



## NOTE D'ÉDUCATION PERMANENTE

de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)

[www.ftu.be](http://www.ftu.be)

N°2018– 13, octobre 2018

# Les enjeux politiques et juridiques du travail dans l'économie des plateformes

## État des lieux et perspectives syndicales

*Depuis quelques années, le marché traditionnel de l'emploi subit la concurrence de l'économie des plateformes. Symbolisée par l'irruption d'Uber, de Deliveroo ou encore d'Amazon Mechanical Turk, ces entreprises sont portées par la généralisation des smartphones, de la géolocalisation et de l'internet mobile. Leur développement bouscule les habitudes et ouvre une série de questions économiques, juridiques, sociales et politiques. Parce qu'elle s'oppose frontalement au salariat, l'économie des plateformes pourrait selon certains provoquer la fin de notre modèle social. Pour d'autres, l'économie des plateformes serait « le libéralisme qui fonctionne », la pierre angulaire d'une nouvelle révolution industrielle qui relancerait définitivement le moteur de la croissance. L'objectif de cette note d'éducation permanente est d'offrir des clés de lecture pour mieux comprendre le phénomène et son orientation politico-juridique en Belgique<sup>1</sup>.*

### QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES ?

Une plateforme peut être définie comme un outil numérique qui agit sur un marché de mise en relation d'une offre et d'une demande (notamment de particulier à particulier) en court-circuitant les professionnels, les réseaux et les modèles classiques d'une profession (Degryse, 2016 ; Lambrecht, 2016). Les plateformes sont donc des intermédiaires qui facilitent et contrôlent l'accès à des biens et services (Airbnb, Uber), aux capitaux (crowdfunding), à l'information (Google, agrégateurs), aux données personnelles et aux réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn), etc.

<sup>1</sup> Cette note d'éducation permanente est basée sur un working paper réalisé pour la CSC par la Chaire Travail- Université (Wartel, 09/2018). Celui-ci est consultable à l'adresse : <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>.

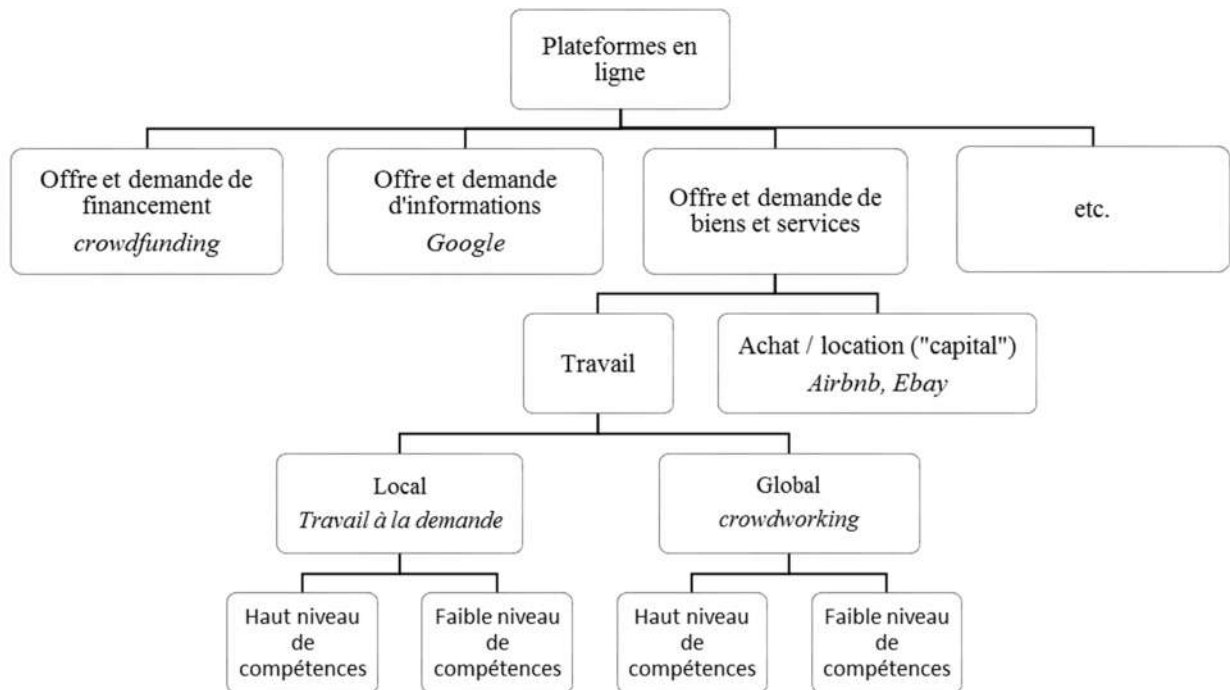


Figure 1 : Les plateformes de travail dans l'économie des plateformes

Évidemment, les publics et les enjeux sont différents entre ces catégories de travailleurs. En ce qui concerne le crowdworking (travail réalisé en ligne), Graham et ses co-auteurs (2017) montrent que l'écrasante majorité des travailleurs proviennent des pays de l'hémisphère Sud et du monde Anglo-Saxon. Si ces derniers doivent évidemment pouvoir profiter d'une défense collective de leurs intérêts, l'objet de notre analyse portera particulièrement sur les travailleurs à la demande (travail local). Ceux-ci sont, en effet, un public cible plus adapté pour les organisations belges puisque les normes de travail, le droit social et les lignes d'influence syndicale restent toujours très fortement attachées au niveau des États. La suite de cette note tend à se concentrer sur le travail à la demande au détriment du crowdworking.

## LA DIMENSION DU STATUT JURIDIQUE

Dans le cas de l'économie de la demande, l'innovation technologique est parfois artificiellement placée au centre des attentions et au détriment de la question de la subordination des travailleurs. Pourtant, cet enjeu est essentiel puisqu'en Belgique, c'est la nature de la relation entre la plateforme et le prestataire qui détermine, *in fine*, si le droit du travail et la démocratie sociale sont applicables. Selon De Stefano (2016), tout le modèle d'affaires des plateformes, et leur avantage concurrentiel, reposerait d'ailleurs sur le dumping social, le non-respect des lois et une dégradation des conditions de travail. En somme, l'auteur dénonce une situation où des entreprises tentent par tous les moyens de faire arbitrer une relation de travail par le droit commercial. Ce serait principalement pour cette raison qu'Uber, par exemple, refuse de salarier les chauffeurs indépendants. Si l'on suit cette réflexion, l'économie des plateformes apparaît moins comme un phénomène nouveau que comme le prolongement d'une conception libérale du travail. Évidemment, les syndicats critiquent régulièrement ces pratiques car les travailleurs non-salariés ne bénéficient pas d'une série de protections légales attachées au statut d'employé comme : le salaire minimum, la responsabilité juridique de l'employeur en cas d'accidents de travail, les protections contre le licenciement, la protection sociale, etc. (Lambrecht, 2016).

En droit belge « ce qui distingue fondamentalement le travailleur salarié du travailleur indépendant, c'est l'existence ou non d'un lien de subordination dans l'exercice de leur profession. Si un travail s'effectue sous l'autorité d'une personne, il y a contrat de travail et certainement pas contrat d'entreprise [c'est-à-dire accord commercial entre un indépendant et un client]<sup>2</sup> ». Toute la question est donc de savoir si, comme les plateformes le soutiennent, les indépendants sont bel et bien autonomes vis-à-vis d'elles.

Normalement, un indépendant doit pouvoir décider lui-même d'un ensemble de paramètres dont : travailler de façon autonome (quand il veut et au tarif qu'il décide), sans contrôle ou directives de la part d'un tiers. Il a la prérogative de choisir avec qui il travaille et de recruter du personnel. Enfin, il doit être libre de décider de travailler ou non. Dans le cas des plateformes cependant, la situation est mixte. Avec Uber, par exemple, les travailleurs ne sont pas obligés de se connecter à la plateforme. Néanmoins, lorsqu'ils le sont, ils ne peuvent refuser plus de 20% des courses qu'ils reçoivent. Ils n'ont pas non plus de latitude sur les tarifs proposés. En outre, il y a une distinction entre « chauffeurs » et « partenaires ». Les partenaires peuvent avoir une flotte de véhicules et faire réaliser par d'autres le travail (ce qui leur permet d'exercer leur droit de choisir qui exécute la tâche et recruter). Cependant, cette possibilité comporte différentes contraintes : elle est limitée à deux véhicules, les chauffeurs doivent se soumettre à l'évaluation de la plateforme et être des associés de l'entreprise partenaire. Cela signifie donc qu'il y a une participation au capital (et aux risques) qui est imposée. Pour autant, il convient d'observer chaque plateforme indépendamment puisque leurs façons d'agir ne sont pas identiques. Par exemple, la société de livraison Deliveroo ne permet pas d'avoir un système de partenariat, ce qui augmente la relation de dépendance. On peut ainsi souligner que, de manière générale, les plateformes proposent un travail situé sur les deux statuts traditionnels.

En se positionnant du point de vue d'une plateforme, le choix du statut des travailleurs repose sur deux dimensions : l'impact financier (comment obtenir un avantage concurrentiel par rapport à l'économie traditionnelle ?) et l'implication juridique (comment forcer la responsabilité du travailleur ?). Sur base de cette stratégie, nous avons identifié quatre types de statut<sup>3</sup> qui cohabitent dans cette économie et apparaissent avantageux sur les deux dimensions :

- 1) l'indépendant à titre principal ;
- 2) l'indépendant à titre complémentaire ;
- 3) le statut d'étudiant ;
- 4) le statut semi-agoral.

Sans revenir sur chacun, nous pouvons apporter quelques précisions sur le statut semi-agoral qui est le plus récent et le moins bien connu. Au début du mois de juillet 2018, le parlement fédéral a adopté la loi « relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale ». L'une des mesures les plus importantes est la création du nouveau statut de travailleur dit « semi-agoral » ou « associatif ». Particulièrement décrié par les partenaires sociaux du secteur non marchand, la volonté affichée est de sortir les personnes du travail au noir. Pour ce faire, la législation permet à présent aux personnes possédant déjà un statut principal (salarié, indépendant ou pensionné) de gagner un revenu supplémentaire de 6130 € par an (+/- 511 € par mois) libre d'imposition et de cotisations. Cela est possible si l'activité est réalisée dans l'un des trois piliers suivants : le secteur associatif (arbitrer un match de foot), l'aide de citoyen à citoyen (tondre une pelouse) ou pour l'économie des plateformes (livrer un repas). Ce statut semi-agoral se veut clairement distinct du statut salarié ou indépendant et n'est pas soumis au droit du travail, ni à la sécurité sociale.

Cette situation doit, en principe, être compensée par l'obligation de déjà posséder une activité professionnelle principale ouvrant le droit à la protection sociale. Cependant, pour le pilier de l'économie des plateformes, une autre loi (De Croo) permet de déroger à ce principe général. Dès lors, dans l'économie

---

<sup>2</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 12/2006.

<sup>3</sup> Il est également possible de créer sa propre entreprise (SA, SPRL, etc.) puis d'en devenir employé ou actionnaire, mais ce cas de figure reste marginal. Cette option implique en effet des coûts et des formalités administratives importants qui en diminuent l'intérêt pour les travailleurs (Jourdain, Leclerc et Millerand, 2016).

de la demande, il est possible d'être à la fois sous statut semi-agoral et au chômage ou bénéficiant des minimas sociaux. Cela, en opposition totale avec la philosophie prônée puisque le cadre juridique permet une concurrence directe sur le travail régulier, sans pour autant offrir de protection sociale réelle dans l'économie de la demande. Cette situation est d'autant plus dommageable qu'il n'y a pas de limite au ratio entre salariés et travailleurs semi-agoral.

## LA FISCALITÉ ET LA CONCURRENCE

La fiscalité est également un enjeu important dans le contexte de l'économie numérique. Les plateformes, comprises au sens large, posent un risque accru d'évasion fiscale car elles tendent à internationaliser des secteurs d'activités dominés historiquement par des compagnies nationales. Dans des pans entiers de l'économie, des multinationales monopolistiques s'imposent : Airbnb fait disparaître des hôtels, Netflix domine le marché de la télévision à la demande, Uber concurrence les sociétés de taxis, l'avènement de Google a rendu obsolète les Pagesjaunes, etc. De cette façon, on observe un transfert de parts de marché de ceux qui payaient des impôts vers des acteurs qui en paient peu. En effet, si l'on considère l'ensemble de l'évasion fiscale des multinationales à travers le monde, celle-ci correspond à un montant allant de 100 à 240 milliards de dollars (OCDE dans Lambrecht, 2016).

S'il est possible de mettre en cause l'Union Européenne qui, dès le départ, a permis la concurrence fiscale et sociale, la question est plutôt de comprendre les mécanismes qui engendrent cette situation. L'économie numérique a tendance à faciliter l'émergence de marchés monopolistiques, ou au moins des entreprises avec des parts de marché démesurées. En schématisant, ces mécanismes reposent sur deux dimensions. La première est ce que l'on appelle l'effet de réseau : plus une entreprise numérique grossit, plus elle devient performante pour les utilisateurs, et donc plus son nombre de clients augmente. Et plus il y a d'utilisateurs, au plus elle devient elle-même performante et rentable. Prenons l'exemple de Facebook : s'il y a beaucoup d'utilisateurs actifs, les publicitaires voudront poster davantage d'annonces et seront donc prêts à payer plus cher. En considérant cet aspect, on comprend pourquoi le service de Facebook est gratuit : ceci est simplement la meilleure tarification pour obtenir le maximum d'effets de réseau, et donc pouvoir vendre des annonces. Il en va de même pour les plateformes de travail : plus Uber augmente son nombre de chauffeurs disponibles, plus les clients seront intéressés par le service. Et réciproquement, plus il y aura d'utilisateurs, plus des chauffeurs voudront travailler pour la firme. Mais également, plus l'application générera de courses, plus elle améliorera son service grâce aux données récoltées.

L'effet de réseau n'est pas en soi nouveau, ou du moins propres aux entreprises numériques. Néanmoins, il faut également prendre en considération le fait que les entreprises numériques connaissent ce que l'on appelle un coût marginal (quasi) nul. Le coût marginal désigne le montant supplémentaire qu'entraîne la production d'une nouvelle unité. Dans le cas des entreprises fordistes, ce coût dépend de contraintes physiques. Par exemple, dans les années 1990, pour diffuser leurs films jusque dans les foyers, les studios Disney devaient tout d'abord réaliser le dessin animé lui-même. Puis à ce coût initial s'ajoutait le coût de production du support (la VHS) et de sa distribution. À un moment, les coûts de fabrication et de distribution des VHS supplémentaires finissaient par dépasser le bénéfice qu'elles généraient. Walt Disney n'avait donc plus d'intérêt rationnel à gagner des parts de marché et dû se concentrer sur des manières de dégager de la marge (c'est-à-dire optimiser). C'est pour cette raison que la concurrence a pu, elle aussi, obtenir ses parts de marché et proposer d'autres films. Dans le cas d'une entreprise *digital native* comme Netflix par contre, il n'y a presque pas de différence de coût entre une production de 1 ou de 1000000 unités. Netflix devra évidemment supporter la réalisation d'une série ou d'un film et la gestion de sa plateforme. Mais une fois ces coûts assumés, la différence entre une faible ou une forte diffusion d'un film numérique est pratiquement nulle. En effet, tout se résume à « copier/coller » des fichiers sur une plateforme. C'est exactement pour cette raison que Netflix est capable de proposer un mois d'abonnement à un prix moins élevé qu'une seule VHS de Disney. Pour Uber ou Deliveroo, il s'agit du même mécanisme : puisque les travailleurs ne sont pas salariés, grandir n'a pas d'autre coût pour Uber que celui que l'algorithme engendre. Qu'il y ait 10 ou 10000 chauffeurs ou livreurs, la charge est pratiquement identique pour ces entreprises.

Dès lors, grâce à cette combinaison entre « effet de réseau » et « coût marginal nul », une entreprise numérique a l'intérêt et la possibilité (virtuelle) d'être l'unique acteur de son marché. Ce mécanisme est appelée « l'effet super star » ou « *the winner takes all* ». Dans la réalité cependant, les plateformes de travail doivent faire face à davantage de contraintes que d'autres types de plateformes (Facebook, Google, etc.), ce qui fait que la concurrence joue un peu plus. Néanmoins, la position dominante de Uber reste indéniable alors que la livraison de repas en Belgique est un marché duopolistique (Deliveroo / UberEat)<sup>4</sup>. Cet effet super star amène donc une forte concentration des profits entre les mains de quelques multinationales. Pour reprendre la formule de Lambrecht (2016), il semble que l'économie des plateformes soit vecteur d'une extension de la mondialisation dans des secteurs qui restaient auparavant plutôt aux mains d'entreprises locales. Or, comme évoqué, ce sont justement les multinationales qui exploitent au mieux les mécanismes de l'évasion fiscale. Récemment, la fédération belge de commerçants (COMEOS) interpellait le monde politique sur cette problématique. Selon la fédération, si le nombre de surfaces commerciales inexploitées a doublé en deux ans, dans le même temps les ventes d'Amazon ne font que croître. Or le géant de la distribution, comme d'autres plateformes, n'est pas fiscalement domicilié en Belgique. Par effet de vases communicants, l'assiette et les rentrées fiscales se voient donc petit à petit réduites.

## LES PERSPECTIVES SYNDICALES

Un débat existe pour déterminer s'il convient de considérer que ces plateformes appartiennent à des secteurs d'activités déjà existant<sup>5</sup> ou plutôt si le phénomène de plateformes relève d'un secteur d'activités inédit et orienté vers les nouvelles technologies. Lorsqu'elles ne rejettent pas purement et simplement de s'engager dans un processus de concertation sociale, les plateformes plaident généralement pour leur qualification en entreprises technologiques. Dans ce cas de figure, elles n'auraient pour seuls salariés que les 11000 travailleurs d'Europe qui administrent leurs outils numériques. Les organisations syndicales défendent la conception inverse. Elles considèrent qu'il faut se référer au cœur d'activité de chaque entreprise (le transport pour Uber, la livraison pour Deliveroo, etc.) pour déterminer son secteur d'appartenance. De telle sorte, elles seraient soumises aux mêmes règles que les acteurs historiques. Pour autant, le débat est vif et implique plusieurs dimensions. En effet, institutionnaliser les relations avec les plateformes signifie, dans la situation actuelle, de représenter des indépendants – ce que bien souvent les statuts syndicaux ne permettent pas. Ensuite, d'un point de vue opérationnel, à quel niveau traiter avec ces entreprises par nature supranationales ? Le dialogue social européen semble indiqué, mais il est réputé être au point mort depuis longtemps (Pochet et Degryse, 2016).

En outre, pour les syndicats, il est nécessaire de s'interroger sur la stratégie à adopter pour défendre les intérêts collectifs des travailleurs de plateformes. Généralement, on considère que trois modèles d'agir syndical coexistent. Tout d'abord, lorsque les possibilités de dialogue social sont réelles, la participation aux organes représentatifs (commission paritaire, Groupe des 10, etc.) est privilégiée. A contrario, si le dialogue n'est pas possible, il est parfois nécessaire de mobiliser les militants afin d'exercer une tension forte sur le patronat et / ou le gouvernement. C'est, par exemple, la stratégie en place pour défendre les acquis sociaux mis sous pression par le contexte néolibéral. La mobilisation fonctionne généralement bien dans les secteurs déjà fortement syndiqués et où les organisations possèdent des relais pour insuffler cette dynamique. Enfin, lorsqu'il n'existe pas encore de base militante forte, il est nécessaire d'organiser les travailleurs. Cette stratégie pousse les syndicats davantage vers un rôle de support et de coordination de

---

<sup>4</sup> La tendance aux monopoles dans l'économie des plateformes est d'ailleurs parfaitement illustrée par le Financial Times, qui titrait le 21 septembre 2018 qu'« Uber ouvre les premières discussions pour acquérir son rival Deliveroo » (Bond, Fontanella-Khan et Ram, 21/09/2018).

<sup>5</sup> Par exemple, services de transport, de livraison, de vente et de commerce, petits dépannages, coaching professionnel, traduction, éducation, soin de santé, etc. (Degryse, 2016).



l'action collective naissante. L'objectif est de mettre au service de travailleurs en situation de conflit social l'expertise syndicale. Cela signifie concrètement de réaliser un travail de terrain, hors des instances syndicales et au contact de personnes qui ne sont pas nécessairement membres du syndicat.

Franck Bonot<sup>6</sup>, secrétaire général du premier syndicat autonome de VTC<sup>7</sup> en France, constate d'ailleurs que son organisation a émergé en dehors des structures syndicales habituelles. Cette situation engendre une forme de concurrence avec les organisations de chauffeurs de taxis. Une piste d'explication vient du fait que les travailleurs VTC sont des « indépendants [mais] économiquement dépendants » (Valenduc, 2017), un profil d'actifs qui montre que les limites habituelles de la dichotomie entre travailleurs et patrons sont plus floues qu'auparavant. Face à cette hétérogénéité des attentes, Franck Bonot rappelle qu'il ne faut pas non plus sous-estimer le pouvoir d'attraction d'Uber. En 2016, l'Île-de-France comptait 14000 chauffeurs Uber (ou assimilés) et il est estimé que 10000 d'entre eux sont issus des quartiers difficiles ou des zones particulièrement touchées par le chômage (Bianquis, 2016 ; Ferry, 2016 ; Prassl, 2018.). Pour ces personnes qui combinent souvent un ensemble de difficultés sur le marché de l'emploi, Uber apparaît comme du « libéralisme qui fonctionne ». Du côté syndical, par contre, on dénonce le fait que l'État se repose sur une entreprise privée pour régler des problèmes sociaux et que les emplois créés sont précaires. Franck Bonot constate aussi que ces travailleurs n'ont pas de véritable culture de la gestion d'entreprise. Lorsque ces personnes doivent s'assurer de la rentabilité de leur entreprise ou capitaliser afin de payer leur TVA, les impôts ou les charges sociales, elles se retrouvent souvent démunies. La facilité d'accès au statut d'auto-entrepreneur en France associée à ce manque de culture entrepreneuriale ne leur permet pas toujours de prendre conscience qu'ils deviennent des professionnels avec des obligations sociales et fiscales (Jourdain, Leclerc et Millerand, 2016). Pour autant, les chauffeurs n'ont pas non plus de références en matière de culture syndicale ou de luttes sociales. A contrario, le syndicaliste perçoit une situation où ces personnes – souvent d'origine étrangère – se replient vers leur communauté pour s'entraider et exister collectivement. Les organisations pourraient être amenées à composer avec cette dimension et le travail militant devrait s'attacher à démontrer à ces chauffeurs l'intérêt d'un modèle d'organisation collective qu'ils maîtrisent mal.

Une dimension qui doit également interpeller les organisations syndicales concerne le management des plateformes. Bien que les travailleurs de plateforme ne soient pas supposés être dirigés puisqu'indépendants, ils sont néanmoins soumis à un modèle d'évaluation et de contrôle. La problématique est vaste car les travailleurs se retrouvent dans une compétition considérable du fait de la nature de leur statut et de la situation économique peu favorable. A contrario, les plateformes sont dans des situations (quasi) monopolistiques qui leur permettent d'imposer plus facilement leur point de vue. En effet, si Deliveroo et / ou UberEat ne souhaitent plus travailler avec une personne, il n'y a pas beaucoup d'autres plateformes pour exercer une activité de coursier. Ce contexte favorise la pression exercée par les systèmes d'évaluation et de notation, puisque ceux-ci jouent un rôle important pour sécuriser l'emploi et obtenir des missions. Afin d'éviter tout problème avec la plateforme, les travailleurs sont poussés à respecter les normes qu'elle prescrit. Cela concerne l'habillement, la façon de conduire et de s'adresser aux clients ou encore le droit d'accepter ou non une tâche (De Stefano, 2016).

Dans ce cadre, l'enjeu de la déconnexion des travailleurs (qui s'apparente à un licenciement sec) est primordial pour au moins deux raisons. Tout d'abord, cela constitue un retour en arrière important puisqu'aucun travail n'est garanti au-delà d'une tâche. Les ouvriers du XIXe siècle étaient embauchés à la journée là où les travailleurs d'Uber ou de Deliveroo ne le sont que pour une course dont le renouvellement n'est jamais certain. Le paiement n'est donc pas basé sur le temps de travail mais sur la réalisation d'une tâche, et les compensations pour licenciement sont également inexistantes. Ce contexte augmente les risques et la concurrence entre travailleurs. La seconde problématique que soulève la déconnexion est le fait que cette décision soit confiée à un algorithme. Aucun être humain n'intervient dans le processus de telle sorte que personne n'est véritablement responsable. De plus, cette décision est

<sup>6</sup> Interviewé par nous.

<sup>7</sup> Véhicule de tourisme avec chauffeur.

opaque : sur quoi se base-t-elle ? Est-elle fiable ? En Belgique le salarié a le droit de connaître les motifs concrets qui conduisent à son licenciement. Lorsque ces motifs sont « manifestement déraisonnables » le travailleur peut entamer une procédure à l'encontre de son employeur. Certes, ces personnes sont actuellement des indépendants, mais si ceux-ci venaient à être requalifié en salarié et / ou que le contrôle algorithmique se généralise, de quelle manière de tels droits pourraient-ils être garantis ?

## CONCLUSION

Plus que la technologie, ce qui est nouveau dans l'économie des plateformes c'est la manière d'organiser, de superviser et de rémunérer le travail<sup>8</sup>. L'objectif des plateformes est de minimiser à la fois le coût financier et les responsabilités juridiques à endosser. Ce faisant, le développement des plateformes bouscule les habitudes et (ré)ouvre une série de questions économiques, juridiques, sociales et politiques. Pourtant, malgré l'attitude de défiance des plateformes, rien n'indique que celles-ci soient par nature opposées à notre modèle social. Elles ne sont d'ailleurs pas plus naturellement hors de la régulation, mais s'en excluent volontairement afin de s'offrir un avantage concurrentiel.

Cette façon de procéder – au même titre que le travail au noir – met en péril le financement de la sécurité sociale et crée une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. L'assiette fiscale se voit également réduite. Les travailleurs quant à eux ne bénéficient d'aucune protection financière et juridique tout en devant assumer l'ensemble des risques inhérents à l'entrepreneuriat. Comme nous l'avons constaté, cette situation est autant le fait d'un développement sauvage de l'économie des plateformes (« mieux vaut demander pardon que la permission » (Lambrecht, 2016)), que de choix politiques en faveur du travail atypique. La nouvelle loi qui instaure le statut semi-agoral en est d'ailleurs un bon exemple.

Les effets de la non-régulation des plateformes sont visibles à la fois sur la qualité de l'emploi et sur les conditions de travail. Le turnover des travailleurs est important, les plateformes peuvent rompre unilatéralement la relation et la technologie permet un contrôle accru. Dans ces conditions, il apparaît difficile pour les syndicats d'abandonner le combat pour une requalification salariale de ces indépendants économiquement dépendants. D'autant plus que ces entreprises numériques, en refusant de reconnaître tout lien de subordination, accentuent de fait encore davantage les inégalités. Pour autant, au vu des transformations sociétales, la pertinence de la dichotomie traditionnelle salarié / indépendant est à interroger. Dans sa forme actuelle, elle produit de la concurrence au sein des travailleurs, entre ceux qui bénéficient des protections et ceux qui en sont exclus. Cette situation peut toutefois être l'opportunité d'ouvrir une réflexion globale sur la protection des intérêts de tous les travailleurs – indépendamment de leur statut. Dans ce cas, il est nécessaire d'envisager une redéfinition du cadre institutionnel et juridique actuel. Les enjeux identifiés sont alors multiples : (ré)apprendre à organiser et composer avec de nouveaux publics, faire exister le débat sur la subordination des travailleurs, à minima institutionnaliser les relations avec les plateformes, trouver une formule de régulation qui protège les travailleurs sans brimer les opportunités d'emplois et développer l'Europe sociale en sont de bons exemples.

**Laurent WARTEL**

---

<sup>8</sup> À moins qu'à l'inverse, diviser le travail en de petits jobs peu qualifiés et payés à la tâche soit justement – dans une perspective historique du capitalisme – « seulement du vieux vin dans un nouvelle bouteille » (Vandaele, 2018).

## Références

- BIANQUIS Gaspard. « Le chauffeur Uber, entrepreneur précaire ? » Regards croisés sur l'économie, La Découverte, 2016.
- BOND Shannon, FONTANELLA-Khan James, et RAM Aliya. « Uber in Early Talks to Acquire Food Delivery Rival Deliveroo. Potential Deal Comes as Competition in Eat-at-Home Sector Intensifies ». Financial Times, 21 septembre 2018.
- Chambre des représentants de Belgique. Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, Pub. L. No. 2839/001 (2017).
- DE STEFANO Valerio. « The rise of the "Just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "Gig-economy" ». Genève: International Office Labour, 2016.
- DEGRYSE Christophe. « Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie ». ETUI, février 2016.
- FERRY Luc. L'ubérisation du monde et la naissance de l'économie collaborative. Campus Eiffel, 2016.
- GRAHAM Mark, HJORTH Isis, et LEHDONVIRTA Vili. « Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods ». Transfer : European Review of Labour and Research 23, no 2 (mai 2017): 135 62.
- JOURDAIN Loïc, LECLERC Michel, et MILLERAND Arthur. Économie collaborative & droit: les clés pour comprendre, 2016.
- LAMBRECHT Maxime. « L'économie des plateformes collaboratives ». Courrier hebdomadaire du CRISP 2311, no 26 (2016): 5.
- POCHET Philippe, et DEGRYSE Christophe. « Dialogue social européen : une relance "de la dernière chance" ? » Observatoire social européen, décembre 2016.
- PRASSL Jeremias. « La voix collective dans l'économie de plate-forme : défis, opportunités, solutions ». CES, septembre 2018.
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. « Nature de la relation de travail : travail salarié ou travail indépendant ? », 27 décembre 2006. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>.
- VALENDUC Gérard. « Les travailleurs indépendants économiquement dépendants ». CSC / CTU, juillet 2017.
- VANDAELE Kurt. « Will trade unions survive in the platform economy ? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe ». ETUI, mai 2018.
- WARTEL Laurent. « Les enjeux politiques et juridiques du travail dans l'économie des plateformes. État des lieux et perspectives syndicales ». working paper #3 réalisé pour la CSC par la Chaire Travail-Université, septembre 2018. <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à [pierre.georis@ftu.be](mailto:pierre.georis@ftu.be)

## FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Chaussée de Haecht, 579  
1030 Bruxelles  
+32-2-2463851

Site éducation permanente : [www.ftu.be](http://www.ftu.be)

Éditeur responsable : Pierre Georis