



**PROPOSITION DE LOI RELATIVE AU STATUT DES TRAVAILLEURS
DES PLATEFORMES NUMERIQUES
MME CATHY APOURCEAU-POLY, RAPPORTEURE**

COMMISSION
DES
AFFAIRES SOCIALES

**QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION DES ORGANISATIONS
SYNDICALES**

REPONSES DE LA CGT

1. Présentez votre organisation. Quelle est la part de travailleurs de plateformes numériques parmi vos adhérents ?

Il est évident qu'il ne s'agit pas d'un pourcentage important, d'ailleurs les travailleurs des plateformes ne sont pas très nombreux. Mais l'essentiel réside dans le fait qu'il s'agit de la matérialisation d'une nouvelle étape du néolibéralisme : l'externalisation du travailleur. Après l'externalisation du travail par la sous-traitance, la délocalisation, on passe à celle du travailleur, qui est sorti de l'entreprise via le statut d'auto-entrepreneur. Les plateformes ont vu le jour pour mettre en œuvre cette externalisation des travailleurs. Il s'agit donc d'une nouvelle question qui nous est posée à nous organisation syndicale, mais aussi aux partis politique et à la société.

2. Quel est votre point de vue sur le développement de l'économie des plateformes numériques ? A-t-il accru selon vous la précarité des travailleurs concernés ?

Oui. Il existe donc une très grande précarité des travailleurs des plateformes qui ont tous les inconvénients de l'indépendance, sans les avantages.

Tout l'enjeu est de sortir le travailleur de l'entreprise afin de minimiser ce que les libéraux appellent le "coût du travail" et donc accroître les profits immédiats. Très clairement, les droits sociaux, notamment en matière de sécurité et protection sociale (assurance chômage, accident du travail ...), sont moindres puisque les plateformes ne paient pas de cotisations sociales ce qui génère un accroissement de la précarité. Le statut auto-entrepreneur permet également un contournement de toutes les règles de droit du travail, comme les congés payés, le droit au repos, mais aussi les droits collectifs comme la négociation collective ou le droit à une représentation, que le système de charte ne saurait remplacer.

Par ailleurs, les travailleurs des plateformes ne bénéficient d'aucun des avantages du statut du statut d'indépendant. Les plateformes fixent unilatéralement leurs tarifs, qui baissent d'année en année, et leurs conditions de travail, toujours plus usantes.



3. Quelle est votre approche à l'égard des travailleurs de plateformes ?
Avez-vous vocation à défendre leurs intérêts ?

La naissance de ce nouveau "phénomène" nous a rappelé combien le travail de CGT avait un sens. Ce sont bien les travailleurs que nous défendons, tous ceux qui subissent une forme de subordination, qui ne sont pas pleinement indépendants.

C'est d'ailleurs toute cette réflexion qui nous amène à penser qu'il faut redéfinir qui sont les travailleurs à qui il faut attacher des droits, les mêmes droits, afin de ne pas créer de sous-statut ce qui serait mortifère pour tout le salariat.

Ainsi lors de notre précédent congrès nous avons affirmé notre vocation à défendre les intérêts de tous les travailleurs et adopté une nouvelle définition des travailleurs qui devraient être placés sous l'égide du Code du travail, il s'agit de ceux « *qui n'ont pas la pleine maîtrise de leur activité, sachant que quelqu'un d'autre tire profit de leur travail* ».

Un mouvement de fond est en train de prendre de l'ampleur : les travailleurs des plateformes s'organisent de plus en plus.

Par exemple, plusieurs syndicats CGT sont constitués pour les livreurs à vélo à ce jour partout en France. Leurs représentants se réunissent mensuellement à la confédération au sein d'un collectif national pour organiser le mouvement de syndicalisation et instaurer un rapport de force.

S'agissant des travailleurs des plateformes, nous défendons leurs intérêts en respectant leur volonté c'est-à-dire que :

- Nous aidons à la requalification pour ceux qui veulent le statut salarié (contentieux TakeEatEasy)
- Nous aidons ceux qui restent attachés au statut indépendant à gagner de nouveaux droits
- Nous aidons ceux qui veulent exercer leur activité dans d'autres conditions, notamment en aidant à la constitution de SCOP.

4. Quel est votre position dans le débat sur la qualification juridique des travailleurs de plateformes ?

On voit que la question se pose partout indépendamment des spécificités juridiques : requalifications en France, question préjudicielle sur la notion de travailleur au Royaume-Uni, reconnaissance du statut salarié en Californie, en Italie, etc...

Selon nous, la requalification des contrats en contrat de travail est évidente, et les tribunaux nous donnent raison. Nous sommes parties prenantes de ce débat à l'image du procès qui a fait basculer les choses, celui de *Take eat easy* pour lequel nous étions partie intervenante. Cette bataille judiciaire doit être menée car elle met à jour la supercherie que nous évoquions plus haut. En sortant le



travailleur de l'entreprise, est conjugué le pire de tous les systèmes : les contraintes du salariat sans les protections. Les actions en justice permettent aussi de mettre la pression sur les plateformes pour qu'elles accordent enfin de nouveaux droits aux travailleurs.

Plus généralement, la question n'est pas celle du statut, mais de la réalité du travail. Il faut repenser la définition des travailleurs qui sont couverts par les mêmes droits, par le Code du travail. C'est pour cela que nous proposons une nouvelle définition des travailleurs à qui il faut garantir des mêmes droits.

S'agissant des livreurs, nous avons d'ailleurs décidé de les organiser quel que soit leur choix, être salarié, rester indépendants mais gagner de nouveaux droits ou même monter une coopérative.

La création d'un sous-statut ne peut pas être une solution, car cela ne servirait qu'à abaisser les droits de l'ensemble des travailleurs. De même, le rattachement au Livre VII du Code du travail ne nous semble pas résoudre totalement le problème. En effet, ce livre n'est que le reflet de la carence de la définition juridique du salariat via la subordination. Il nous faut repenser la notion de travailleurs auquel des droits, les mêmes droits, sont attachés.

5. Quel regard portez-vous sur la proposition de loi ?

L'initiative est intéressante puisqu'elle part de ce que veulent les livreurs.

La définition des plateformes nous semble intéressante, l'idée du temps de travail qui reste à la main des travailleurs également.

D'autres dispositions nous conviennent sur le principe, même si elles mériteraient selon nous d'être améliorées dans leur modalité. Il s'agit notamment de la motivation de la rupture, de la transparence des algorithmes ou encore de la reconnaissance du droit à la protection sociale, y compris au chômage.

Cependant, nous avons noté certaines faiblesses. Les plus importantes nous semble être :

- la place accordée à la négociation (voir ci-dessous),
- l'intégration de ces travailleurs dans le livre VII. Le principal écueil nous semble être de ne pas prendre les choses différemment en tentant d'élargir la définition des travailleurs entrant dans le périmètre d'application du code du travail, plutôt que d'insérer un nouveau cas de figure au livre VII. Celui-ci démontrant par son existence même que nous ne pouvons plus en rester à la définition actuelle du salariat car elle est bien trop restrictive.

6. Pensez-vous que le salariat assorti d'une forte autonomie collective constitue un modèle à même de répondre aux aspirations des travailleurs



et des entreprises ?

La négociation collective ne peut pas être considérée comme la réponse première à la situation des travailleurs des plateformes, au regard de ce qui se passe aujourd'hui : les dérogations *in pejus*, le rapport de force en souffrance dans un monde du travail gangrené par le chômage ... Ce constat nous invite à souhaiter avant tout que la loi pose un cadre contraignant, servant de socle à une négociation qui ne pourrait être que mieux-disante. Ce n'est donc pas la négociation collective qui doit créer un socle de droit, comme c'est indiqué à plusieurs reprises dans la proposition de loi, mais bien la loi elle-même.

Si l'on prend l'exemple des livreurs, ils évoluent en subissant les assauts répétés des plateformes, qui changent les conditions tarifaires, les modalités de travail (freeshift) du jour au lendemain. Le rêve de liberté de ces travailleurs a été détruit par les plateformes qui ont révélé leur vrai visage. Selon des sondages récents, ils sont de plus en plus enclins à envisager le salariat, alors que ce n'était pas le cas il y a quelques mois encore. Aussi, il est difficile de penser qu'aujourd'hui, ils ne déchanteraient pas à l'idée que la seule réponse soit celle de l'autonomie collective.

Par ailleurs, dans la proposition de loi la définition de certaines règles de droit est renvoyée à la négociation collective, sur des thèmes qui selon nous ne relèvent pas de la négociation. Il s'agit par exemples des règles sur la formation ou la rupture du contrat.

7. Le principe d'une rémunération sur une base horaire est-il selon vous compatible avec la liberté de choix des horaires de travail ?

Oui. Il s'agit là de garantir un revenu sans anticiper du nombre d'heure effectué. La question est davantage celle des heures qui doivent effectivement être rémunérées. Pour les livreurs, il y a un enjeu important autour de cette question, concernant notamment les temps d'attentes au restaurant ou chez le client. Se pose aussi la question de la fixation du taux horaire, et à ce sujet, la proposition de loi ne fait aucune référence au SMIC.

Se pose enfin la question des cotisations sociales qui doivent être attachées à cette rémunération.

8. Les garanties offertes par le statut de salarié peuvent-elles selon vous se concevoir sans lien de subordination entre l'employeur et le travailleur ?

Il ne faut pas confondre les notions d'autonomie et de liberté, et celles-ci avec la question de la subordination. La question serait plutôt, selon nous, peut-on être autonome tout en étant subordonné ?

Le Code du travail répond déjà à cette question et confirme qu'autonomie et



subordination ne sont pas incompatibles, du moins en théorie. Certaines professions ou catégories professionnelles connaissent déjà des conditions de travail s'approchant de cette figure du salarié autonome. A titre d'exemple, sans que cela ne soit un modèle à suivre, l'avocat salarié est subordonné sur le plan des conditions de travail, mais absolument pas sur le plan du contenu de son travail, pour lequel il bénéficie d'une grande autonomie. Inversement, certains salariés organisent leurs conditions de travail comme ils le souhaitent (forfait jours, cadres autonomes), mais sont subordonnés s'agissant du contenu de leur travail.

Cela ne signifie donc pas qu'il n'existe plus de subordination, mais qu'elle peut ne pas s'exercer pas sur tous les aspects de la relation de travail. Tout est envisageable pour circonscrire la subordination, mais il faudra anticiper un fort risque d'auto-exploitation accompagnant ce sentiment d'autonomie.

Il nous semble qu'il faut creuser cette piste qui pourrait garantir une grande liberté à laquelle aspirent les travailleurs des plateformes, tout en leur octroyant les protections du Code du travail.

9. Que pensez-vous des dispositions du texte en matière de transparence des décisions algorithmiques et de la création d'un droit au recours à un expert par les représentants des travailleurs ?

L'algorithme est l'élément essentiel de l'organisation du travail des livreurs. A ce simple titre, il est nécessaire qu'ils puissent maîtriser son fonctionnement et que les plateformes fassent preuve de transparence.

Par ailleurs, les livreurs ont constaté que ces algorithmes génèrent des discriminations puisqu'ils ne semblent pas distinguer pas la cause des absences. L'opacité permet donc de se cacher derrière la technique pour prendre des sanctions déguisées. Cela doit se rencontrer également pour les autres travailleurs des plateformes.

Pour éviter ce type de situation il faut absolument que l'algorithme soit transparent.

S'agissant des propositions du textes, nous pensons que l'idée est bonne mais qu'elle devrait être poussée plus loin. Le projet d'article L. 7526-2 ne prévoit qu'une information *a posteriori* à la demande des représentants des travailleurs. Nous pensons que l'information doit se faire *a priori*, avant toute modification de l'algorithme, et qu'elle doit également s'accompagner d'une consultation des représentants des travailleurs, avec recours à un expert comme prévu. Par ailleurs, chaque travailleur devrait être informé individuellement des modifications, et le droit de demander des informations *a posteriori* devrait appartenir à chaque travailleur, et pas seulement à ses représentants.

10. Quelles sont vos propositions en matière de représentation des



travailleurs de plateformes ?

Nous vous adjoignons notre contribution à la mission Frouin qui avait pour objectif de répondre à cette question.

Par ailleurs, dans la proposition de loi, il est renvoyé à plusieurs reprises à des négociations avec les représentants des travailleurs. Ces représentants devraient, selon nous, être les syndicats. A ce sujet, la formulation de l'article L. 7528-1 laisse supposer qu'il y aurait des syndicats propres aux travailleurs des plateformes. A termes, nous souhaitons l'implantation de syndicats au sein des plateformes, qui représenteraient tous les travailleurs de la plateforme, ubérisés ou non.

Enfin, la formulation de l'article L. 7529-1 laisse aussi supposer la création d'une « branche » plateforme, car il est fait références à des « *négociations annuelles entre les plateformes et les représentants des travailleurs* ». Comme indiqué dans votre définition des plateformes, nous pensons qu'il ne s'agit pas d'une activité de mise en relation à part. Il n'y aurait donc pas lieu d'avoir des négociations entre le patronat des plateformes et les représentants des travailleurs des plateformes dans le cadre d'une branche propre.

Pour plus de développements, nous vous invitons à lire notre contribution à la mission Frouin.