **en encourageant l'investissement** dans la formation sur le terrain.

2. Garantir la protection des travailleurs

Le progrès technologique ne doit pas se traduire par des contraintes supplémentaires pour les employés, et ses avantages doivent être répartis équitablement entre travailleurs et employeurs. Il est essentiel de veiller à ce qu'il n'engendre pas une obligation de disponibilité permanente, en reconnaissant le **droit à la déconnexion pour les employés**. L'intensification du travail, la flexibilité accrue demandée aux travailleurs et la diversification des formes d'emploi réclament une protection plus importante des travailleurs, indépendamment de leur statut. À cet égard, il convient de prendre en considération la **directive-cadre sur des conditions de travail décentes dans toutes les formes d'emploi**, telle qu'elle est proposée par le Parlement européen.

3. Clarifier le statut des travailleurs occupant de nouvelles formes d'emploi

La couverture de la protection sociale dépend fortement de la forme de l'emploi, laissant un grand nombre de travailleurs avec une couverture seulement partielle, voire pas de couverture du tout. De plus en plus de questions se font jour concernant le statut des travailleurs et la protection sociale qui y est liée. Il convient de trouver des solutions **en clarifiant la définition de la relation de travail**.

4. Permettre l'organisation des travailleurs et faciliter l'action collective

Les nouvelles formes d'emploi peuvent rendre plus difficiles l'organisation des travailleurs, la reconnaissance des problèmes communs et la mise en œuvre des intérêts collectifs. Il est donc essentiel de **définir des moyens visant à faciliter et à renforcer l'action collective** par l'intermédiaire des syndicats et de la négociation collective, y compris **en utilisant les technologies offertes par les plateformes numériques**.

5. Un véritable filet de sécurité pour les périodes de chômage

Les périodes de transition sont de plus en plus nombreuses dans la vie professionnelle, et correspondent souvent à des périodes de chômage. **Procurer un filet de sécurité adéquat à tous les travailleurs européens pour mieux les protéger contre les risques de leur vie professionnelle** devient d'autant plus nécessaire, notamment pour **compenser le coût du passage d'un emploi à un autre** et la perte de revenus. Ce filet de sécurité devrait être conçu dans le plein respect du principe de subsidiarité.

6. Garantir la portabilité des droits

Nous voulons que l'ensemble des activités et des droits de chaque travailleur soient reconnus et pris en compte de manière à refléter les nombreuses périodes de transition que connaissent les travailleurs tout au long de leur carrière. Nous devons **soutenir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, par exemple au moyen de la création de « comptes d'activité »**, et plus largement d'un filet de sécurité pour toute la vie, indépendamment des changements et des creux au cours d'une carrière.

7. Lutter contre les resquilleurs et l'évasion fiscale

Comme n'importe quelle autre économie, l'économie des plateformes doit payer des impôts et des cotisations sociales, se conformer à la législation sociale et du travail, et garantir la protection des consommateurs. Elle ne saurait devenir un prétexte pour contourner les obligations en matière de protection sociale et de santé. Trop souvent, la dématérialisation a permis aux entreprises d'échapper à ces obligations. Nous devons donc poursuivre notre lutte contre le dumping fiscal et social tout au long de la chaîne d'approvisionnement. C'est justement la technologie de **l'économie des plateformes qui pourrait permettre une bonne traçabilité**, ainsi qu'une meilleure application de la législation existante. Cet aspect est important pour **le financement et la pérennité de notre modèle social** et pour des **conditions de concurrence loyales entre les travailleurs**.

Nous souhaitons que ces principes servent de fil conducteur aux efforts des États membres et de l'UE visant à adapter la protection sociale et le droit du travail aux défis du XXI^e siècle. **Le socle européen des droits sociaux offre l'opportunité de rétablir l'équilibre entre libertés économiques et droits sociaux, afin de réorienter le progrès technologique au profit des travailleurs**. Nous pourrions y parvenir au moyen d'un encadrement réglementaire adéquat de la numérisation de l'emploi et de l'émergence de formes d'emploi atypiques. **Nous ferons en sorte que la modernisation des droits sociaux aille de pair avec une protection accrue** et non avec une déréglementation.

GLOSSAIRE



Algorithme : processus ou ensemble de règles à suivre dans les calculs ou d'autres opérations de résolution de problème, en particulier par un ordinateur.¹ Il peut par exemple aider à mettre en relation un prestataire de service et un utilisateur.

Big data : se compose d'ensembles de données trop vastes pour une analyse à l'aide des logiciels et outils standards. Caractérisé par trois principes : grande vitesse, volume important et large variété (3 V).

Travail indépendant déguisé : décrit une relation de travail subordonnée directe prenant la forme d'un faux travail indépendant, dans laquelle les caractéristiques et les activités de l'emploi indépendant (autonomie, soumission d'offres à différents clients, etc.) sont limitées ou inexistantes, avec en parallèle l'absence de reconnaissance ou d'octroi de droits du travail et de droits sociaux, et l'absence de responsabilité de l'employeur vis-à-vis du salarié.²

Plateformes de crowdsourcing : services en ligne permettant aux entreprises ou aux particuliers de publier des offres de missions pour lesquelles des sous-traitants ou des travailleurs indépendants se mettent en concurrence, indépendamment de leur localisation géographique.

Cybertariat : terme issu de la contraction entre « cyber » et « prolétariat ». Désigne les conditions de travail précaires des travailleurs numériques, par exemple ceux qui saisissent les données, et leur mise en concurrence entre les pays et les régions du monde en fonction des normes les plus faibles.³

Économie numérique (ou digitale) : décrit la présence sans cesse plus étendue des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans de nombreux emplois, l'importance croissante des entreprises numériques (infrastructures, fabricants de matériel et de logiciels), ainsi que des formes entièrement nouvelles de travail, caractérisées par la non-pertinence de la localisation géographique, le rôle central des plateformes, les effets de réseau et le big data.⁴

Gig economy : s'appuie sur un mode de travail dans lequel les personnes occupent des emplois temporaires et travaillent à la tâche, chaque tâche et chaque produit étant payés séparément, à l'instar des musiciens en tournée se déplaçant d'un lieu de concert à un autre.

Effets de réseau : effets apparaissant lorsque la valeur d'un produit pour ses utilisateurs augmente avec le nombre d'autres utilisateurs du produit. Souvent observés sur les marchés numériques, où

la popularité croissante d'une plateforme attire des utilisateurs supplémentaires vers la plateforme, ainsi que d'autres groupes, comme les annonceurs ou les développeurs d'applications.⁵

Formes atypiques d'emploi : terme générique qui désigne les différents arrangements professionnels qui dévient de l'emploi généralement considéré comme « standard », c'est-à-dire un emploi salarié à plein temps avec un contrat à durée indéterminée. Les formes atypiques d'emploi concernent le travail intérimaire, le travail à temps partiel (permanent ou temporaire) et le travail sur appel, les agences d'intérim et autres relations de travail multiples, l'emploi déguisé et le travail indépendant économiquement dépendant.^{6, 7}

Économie des plateformes : économie fondée sur l'utilisation de plateformes en ligne qui créent un marché ouvert et des services de mise en relation locaux, translocaux et mondiaux destinés à faciliter l'accès temporaire à des biens, des marchandises et des services, y compris l'externalisation de main-d'œuvre.⁸

Polarisation de l'emploi : décrit la polarisation de l'emploi entre les tâches très qualifiées (par ex. travailleurs dans les TIC) et peu qualifiées (par ex. saisie de données), ainsi qu'entre les formes standards et atypiques d'emploi, susceptible d'entraîner un écart croissant entre les emplois fortement et faiblement rémunérés.⁹

Dumping social : implique une pression à la baisse sur les conditions sociales imputable à la concurrence de pays ayant des normes sociales moins strictes, ou pratique des participants du marché consistant à affaiblir ou à s'affranchir des réglementations sociales existantes dans le but d'acquérir un avantage concurrentiel.¹⁰

Entreprise de mise en relation entre chauffeurs et passagers (TNC) : une organisation, qu'il s'agisse d'une société, d'un partenariat, d'un propriétaire unique ou de toute autre forme, qui fournit, contre rémunération, un service de transport prévu à l'avance au moyen d'une application ou d'une plateforme en ligne, qui met en relation les passagers avec des chauffeurs utilisant leurs véhicules personnels.¹¹

Uberisation : terme dérivé du nom de l'entreprise de mise en relation entre chauffeurs et passagers Uber. Désigne la propagation du modèle économique numérique de cette entreprise, qui fonctionne par l'intermédiaire de plateformes en ligne.



NOTES

Page 09

L'évolution de l'économie numérique

¹ Groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates au Parlement européen. 2015. « Vers une union numérique – Notre vision progressiste ». *Exposé de position*. Consulté le 16 novembre 2016. https://www.socialistsanddemocrats.eu/sites/default/files/position_paper/Towards_digital_union_our_progressive_vision_fr_152521_0.pdf

² Programme du PSE pour des réformes progressistes, novembre 2015.

³ Groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates au Parlement européen. Déclaration de Prague sur le numérique : « *Together for young people, social solidarity and equality in the digital age* », adoptée lors du Conseil du PSE à Prague, 2-3 décembre 2016.

Page 10

Qu'est-ce que l'économie numérique ?

⁴ Brynjolfsson et McAfee in Degryse, Christophe. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Bruxelles, ETUI, 11.

⁵ Arthur in Degryse 2016, 12.

⁶ À l'instar des musiciens en tournée se déplaçant d'un lieu de concert à un autre, la « gig economy » s'appuie sur un mode de travail dans lequel les personnes occupent des emplois temporaires et travaillent à la tâche, chaque tâche et chaque produit étant payés séparément, au lieu de travailler pour un employeur.

⁷ Nous préférons le terme plus descriptif et neutre d'« économie des plateformes » à d'autres termes. Sur la signification de certains de ces termes, voir Huws, Ursula. 2016. « Platform labour, sharing economy or virtual Wild West? » *The Technological Revolution, Journal for a Progressive Economy 8 (janvier 2016)*. Exemples d'entreprises de plateforme : Uber, Lyft, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Airbnb, CoContest, Blablacar, Justpark, Upwork, La Ruche qui dit oui, etc. Toutes sont couvertes par la définition d'un ou plusieurs de ces termes, même si leur éthique, leurs pratiques et leur position sur le marché diffèrent.

⁸ Valenduc, Gérard et Patricia Vendramin. 2016. *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*. Bruxelles, ETUI, 7.

⁹ Déclaration conjointe d'ÖGB, Uni Europa et GPA-djp sur la numérisation, le travail et l'emploi dans l'UE. Consulté le 21 décembre 2016. http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/public_shared/files/dsm_declaration_en_final.pdf.

¹⁰ Drahokoupil, Jan, et Brian Fabo. 2016. « The platform economy and the disruption of the employment relationship ». *ETUI Policy Brief* n° 5, 2.

Pages 11–12

Contexte politique et juridique

¹¹ Commission européenne. 2016a. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Un agenda européen pour l'économie collaborative. COM(2016) 356, 2 juin, 3.

¹² CE 2016a, 4.

¹³ CE 2016a, 2.

¹⁴ Courrier conjoint de la Belgique, de la Bulgarie, de la République tchèque, du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande, de l'Irlande, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, de la Pologne, de la Slovénie, de la Suède et du Royaume-Uni en préparation à la réunion du Conseil du 26 mai 2016 sur les transports, les télécommunications, l'énergie et la compétitivité.

¹⁵ Parlement européen. 2015. Conséquences juridiques, sociales et économiques d'Uber et des entreprises similaires de mise en relation entre chauffeurs et passagers (TNC). Consulté le 16 novembre 2016. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI\(2015\)563398_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI(2015)563398_FR.pdf). Ce briefing s'appuie sur une décision de la commission des services publics de Californie et définit une TNC comme « une organisation, qu'il s'agisse d'une société, d'un partenariat, d'un propriétaire unique ou de toute autre forme (...) qui fournit, contre rémunération, un service de transport prévu à l'avance au moyen d'une application ou d'une plate-forme en ligne, qui met en relation les passagers avec des chauffeurs utilisant leurs véhicules personnels ».

¹⁶ The Guardian. 2016a. « Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009 ». Consulté le 16 novembre 2016. <https://www.theguardian.com/technology/2016/apr/13/uber-lawsuits-619-million-ride-hailing-app>.

¹⁷ Le tribunal s'inquiétait surtout de la réduction du règlement dans le cadre des sanctions potentielles massives qui auraient pu être récupérées (en majorité pour l'État de Californie) au titre de la loi sur l'exercice en tant que procureur général privé (en anglais PAGA, pour Private Attorney General Act).

¹⁸ Procès Uber. Consulté le 16 novembre 2016. <http://uberlawsuit.com/>.

¹⁹ Tribunaux du travail, affaire n° 2202550/2015, § 89.

²⁰ Auxquels s'ajoutent les dispositions réglementaires nationales sur le salaire minimum : le travail des chauffeurs Uber entre dans la catégorie « travail temporaire » (à l'inverse du travail salarié à l'heure, du travail à la pièce / tâche ou du travail non mesuré) uniquement dans les cas où le chauffeur transporte un passager, mais pas dans les autres cas ; les travailleurs en « travail temporaire » ont droit à une rémunération contractuelle : a) en fonction de la durée travaillée, b) en fonction d'un calcul de leur production sur une durée lorsque le travailleur est tenu de travailler

pendant toute cette durée, c) en fonction du travail qui serait couvert par le point b), mais à cette différence près que le travailleur a droit à sa rémunération en fonction uniquement de la durée lorsque la production ne dépasse pas un certain niveau. Lorsqu'ils ne transportent pas de passagers, les chauffeurs Uber effectuent donc un « travail non mesuré ».

²¹ *The Guardian*. 2016b. « Uber ordered to pay €1.2m to French taxi union by Paris court ». Consulté le 16 novembre 2016. <https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/27/uber-ordered-pay-france-national-union-taxis-paris-court>

²² *The Guardian*. 2016c. « France hit by the day of protest as security forces fire teargas at taxi strike ». Consulté le 16 novembre 2016. <https://www.theguardian.com/world/2016/jan/26/french-taxi-drivers-block-paris-roads-in-uber-protest>.

²³ <http://en.pascalsmet.be/articles/mobility/taxi-en>

²⁴ The New York Times. 2014. « German Court Lifts Ban on Uber Ride Service ». Consulté le 16 novembre 2016. http://www.nytimes.com/2014/09/17/business/international/uber-ban-in-germany-is-lifted-by-court.html?_r=1.

²⁵ P. Charhon, D. Murphy (2016), *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working*, préparé par la Fédération internationale des Acteurs (FIA), la Fédération internationale des Musiciens (FIM), UNI MEI (syndicat mondial du secteur des médias et du divertissement) et la Fédération européenne des Journalistes (FEJ), p. 38.

²⁶ Idem, p. 37.

²⁷ Idem, p. 39.

²⁸ Idem, p. 39.

²⁹ Fédération syndicale néerlandaise du secteur des arts, des médias, de l'information et du jeu

³⁰ Idem, p. 42.

³¹ Idem, p. 42.

³² Sauver l'Europe : pour la Jeunesse et le Progrès. Résolution adoptée par le Conseil du PSE à Prague le 3 décembre 2016.

³³ Comme le décrit la Chambre du travail de Vienne. 2016. « Digital Change – Fair and Just ».

Pages 16–19

Numérisation, économie des plateformes et impact sur la protection sociale et les normes du droit du travail

³⁴ Ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales, Livre vert sur le « travail 4.0 », 2015, 16.

³⁵ Commission européenne. 2016b. « Digital Skills & Jobs ». Consulté le 16 novembre 2016. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/skills-jobs>.

³⁶ Ibid.

³⁷ De multiples ressources sont disponibles concernant la destruction et la création d'emploi que

l'économie numérique, combinée à l'automatisation, pourrait entraîner. Voir par exemple Bruno Palier, Contribution au débat « *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs* », avril 2016, Paris ; Christophe Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, document de travail 2016/02, ETUI, p. 33 ; ou *Re-imagining work, Green paper Work 4.0*, Ministère fédéral du travail et des affaires sociales, avril 2015, Berlin, Allemagne.

³⁸ Huws, Ursula. 2014. Labor in the Digital Economy: *The Cybertariat Comes of Age*. NYU Press.

³⁹ Commission européenne. 2011, « Digital Agenda: ICT for jobs », consulté le 16 novembre 2016.

⁴⁰ Confédération européenne des syndicats. 2016. Résolution CES sur la numérisation : « vers un travail numérique équitable ». Adoptée lors du Comité exécutif de juin 2016.

⁴¹ Programme du PSE pour des réformes progressistes, novembre 2015.

⁴² Le travail décent est largement décrit par le ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales selon les critères suivants : « avoir un revenu sûr et adéquat, avoir un poste permanent, développer des relations sociales et pouvoir utiliser et développer ses propres compétences dans son travail ». 2015. *Green Paper Work 4.0*.

⁴³ « The Future Of Work In The Transatlantic Alliance », Steven Hill, 11 février 2016, Social Europe.

Page 24

Préparer les transitions professionnelles et la diversification des carrières

⁴⁴ C'est-à-dire un compte d'activité individuel, selon la traduction de l'anglais.

Pages 26–27

Garantir la protection des travailleurs

⁴⁵ Ou, en d'autres termes, le droit pour les employés de ne pas être joignables et de ne pas répondre, cf. « «Good work» and good services in the digital world », résolution du 4e Congrès fédéral du syndicat uni des services allemand ver.di, septembre 2015, Allemagne. Ce droit a été intégré à l'article 55 de la loi française sur le travail du 8 août 2016.

⁴⁶ R198 – Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Recommandation concernant la relation de travail. Adoption : Genève, 95e session CIT (15 juin 2006).

⁴⁷ Il s'agit du point qui se trouve au cœur du débat juridique actuel dans les tribunaux des deux côtés de l'Atlantique concernant les chauffeurs Uber.

⁴⁸ COM(2016) 824 final 2016/0403 (COD). Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant introduction d'une carte électronique européenne de services et de facilités administratives connexes.

Page 30

Un véritable filet de sécurité pour les périodes de chômage

⁴⁹ Tel est l'objectif mis en avant par le gouvernement français pour le « compte personnel d'activité », cf. www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa

⁵⁰ Le revenu universel de base versé sans conditions est un sujet qui fait l'objet de nombreux débats, avec ses fervents défenseurs et de fortes critiques. Certains éléments de ce débat concernent sa complémentarité vis-à-vis des prestations sociales ou le remplacement de celles-ci par ledit revenu, la répartition des ressources publiques par rapport à leur focalisation sur les plus défavorisés, ainsi que le niveau de ce revenu et sa pérennité.

⁵¹ Comme le suggère Henning Meyer dans « The digital revolution and inequality, how should governments respond? », in *The Technological Revolution, Journal for a Progressive Economy #7*, coll. janvier 2016.

⁵² Statut d'intermittence : statut en vigueur en France et en Belgique pour les travailleurs occupant un emploi occasionnel dans le secteur du divertissement, qui internalise le coût du chômage structurel et ouvre un droit à des paiements de compensation pendant une période définie une fois atteint un seuil donné d'heures travaillées.

Page 33

Intégrer toutes les formes de travail dans le financement de la protection sociale

⁵³ *Économie du partage : enjeux et opportunités pour la transition écologique*, Damien Demailly, Anne Sophie Novel, étude n° 03/2014, IDDRI Paris, France.

⁵⁴ « The Sharing Economy That Is Not: Shaping Employment In Platform Capitalism », de Jan Draho-koupil et Brian Fabo, 26 juillet 2016, Social Europe.

⁵⁵ Pour en savoir plus sur les robots et l'intelligence artificielle, cf. Résolution du Parlement européen du 16 février 2017 contenant des recommandations à la Commission concernant des règles de droit civil sur la robotique (2015/2103(INL)).

⁵⁶ Par exemple, AirBnB collecte les taxes de séjour locales dans plusieurs villes européennes, à la suite d'accords conclus avec les municipalités.

Page 35 Conclusion

⁵⁷ Comme le décrit l'ETUI dans sa notification de publication pour *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Christophe Degryse, document de travail 2016/02, ETUI, p. 33.

⁵⁸ Jean-Claude Juncker, Président de la Commission européenne, discours sur l'état de l'Union, Parlement européen de Strasbourg, 9 septembre 2015.

Pages 38–39 Glossaire

¹ Oxford Dictionaries. 2017. Définition anglaise du mot « Algorithme ». Consulté le 8 août 2017.

² Eurofound (2017). *Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)*, Eurofound, Dublin.

³ Huws, Ursula. 2014. *Labor in the Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. NYU Press.

⁴ Valenduc, Gérard et Patricia Vendramin. 2016. *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*. Bruxelles, ETUI, 7.

⁵ DAF/COMP(2012)22.2012. *The Digital Economy*. OCDE

⁶ DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL. *New Forms of Work in the Digital Economy*. OCDE

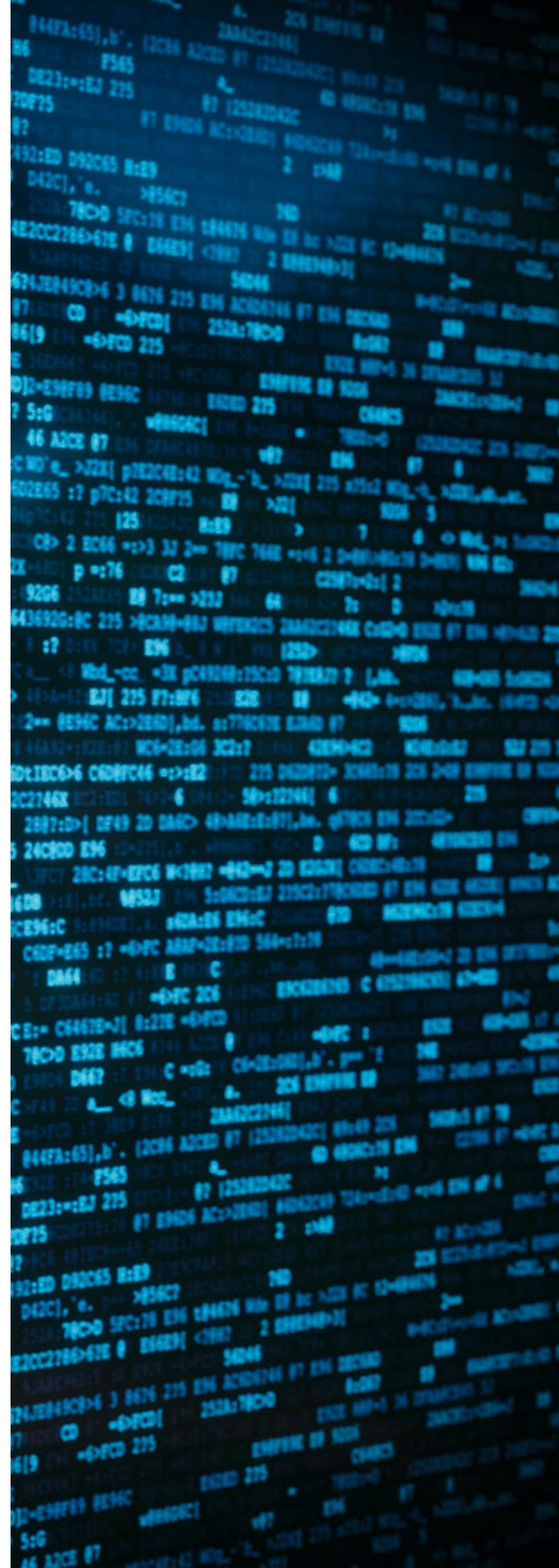
⁷ OIT. 2017. *Formes atypiques d'emploi*. Consulté le 8 août 2017.

⁸ Drahokoupil, Jan, et Brian Fabo. 2016. « The platform economy and the disruption of the employment relationship ». *ETUI Policy Brief* n° 5, 2

⁹ OCDE. 2016. *Automation and Independent Work in a Digital Economy, Policy Brief on The Future of Work*. OECD Publishing. Paris

¹⁰ EurWORK. 2016. *Social dumping*. Consulté le 8 août 2017.

¹¹ Azevedo, Filipa et Maciejewski, Mariusz. 2015. *Briefing. Conséquences juridiques, sociales et économiques d'Uber et des entreprises similaires de mise en relation entre chauffeurs et passagers (TNC)*. Parlement européen.





Pour toute question ou commentaire concernant nos travaux sur la numérisation, merci de contacter Antoine Mertzseisen (antoine.mertzseisen@pes.eu, +32 254 89096).

Suivez-nous sur www.facebook.com/pes.pse
et www.twitter.com/pes_pse.

Parti socialiste européen

10 – 12 Rue Guimard
1040 Bruxelles
Belgique

T +32 2 548 90 80
info@pes.eu
AISBL-BBCE-N 0897.208-032

Cette publication a bénéficié du soutien financier du Parlement européen. L'auteur en est seul responsable et le Parlement européen décline toute responsabilité au regard de toute utilisation susceptible d'être faite des informations qu'elle contient.

Septembre 2017