



2022 北京国际模拟联合国大会
Beijing International Model United Nations 2022

Guide d'Études

L'Organisation internationale du Travail

**La Protection du travail sur la
plate-forme numérique**

Table des matières

Lettre de bienvenue.....	1
Introduction du comité.....	2
Introduction de la plate-forme numérique.....	3
Travail numérique.....	3
Travailleurs numériques traditionnels.....	3
Travailleurs numériques spéciaux.....	4
Crowdwork (crowdsourcing).....	5
Plates-formes numériques de travail.....	5
Situation du développement.....	6
Modèle d'opération.....	6
Défis existants.....	7
Ambiguïté des relations de travail.....	7
Lacunes à compléter dans la protection des droits individuels.....	9
Absence d'exercice du droit de négociation collective.....	12
Irrationalité du modèle de « gestion algorithmique ».....	13
Imperfection des mécanismes relatifs.....	14
Le statu quo des travailleurs numériques durant la pandémie de Covid-19..	16
Mesures possibles.....	19
Reconnaître des relations de travail basées sur la primauté de fait.....	19
Améliorer les normes relatives à la rémunération et au temps de travail..	20
Améliorer le système de sécurité sociale.....	21
Promouvoir la négociation collective.....	23
Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises.....	25
Améliorer les aptitudes professionnelles individuelles.....	25
Analyse des situations des pays et des régions.....	27
Chine.....	27
États-Unis d'Amérique.....	28
UE et Royaume-Uni.....	29
Europe de l'Est.....	31
Inde, ASEAN et d'autres pays en voie de développement.....	32
Questions à réfléchir.....	34
Bibliographie.....	35

Lettre de bienvenue

Chers délégués,

Bienvenue à l'Organisation internationale du Travail (OIT) de BIMUN 2022 !

Dans son œuvre *Digital Labour and Karl Marx*, Christian Fuchs a défini le travail numérique comme le travail collectif que les intermédiaires électroniques utilisent et appliquent. Les « travailleurs numériques » sont donc nombreux à l'ère d'information : logiciens, chauffeurs, livreurs, peintres, écrivains, etc., et sont actives dans divers domaines de la société. Leurs produits font partie de l'économie numérique d'aujourd'hui. Avec le développement de l'informatique et son modèle d'entreprise efficace, la plateforme numérique a connu son plein essor et a apporté au monde la prospérité. Pourtant, la répartition inégale des revenus, l'imperfection du mécanisme de protection et l'absence du système de contrôle poussent à réglementer le travail et établir les critères en cette matière.

Chers délégués, il nous faut résoudre le problème de la protection du travail numérique aussi tôt que possible. Nous attendons votre génie et vos efforts pour défendre le bien-être des travailleurs.

Bureau de l'Organisation internationale du Travail
BIMUN2022
Institut de Diplomatie

Introduction du comité

Fondée en 1919, en tant qu'organisme affilié à la Société des Nations, l'Organisation internationale du Travail est devenue la première institution spécialisée de l'ONU en 1946. L'OIT s'engage à négocier des normes internationales du travail afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et de préserver leurs droits par voie d'une coopération tripartite entre les employeurs, les travailleurs et les représentants des gouvernements.

En 1944, la *Déclaration de Philadelphie* fut adoptée, annexée à la Constitution de l'OIT. La déclaration explicite les grands principes d'action de l'OIT après la Seconde Guerre mondiale : ils affirment notamment que « le travail n'est pas une marchandise », « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous » et que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ».

En 2008, *Déclaration* de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable réaffirme les quatre objectifs stratégiques de l'OIT : l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail.

En 1999, l'OIT a introduit le concept de « travail décent » et, en 2015, « travail décent et croissance économique » est devenue le huitième des 17 ODDs (objectif de développement durable) des Nations unies dans le cadre du *Programme de développement durable à l'horizon 2030*.

La Conférence internationale du Travail détermine les normes internationales du travail et les grandes orientations de l'OIT. Pour cette conférence annuelle, chaque État Membre est représenté par une délégation composée de deux délégués gouvernementaux, un délégué employeur et un délégué travailleur, assistés de conseillers.¹ En raison de la taille et de la simplicité, la conférence de BIMUN comptera seulement un siège de chaque pays, tout délégué jouera le rôle de représentant gouvernemental.

¹ Organisation internationale du Travail, *À propos de la CIT*, [En ligne] Disponible sur : <<https://www.ilo.org/ilc/About-theILC/lang--fr/index.htm>>, (Consulté le 15 janvier 2022)

Introduction de la plate-forme numérique

Travail numérique

Par rapport à la recherche à long terme du travail, celle de travail numérique reste très jeune et défectueuse. Dans l'ensemble, on considère Nick Dyer-Witthford comme le premier à mentionner la notion « travail numérique » (digital labour) dans les études de la division sexuelle et régionale du travail dans l'industrie vidéoludique.² Mais il n'a pas approfondi le terme « travail numérique », non plus distingué la spécialité de cette nouvelle forme du travail.

Après être entré dans le Millénaire, le travail numérique est apparu comme un concept formel à la fin de l'année 2001, en compagnie du développement galopant de la technologie numérique. Et puis, c'est avec le parcours de la décennie de l'observation que les chercheurs proposent une théorie plus complète et systématique. Conformément à la définition de Marisol Sandoval, le travail numérique est « les travailleurs intellectuels et manuels, y compris les producteurs et les utilisateurs, qui utilisent les technologies de l'information et des communications (TIC) et les technologies numériques comme moyen de production. »³ Cette notion couvre non seulement les ingénieurs, les designers et les travailleurs médiatiques, mais aussi compose les ouvriers qui travaillent dans les usines des produits numériques telles que le Foxconn.

S'appuyant sur la dialectique historique sujet-objet de Marx, Christian Fuchs (2014) définit le travail numérique comme « un travail qui traite les ressources naturelles, les ressources extraites de la nature, et l'expérience culturelle et humaine pour la production des médias numériques en utilisant le corps, l'esprit et la machine, ou une combinaison des deux, comme outils de production ».⁴ L'idée de C. Fuchs élargit la sphère du travail numérique, Fuchs voulait comprendre le travail numérique dans de différentes industries à travers le concept généralisé de travail numérique afin de souligner le caractère commun de l'exploitation.

Sous la vue mondiale de la recherche du travail numérique étudiée par l'école de l'économie politique de communication (school of Political Economy Communication), le travail numérique se classe en général en trois catégories : travailleurs numériques traditionnels, travailleurs numériques sur les plates-formes et travailleurs numériques spéciaux.

Travailleurs numériques traditionnels

Du point de vue de l'économie politique de communication, les travailleurs intellectuels et manuels sont identiques dans la recherche du travail numérique. Étant donné que la production numérique ne se limite pas à la technologie de pointe, les travailleurs en aval de la chaîne industrielle joue aussi un rôle indispensable dans le processus numérique du monde. Cette catégorie compose non seulement les travailleurs numériques dans

² Dyer -Witthford N. 1999. *The work in digital play : Video gaming's transnational and gendered division of labour*. Journal of International Communication, p. 69-93.

³ Sandoval, Marisol, 2013. *Foxconned Labour as the Dark Side of the Information Age*, TripleC 11(2): 237-293.

⁴ Fuchs, C. 2013. *Digital Labour and Karl Marx*, [En ligne] disponible sur : <<https://doi.org/10.4324/9781315880075>>. (Consulté le 26 janvier 2022)

le cadre traditionnel tels que les ingénieurs, mais aussi les ouvriers dans l'industrie manufacturière. Sous le contexte de la pandémie, il est bien évident de constater une transformation de la production dans les pays dont la main d'œuvre abondante est à prix plus réduit. La propagation de l'externalisation (outsourcing) aggrave l'exploitation visant à des travailleurs des pays en voie de développement en créant plus d'emplois.

Travailleurs numériques sur les plates-formes

Le rythme de la révolution des TIC depuis des années 1990 est imprévu, ils ont considérablement transformé plusieurs secteurs de l'économie et reconstruit le marché mondial. Ces progrès et la transformation ont créé beaucoup de nouveaux emplois : l'influenceur, l'hôte du live streaming, le cybermarchand etc. Si cela a, dans une certaine mesure, favorisé l'emploi et dynamisé l'économie, la marchandisation des travailleurs, la dépréciation du labeur, l'instabilité de la division du travail, la lacune de la protection juridique et la défaillance de la surveillance sont ensuite devenus des défis à affronter. Les travailleurs sont souvent obligés de s'affronter à l'inégalité du contrat avec les employés ou même au travail moins décent sans contrat à faible revenu. Il est nécessaire de bien résoudre les questions desdits afin de favoriser l'amélioration des conditions des travailleurs numériques sur les plates-formes.

Travailleurs numériques spéciaux

Prosommateur est un mot-valise issu du terme anglais « prosumer », réunissant les mots « producteur » et « consommateur », inventé, dès 1980, par le sociologue américain Alvin Toffler.⁵ Ce terme cherche à décrire les tendances qu'ont les consommateurs à se professionnaliser et se rapprocher de la figure de producteur. Un exemple typique est les usagers de toutes les applications des sociaux médias. Le contenu généré par l'utilisateur (user-generated content, UGC) des nouveaux médias est à l'origine du point de croissance de la plus-value du capitalisme numérique, y compris les photographes et les vidéos postées, la traduction gratuite sur les sites, le crowdwork rémunéré ou non rémunéré.

Julian Kuücklich a été le premier à introduire le concept de « playbour », qu'il a défini comme un utilisateur qui crée de la valeur en jouant pendant son temps libre.⁶ Les playbour attirent plus d'usagers et aident les entreprises à perfectionner les jeux vidéo et en même temps explorent les diverses nouvelles formes des produits. Cependant; ils n'en bénéficient pas, ne possède pas le droit d'auteur de leurs œuvres, se chargent des risques juridiques. Le plus important, c'est qu'ils ne se rendent pas compte de l'exploitation et la violation des droits valables. Le manque de la subjectivité et la dissimulation de l'infraction font obstacle à la quantification du travail et à la mise en place de la protection.

À la suite de la différence d'axes des recherches sur ces trois cas précités, ce guide d'étude axe principalement sur la deuxième catégorie du travail numérique, les analyses suivantes traiteront généralement ce point.

⁵ Alvin Toffler, 1980. *The Third Wave*, New York, William Morrow, 544, p. 27-28.

⁶ Kücklich J. *Precairious Playbour : Modders and the Digital Games Industry*. *FibreCulture*, 2005, 5(1). [En ligne] disponible sur : <<http://five.fibrejournal.org/fcj-025-precairious-playbour-modders-and-the-digital-games-industry/>>. (Consulté le 25 janvier 2022)

Crowdwork (crowdsourcing)

Employé pour la première fois en 2005 par Jeff Howe, journaliste au magazine Wired, le terme « crowdsourcing » désigne le fait de confier l'exécution d'un travail autrefois effectué par un agent précis (qu'il s'agisse d'un salarié, d'un travailleur indépendant ou d'une entreprise) à un ensemble vaste et indéfini de personnes en lançant un appel ouvert, généralement par l'intermédiaire d'Internet.⁷ En vertu de la pandémie perpétuelle à l'échelle mondiale, le crowdwork protège en partie l'économie et réduit le chômage en proposant une nouvelle méthode de travailler à distance.

L'existence de communautés de travailleurs qui vivent dans les fuseaux horaires différents assure que les entreprises peuvent réaliser des projets à tout moment. L'abondance de main d'œuvre et la diversité des expériences professionnelles permettent aux entreprises de bénéficier du prix bon marché et des solutions originales. Néanmoins, il faut à noter que ces travailleurs ne sont pas des salariés au bénéfice d'un contrat, les entreprises ne contractent aussi aucune obligation. À part les travailleurs bien cultivés qui peuvent avoir accès à des missions intellectuelles rémunérées (en réalité, les revenus sont également sous-estimés), la plupart des travailleurs issus des pays où le coût de la vie est relativement faible comme l'Inde et d'autres pays non développés acceptent souvent forcément les émissions lourdes, mais moins rentables.

Plates-formes numériques de travail

La popularité des plates-formes en ligne ne cesse de croître dans le monde entier, faisant du gig work un véritable phénomène mondial. Les plates-formes numériques de travail sont apparues au début des années 2000 pour « coordonner le travail ou les services fournis entre les prestataires de services et les clients ». Habituellement, trois parties sont impliquées lors des interactions avec les plates-formes : le « crowdsourcer » (également appelé client ou demandeur), l'intermédiaire (la plate-forme) et le travailleur ou le prestataire de services.⁸ Les plates-formes de travail sont un élément distinctif de l'économie numérique. Elles permettent aux individus ou aux entreprises clientes d'organiser en ligne de nombreuses activités qui avaient lieu hors ligne. En mettant les entreprises et les clients en contact avec les travailleurs, elles transforment les processus de travail, ce qui a des implications majeures pour l'avenir du travail.

Les plates-formes récentes sont classées en deux grandes catégories : les plates-formes d'intermédiation du travail en ligne et les plates-formes d'intermédiation du travail localisé. Les plates-formes d'intermédiation du travail en ligne externalisent le travail par le biais d'un appel ouvert à des travailleurs ou des prestataires de services géographiquement dispersés, en confiant des tâches soit à des individus, soit à une foule (comme les microtâches ou le travail créatif basé sur le contenu). Les plates-formes d'intermédiation du travail localisé attribuent le travail à des travailleurs ou à des prestataires de services dans le domaine spécifique, par exemple pour le transport, la livraison ou les services ménagers, mais certaines étant confiées à une foule (microtasking local).

⁷ OIT, 2019, *Les plates-formes de travail numériques et l'avenir du travail*, [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721011.pdf>. (Consulté le 26 janvier 2022)

⁸ OIT, 2020, *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, [En ligne] disponible sur : <<https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp011/index.html>>. (Consulté le 26 janvier 2022).

Situation du développement

Le nombre des plates-formes de travail numériques, tant en ligne que localisé, a augmenté rapidement au cours de la dernière décennie. En se concentrant sur des plates-formes en ligne (microtâches, travail indépendant et concours de programmation) et sur les plates-formes de VTC (voiture de transport avec chauffeur) et de livraison, il y avait au moins 777 plates-formes actives dans le monde en janvier 2021.⁹



Nombre des plates-formes de travail numérique dans le monde, certaines catégories¹⁰

Les plates-formes de travail numériques proposent deux types de relations de travail : les travailleurs embauchés directement (emploi interne) et les travailleurs dont la collaboration et le travail passent par l'intermédiaire des plates-formes (emploi externe). Comme la plupart des plates-formes tant en ligne que localisées sont de petites entreprises et microentreprises, l'emploi interne occupe la minorité de tous les travailleurs. Les grandes entreprises telles que l'Uber, Meituan ne sont que capable d'embaucher directement un grand nombre de travailleurs qui comportent les dirigeants, les chercheurs et les livreurs à plein temps.

Modèle d'opération

Les plates-formes numériques de travail utilisent trois types principaux de modèles d'opérations : l'auto-opération assistée par la plate-forme B2C, coopération franchisée par le biais d'une autre B2B2C et modèle de partage via le crowdsourcing C2C & B2C.

Dans le premier modèle, la plate-forme établit généralement une relation de travail avec ses travailleurs et a le pouvoir de prendre les décisions finales en matière de recrutement, de normes de service et de conditions de travail. Certaines plates-formes font également appel à une société de placement de main-d'œuvre, qui, selon la loi, doit signer des contrats de travail avec les travailleurs. Les plates-formes fonctionnant selon le deuxième modèle servent d'intermédiaires d'information et non d'employeurs. Dans la pratique, l'opération des entreprises mélange toujours ces trois modèles conformément à la demande des affaires.

⁹ OIT Rapport phare, 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde : Le rôle des plates-formes numériques dans la transformation du monde du travail*, p.50, [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf>. (Consulté le 26 janvier 2022)

¹⁰ Ibid.

Défis existants

Ambiguïté des relations de travail

Tout d'abord, il est à noter que les formes de travail des plates-formes numériques sont rarement couvertes par le cadre normatif existant, et que ni la sécurité du travail, ni la sécurité sociale, ni les garanties des droits collectifs ne semblent s'appliquer aux travailleurs des plates-formes numériques à l'heure actuelle, ce qui entraîne une série de problèmes qui les obligent à travailler dans un environnement sans protection juridique spécifique et définie. En outre, dans la pratique juridique actuelle, en raison de la territorialité inhérente à la loi, les réglementations sont plus efficaces pour les travailleurs des plates-formes numériques basés sur un lieu spécifique (par exemple, les plates-formes de livraison et de VTC) et moins efficaces pour ceux basés purement sur des plates-formes en ligne.¹¹

Pour ces raisons, le premier problème auquel sont confrontés les travailleurs des plates-formes numériques aujourd'hui est la difficulté de clarifier la relation de travail. À l'heure actuelle, il semble que, malgré la prolifération de diverses plates-formes numériques de travail, les travailleurs des plates-formes sont souvent identifiés comme « indépendants » (self-employed), c'est-à-dire qu'ils ne concluent pas de contrats de travail, mais fournissent des services à titre personnel par le biais de contrats juridiques civils. La conséquence est que les travailleurs des plates-formes numériques qui sont considérés comme des « indépendants » ont des difficultés à exercer des droits importants tels que la négociation collective, le salaire minimum, la limitation du temps de travail et la sécurité sociale complémentaire (par exemple, l'assurance chômage), comme le prévoit la législation du travail.

En ce qui concerne la détermination de la relation de travail, bien que les termes juridiques varient d'un pays à l'autre, la manière la plus directe de déterminer la relation de travail reste le contrat qui l'établit. Dans la pratique judiciaire nationale, il est souvent difficile de faire une détermination basée uniquement sur le type d'emploi sur la plate-forme. Par exemple, aux États-Unis, il existe de nombreuses affaires qui auraient pu constituer des précédents sur la question de la détermination du statut des travailleurs des plates-formes en ligne, comme les affaires Uber et Lyft en 2015-2016 (toutes deux ont finalement été réglées sans que le juge ne se prononce définitivement sur le statut des travailleurs des plates-formes en ligne), mais les tribunaux étaient incertains quant à la manière de traiter cette question en raison des critères vagues pour déterminer le statut des travailleurs.¹² En Allemagne, par exemple, les différents modèles commerciaux de « crowdsourcing » (crowdwork) dans le cadre du travail sur plate-forme, dans certains cas, il peut y avoir une relation contractuelle ou même de travail (la première est régie par le droit civil et la dernière par le droit du travail) entre le « crowdsourcer »

¹¹ Johnston, H., et M. Lansky, 2020. *Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work*. *International Labour Review*, 159 (1), p25-45.

¹² O'Conner v. Uber Tech., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133 (N. D. Cal. 2015); Cotter v. Lyft, Inc., Dkt. No. 94, 60 F. Supp. 3d 1067 (N. D. Cal. 2015), citation tirée de XIE Zengyi, 2018. *Détermination des relations de travail pour l'emploi sur les plateformes* Peking University Law Journal, Vol.30, No.6 (2018), p.1546-1569.

et le « crowdworker » ; dans certains cas, les relations ci-dessus sont établies entre le « crowdsourcer » et la plate-forme. Cependant, les « crowdsourcers » ne sont souvent pas reconnus comme des employés en raison de leur manque de subordination.¹³

En outre, de nombreux droits fondamentaux prévus dans les documents pertinents de l'OIT, qui devraient être universellement applicables à tous les travailleurs, sont, dans la pratique législative de certains pays, définis comme les droits spécifiques des employés. Un rapport de l'OIT (World Employment and Social Outlook 2021) indique que toutes les plates-formes basées sur le Web et les plates-formes basées sur le lieu interrogées ont une tendance à nier toute relation de travail entre elles et les utilisateurs de la plate-forme. Les dispositions des contrats de service (service agreement) proposés par les plates-formes étudiées utilisent une certaine terminologie lors de la présentation des informations sur leurs relations contractuelles, en remplaçant l'appellation des travailleurs par « prestataire tiers » (third party provider), « écrivain » (writer), « motocycliste » (rider) ou « livreur partenaire ».¹⁴

► Table A2.3 Terminology used to identify platform users in terms of service agreements

Platform	Country of registration	Worker	Client/customer	General
A) Online web-based platforms				
Freelance platforms				
Freelancer	United States	Seller Entrant	Buyer	User
PeoplePerHour	United Kingdom	Freelancer	Buyer	User
Toptal	United States	Freelancer	-	User
Upwork	United States	Freelancer	Client	User
Contest-based platforms				
99designs	United States	Designers	Customer	Users
Designhill	India	Designer	Customer	User
Hatchwise	United States	Creative Designer Writer	Contest holder Project holder Session holder Client	User

World Employment and Social Outlook 2021 Appendice 2¹⁵

¹³ Bernd Waas, Wilma B.Liebman, Andrew Lyubarsky et Katsutoshi Kezuka, *Crowdwork-A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag GmbH, 2017. p.156, citation tirée de XIE Zengyi, 2019. *Théorie du droit du contrat de travail. Social Sciences Academic Press(CHINA)*, p. 103.

¹⁴ OIT, 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 198 p.

¹⁵ Ibid.

Lacunes à compléter dans la protection des droits individuels

Revenus incertains sans le salaire minimum

Les travailleurs des plates-formes numériques ont été rémunérés sans la norme fixe. D'une part, ils peuvent en profiter comme un emploi secondaire en aménageant leurs temps d'une manière flexible et percevoir ainsi un revenu considérable outre le salaire fixe. D'autre part, cette absence de critère fixe signifie une instabilité des revenus et la manque de garantie d'un salaire minimum pour ceux qui travaillent à plein temps dans la plate-forme de travail numérique.

Ce problème lie surtout aux particularités de la plate-forme de travail numérique. D'abord, les travailleurs fournissent les services aux donneurs d'ordre par l'intervention de plate-forme numérique servant d'intermédiaire où les normes et les conditions de travail sont fixés d'une manière favorable aux plates-formes elles-mêmes ou aux clients. Et en général, selon les règlements, les clients peuvent choisir payer ou pas selon l'état d'accomplissement des services fournis par les travailleurs. C'est-à-dire si les services étaient jugés non satisfaisants (de mauvaise qualité ou le temps limite dépassé), les clients pourraient refuser de payer. Dans ce cadre, les droits des travailleurs manquent toujours de garantie, car les évaluations sur leurs services sont subjectives. Un refus du paiement ne va pas dire un travail de mauvaise qualité. En plus, comptant sur l'Internet et les données, les plates-formes seront démobilisées et en arrêt du travail à cause des problèmes techniques. Dans ce cas-là, les travailleurs vont perdre leurs temps pour l'accomplissement du travail même être au chômage. Prenons l'exemple de l'industrie de livreur du repas, le dépassement des délais de livraison à cause de pannes techniques, des évaluations négatives venimeuses ou du mauvais temps et mauvais état de route, les livreurs sont les premières victimes à payer en cas de ces accidents. Par ailleurs, les lois sur la protection des rémunérations du travail sont difficiles à appliquer dans les cas de ces plates-formes numériques du fait que les travailleurs y sont payés selon l'état d'accomplissement du travail au lieu de faire référence au salaire minimum régional, et que les voies de recours qu'ils disposent pour contester et se défendre sont réduits en cas de refus et le non- paiement ou moins payés. Surtout dans la plate-forme sous-traitance, les droits du travailleur ne sont jamais la priorité dans la considération des plates-formes en cas de problème.¹⁶

Temps du travail allongé et fragmentaire

Même le temps du travail est aussi juridiquement fixé dans la plate-forme numérique, mais les travailleurs travaillent souvent plus et d'une manière de plus en plus fragmentaire.

Du fait que les travailleurs en ligne sont généralement mal payés par heure dans la plate-forme numérique et que pas mal de travailleurs comptent beaucoup sur cette source du revenu. Ils travaillent souvent plus de leur propre gré pour acquérir plus de rémunérations, ce qui contribue à une multiplication des phénomènes d'allongement exagéré du temps de travail. Le travail excessif nuit à leur santé personnelle et continue de conduit à une

¹⁶ Zhou, I. 2020. *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper 11 (Geneva, ILO), 30 p.

énergie déficiente dans le travail, d'où une fréquence accrue des accidents de la route pendant le travail pour les livreurs et les chauffeurs travaillant via des apps, représentants des travailleurs dans la plate-forme numérique comptant sur le transport.

La raison pour laquelle le temps de travail dans la plate-forme numérique reste fragmentaire est que l'état d'accomplissement du travail est le seul indicateur pour que les clients et la plate-forme paient. D'une part, cela représente un avantage d'horaire flexible du travail et une possibilité d'établir leurs propres horaires pour les professions libérales et pour ceux qui travaillent à temps partiel. Mais d'autre part, le temps fragmentaire n'assure pas un revenu suffisant pour la survie à l'égard des travailleurs à plein temps qui cherchent donc toujours à allonger le temps du travail même d'une manière excessive. Et cette fragmentation pose également des problèmes dans la protection d'une durée totale de travail.

Sécurité personnelle problématique dans le travail

La sécurité personnelle de ces travailleurs n'est souvent pas garantie, en particulier pour ceux dont le travail nécessite l'utilisation fréquente de transports, car ils sont directement exposés à des risques tels que la fatigue au volant, les accidents de la route et le mauvais temps. Généralement, les travailleurs dans la plate-forme numérique sont classés dans la catégorie des travailleurs indépendants, ce qui a pour effet de les priver des protections accordées en vertu de la législation. Alors que les employés dépendants constituent cependant les sujets protégés par la loi. C'est-à-dire, les lois n'intervient que quand les travailleurs possèdent une relation du travail formelle et juridique. Ainsi, les droits de ces travailleurs sans une relation du travail clarifiée en termes d'environnement du travail et de sécurité personnelle sont généralement mal défendus. En plus, les entreprises n'ont pas volonté de payer pour ces travailleurs non « légitimes » en cette matière, car le coût et la contrainte faibles pour les entreprises sont justement l'avantage des plates-formes numériques basées sur la location et les travailleurs y en bénéficient aussi.

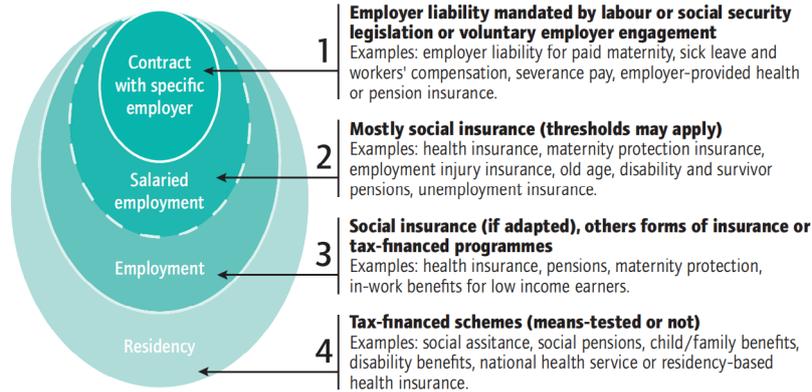
En outre, certains emplois en ligne portent atteinte à la santé psychologique des travailleurs, ce qui reste encore un domaine sans les mesures de protections claires. Comme certains des personnels chargés de l'examen du contenu sont plus exposés au risque de traumatisme psychologique, voire de dépression, mais leur santé mentale n'est souvent pas prise au sérieux.

Défaut de couverture sociale nécessaire

Les travailleurs dans la plate-forme de travail numérique ne sont pas considérés comme les salariés formels dotés d'une relation fixe et juridique de travail qui constitue la condition préalable pour eux de bénéficier la couverture de l'assurance sociale. Ils se confrontent donc aux risques et à la pression du traitement médical, du vieillissement et du chômage.

Dans le contexte où la couverture de l'assurance sociale est proportionnelle au degré de la confirmation de la relation du travail, comme la figure montre, les groupes des statuts différents juridiques bénéficient de la couverture sociale à des degrés divers. Sous cette catégorisation, faute de relation du travail formelle, les travailleurs dans les plates-formes

numériques sont souvent exclus du groupe d'employé, et donc de l'assurance sociale correspondante. En plus, la santé et la sécurité personnelle non assurées dans le travail rendent les travailleurs dans les plates-formes numériques plus fragiles et plus urgent pour qu'ils soient couverts par rapport aux autres. Surtout au cas où les entreprises de plates-formes n'auraient pas la volonté de payer pour les frais des traitements médicaux provoqués par les incidents dans le travail, les travailleurs n'ont pas d'autre choix que de demander secours à la couverture sociale.



Source: Behrendt and Nguyen 2018

Couverture sociale et relation de travail¹⁷

	Platform work as a primary means of income		Total
	Yes	No	
Income security (Yes percentage)			
No other sources of income from family, investment, or others	46.5	41.8	42.8
Household's total monthly income enough to cover necessary basic expenses	11.8	6.6	7.7
Have a full month salary to cover household emergency	28.8	24.7	25.6
Individual paid Insurances (Yes percentage)			
No insurance	35.3	33.4	33.8
Retirement	7.7	6.6	6.8
Car	35.9	37.6	37.3
House	12.4	7.8	8.7
Health	31.2	32.1	31.9
Life	14.1	21.1	19.7
Others	2.9	2.1	2.3
Total number	170	667	837

Financial security and social protection of platform worker (no student only) in China (percentage)¹⁸

Mais dans certains pays qui fixent les critères d'assurance sociales selon le principe de vulgarisation et les conditions des logements, les travailleurs sans les relations du travail clarifiés bénéficient également d'une certaine protection sociale. Néanmoins, ce système

¹⁷ Zhou, I. 2020. *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper 11 (Geneva, ILO), 8 p.

¹⁸ Chen Y., 2021. *Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects*, ILO Working Paper 24 (Geneva, ILO). 28 p., [En ligne], Disponible sur: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_pro-ect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_781675.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

de couverture sociale, soutenu par les finances des contribuables, fait face aux risques comme la pénurie des fonds si ces travailleurs non certifiés au sens de la relation du travail par les plates-formes bénéficient aussi de la finance et du service publiques.¹⁹

Absence d'exercice du droit de négociation collective

Définition du contrat collectif

En vertu de *Recommandation (N° 91) sur les conventions collectives 1951*, la définition du contrat collectif est « aux fins de la présente recommandation, on entend par convention collective tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale ». Une fois qu'un contrat collectif est établi, les travailleurs sont liés par le contrat collectif, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non, et qu'ils soient ou non employés par l'employeur lié par le contrat collectif au moment de la conclusion du contrat (y compris les travailleurs et les employeurs qui s'opposent au contrat collectif, les nouveaux employés recrutés par l'employeur et les nouveaux employeurs qui rejoignent le groupe de l'employeur). Étant donné que les normes énoncées dans le droit du travail concernant les intérêts des travailleurs sont des normes minimales et que la protection accordée aux travailleurs en vertu de ces normes n'est que le minimum requis par la loi, le contrat collectif joue principalement un rôle de fournir une protection juridique aux travailleurs pour qu'ils puissent en s'appuyant sur leurs propres efforts obtenir de meilleures conditions de travail et le traitement plus favorable par le biais du mécanisme de négociation et de marchandage.²⁰

Circonstances de l'exercice des droits collectifs

Tous les travailleurs, y compris ceux des plates-formes, jouissent du droit d'organisation et de négociation collective en vertu des Conventions N° 87 et 98. Les États Membres de l'OIT qui ratifient la Convention N° 87 sont tenus de permettre aux travailleurs et aux employeurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que de s'y affilier, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Ces deux conventions édifient une forme particulière de dialogue social - la négociation collective - en droit fondamental de tous les travailleurs. Il pourrait servir aux travailleurs à négocier des questions telles que les taux de rémunération minimaux, la

¹⁹ Hannah Johnston et al., 2020. *Working on Digital Labour Platforms: A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work*, European Trade Union Institute, 26 p, [En ligne], Disponible sur: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/Working%20on%20digital%20labour%20platforms-A%20trade%20union%20guide%20for%20trainers%20on%20crowd-%2C%20app-%20and%20platform-based%20work_2021.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

²⁰ GUO Jie, 2007. *Jurisprudence du travail*, China University of Political Science & Law Press, 173 p.

conception de systèmes de notation équitables, le mécanisme de résolution des conflits et les horaires de travail raisonnables. Tous les travailleurs n'importe quelle catégorie jouissent de droit collectif de négociation sans distinction aucune.²¹

La première difficulté à laquelle les travailleurs doivent s'affronter en exerçant le droit collectif est à l'origine de la défectibilité de la législation interne : la loi de travail de nombreux pays ne dote pas le droit collectif de négociation aux travailleurs qui n'ont pas la relation de travail (parmi lesquels la plupart des travailleurs numériques sont considérés comme les autoentrepreneurs que la loi exclut des dispositions du droit collectif).

En outre, il y a une raison pour laquelle de nombreux pays ne donnent pas aux travailleurs des plates-formes numériques le droit de participer à des négociations collectives : autoriser un tel comportement créerait un monopole comme le cartel, ce qui serait en contradiction avec la loi antitrust. Bien que, dans la pratique, de nombreux pays européens et la Cour de justice des Communautés européennes aient adopté des amendements législatifs ou reflété des exceptions dans leurs décisions (par exemple, les amendements au droit du travail français clarifient l'application de certaines dispositions aux travailleurs des plates-formes, y compris les dispositions qui les protègent contre les représailles des plates-formes). Cependant, dans la plupart des pays, les lois antitrust peuvent conduire à des obstacles à l'exercice des droits collectifs des travailleurs indépendants des plates-formes.

Outre les obstacles causés par les lois antitrust, le fait de la dispersion géographique et de la diversité industrielle des travailleurs des plates-formes rend difficile la communication et l'organisation de l'action unie, en même temps la réalisation des exigences imposées par le droit du travail en matière de syndicats ou de négociations collectives. Dans de nombreux pays, il exige que les principaux participants aux négociations collectives soient des groupes de négociation ou des représentants syndicaux. Ce problème est particulièrement aigu dans les systèmes législatifs qui s'adressent principalement aux entreprises traditionnelles.

Irrationalité du modèle de « gestion algorithmique »

Le noyau de modèle de gestion des plates-formes numériques de travail est la « gestion algorithmique », qui met au cœur la gestion algorithmique basée sur les données. Lee et al. définissent la gestion algorithmique comme un modèle d'architecture et de gestion du travail qui « attribue, hiérarchise et évalue le travail humain au moyen d'algorithmes et de données de suivi »²² Ce modèle de gestion présente les caractéristiques suivantes : (1) suivi des actions des travailleurs sans cesse ; (2) évaluation de l'épargne du travail des travailleurs selon les données fournies par les clients/consommateurs et celles de suivi au cours du

²¹ OIT Rapport phare, 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde : Le rôle des plates-formes numériques dans la transformation du monde du travail*, 224 p., [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf>. (Consulté le 26 janvier 2022)

²² Min Kyung Lee et al., 2015. *Working with Machines : The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, Proceedings of the 33rd Annual Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems, p.1603-1612.

travail ; (3) mise en œuvre automatique des décisions par le système ; (4) traitement direct des évaluations des travailleurs par le système, sans consultation ni réclamation ; (5) faible transparence²³.

En fait de la théorie du contrôle, la gestion des plates-formes numériques de travail cherche à trouver la meilleure solution et le plus efficace. Le système dirige et évalue le travail, fait les récompenses et sanctions par le biais de l'analyse des données. Au cours de ce processus, l'humanité des travailleurs est énormément comprimée, la gestion algorithmique extrême intense viole absolument les droits des travailleurs.

Tout d'abord, la gestion algorithmique est une forme de suprématie. Le système surveille à tout moment toutes les informations des travailleurs, leur donne des directions autoritaires et irrécusables. Ils ne possèdent aucune autonomie ni la vie privée. L'algorithmique en fait une machine vive.

Puis, la gestion algorithmique affaiblit le rôle des entreprises, il met en tête les travailleurs et les clients face aux conflits et différends. D'une part, les plates-formes appliquent la gestion déraisonnable et l'exploitation occulte sous le prétexte de l'algorithme apparemment neutre et objectif. D'autre part, les contradictions entre les travailleurs et les entreprises sont transférées à celles des clients. Les plates-formes non seulement éludent les différends commerciaux, mais aussi diminue la désaffection des travailleurs.

De plus, il provoque encore la course à l'abîme et augmente le risque sécuritaire des travailleurs. Il est difficile de demander à l'algorithme d'ajuster les standards constamment selon les circonstances, alors que les travailleurs risquent de désobéir aux règles pour le but d'achever les émissions délivrées par le système, particulièrement dans l'industrie de livraison.

Imperfection des mécanismes relatifs

Inefficacité d'appel et de défense des droits

Pour élargir leur public visé, de plus en plus d'entreprises et de commerçants choisissent de s'investir dans l'établissement de plate-forme de travail numérique. Dans le même temps, sous l'influence du coronavirus, de nombreux travailleurs se décident à rejoindre à telle plate-forme dans le but d'augmenter leurs revenus. En tant qu'outil émergent, les plates-formes numériques de travail ont en effet créé un certain nombre d'emplois et ont atténué à la réalité d'une grande partie du chômage. Mais il faut admettre que les plates-formes nécessitent davantage de planification et d'amélioration unifiées. Des enquêtes montrent d'ailleurs qu'en 2017, seuls 21 % des praticiens de plates-formes à temps plein ont rejoint des syndicats ouvriers.²⁴ Par conséquent, pour les nombreux travailleurs restants, il n'y a pas de professionnel supervisant la signature et la mise en œuvre de leurs contrats de travail. Lorsque les travailleurs ont des conflits avec les plates-formes, il n'y a non plus de représentant agissant en tant que médiateur pour protéger les intérêts des travailleurs. Les plaintes et la protection des droits des travailleurs sont vraiment difficiles.

²³ Maraïke Möhlmann and Lior Zalmanson, 2017. *Hands on the Wheel : Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy*, Proceedings of the Internet Conference on Information Systems.

²⁴ Li Yufu, 2017. *La huitième enquête sur le statut des travailleurs chinois*, China Workers Publishing House.

Pour les commandes passées sur les plates-formes de travail numériques, les entreprises disposent de droits absolus de contrôle et d'interprétation. En raison du mécanisme d'algorithme inégal et déraisonnable de la plate-forme, les entreprises de plate-forme compriment parfois les intérêts des travailleurs, les conflits entre les plates-formes et les travailleurs continuent de survenir. La plate-forme ajuste à tout moment les droits d'accès des employés, ces actions sont généralement basées sur les commentaires négatifs donnés par les clients, tels que des plaintes, de mauvaises critiques, etc. L'autorisation des employés de prendre des commandes sera suspendue pendant un certain temps, ce qui signifie que le revenu des employés de la plate-forme est unilatéralement coupé. Les travailleurs ne peuvent rien changer. Au cours de cette période de sanction, bien que certains travailleurs aient soumis les demandes d'appel au service clientèle, elles n'ont pas pu bénéficier d'un traitement normal et la plupart ont été rejetées.²⁵ Sur les plates-formes d'appel de voiture en ligne, certains chauffeurs se rendent compte de l'augmentation déraisonnable du taux de commission, même s'ils demandent parfois de vérifier le taux fixé et de protéger leur intérêt via l'arrière-plan de l'application, ils n'arrivent pas à obtenir de réponse détaillée et même subissent parfois une mauvaise attitude des services clientèle.²⁶ Les plaintes et les demandes de protection des droits des employés sont presque impossibles à faire avancer. Dans diverses industries des plates-formes de travail numériques, les entreprises occupent progressivement une position dominante. Les entreprises de plate-forme occupent une position dominante absolue, ce qui rend impossible pour les travailleurs de défendre leurs droits en raison du manque de canaux de plainte.

Manque de formation professionnelle et d'espace de développement

Presque toutes les plates-formes de travail numérique manquent de travailleurs, non seulement en raison du développement ultrarapide des plates-formes d'aujourd'hui, mais aussi à cause des problèmes existants des plates-formes qui obligent de nombreux travailleurs à quitter leur emploi. En réalité, il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande, la demande des travailleurs excède l'offre. Afin de combler le manque d'employés, plusieurs plates-formes de travail numériques n'ont fait qu'abaisser leurs normes d'embauche de personnel qui étaient déjà peu stricts avant. Conformément à la statistique, la plupart des travailleurs de la plate-forme sont principalement des jeunes hommes inexpérimentés et peu instruits. Étant donné que le niveau de compétences des employés n'affecte pas certainement chaque commande, et ce qui ne touche pas les intérêts des entreprises de plate-forme, de nombreuses plates-formes ne prennent pas la peine de dispenser aux compétences des employés une formation fondamentale, et encore moins professionnelle. Selon *l'Enquête 2016 sur l'état de survie des conducteurs de voiture en ligne*, 39 % des conducteurs de voiture en ligne n'ont reçu

²⁵ Zhou Chang, 2020. *China's Digital Labour Platform and Protection of Workers' Rights and Interests* (Rapport de travail 11 de l'OIT) OIT, 22 p., [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_761763.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

²⁶ Qian Yujuan, 21 juin 2021. *Il n'y a pas d'« utopie » pour l'appel de voitures en ligne*, Observateur économique, [En ligne] disponible sur : <<https://baijiahao.com/s?id=1702966066197507709>>. (Consulté le 22 janvier 2022)

aucune formation professionnelle pertinente. Malgré qu'autre 55,4 % des conducteurs aient reçu une formation simple, leur plate-forme ne vérifie pas si leur formation est efficace.²⁷

Dans le contexte social actuel, de nombreux travailleurs des plates-formes échangent des heures de travail extrêmement longues contre un salaire relativement royal. En 2019, 49,5 % des livreurs de repas travaillaient plus de 10 heures par jour en moyenne. Les chauffeurs d'appel de voitures en ligne passent plus de la moitié de leur temps de trajet à chercher des commandes ou des passagers. Les praticiens du crowdsourcing font en moyenne 15,6 heures par semaine de travail rémunéré, plus 8,3 heures supplémentaires non rémunérées pour les tâches de recherche d'emploi.²⁸ De ce fait, la plupart des travailleurs de la plate-forme sont toujours engagés dans un travail manuel en n'ayant pas une carrière à long terme sur la plate-forme de travail numérique. Après avoir consommé un certain nombre d'années et épuisé la passion et la motivation réservées aux jeunes, ils seront remplacés par un flux constant de nouvelles générations. Leur espace de développement de carrière est confronté aux grandes contraintes.

Le statu quo des travailleurs numériques durant la pandémie de Covid-19

La pandémie a choqué le monde entier et le travail numérique ne s'y échappe pas, tant ceux basé sur le web que ceux localisés. Pour les travailleurs en ligne, l'inquiétude est la demande diminuée, et pour ceux qui travaillent dans les secteurs traditionnels, tel que la livraison, le manque de travail en qualité.

Les répercussions de la COVID-19 sur les plates-formes de travail en ligne

Après la généralisation de l'épidémie de COVID-19, la demande comme l'offre de travail ont diminué en mars 2020, puis l'activité a repris progressivement à partir de début avril 2020.²⁹ Ce déclin a causé sans doute un impact sur les travailleurs concernant, mais cela reste probablement un effet secondaire de l'influence que la pandémie exerce sur l'économie réelle. De plus, l'effet de la pandémie varie d'un pays à l'autre : on prend les États-Unis et l'Inde pour le démontrer.

Aux États-Unis, ce déclin a été observé dans toutes les secteurs concernant. Cette tendance pourrait être due à la discrétion des entreprises ou des clients, qui ont donc réduit leurs dépenses, notamment dans l'externalisation de tâches non essentielles, en raison d'une baisse de leur chiffre d'affaires.

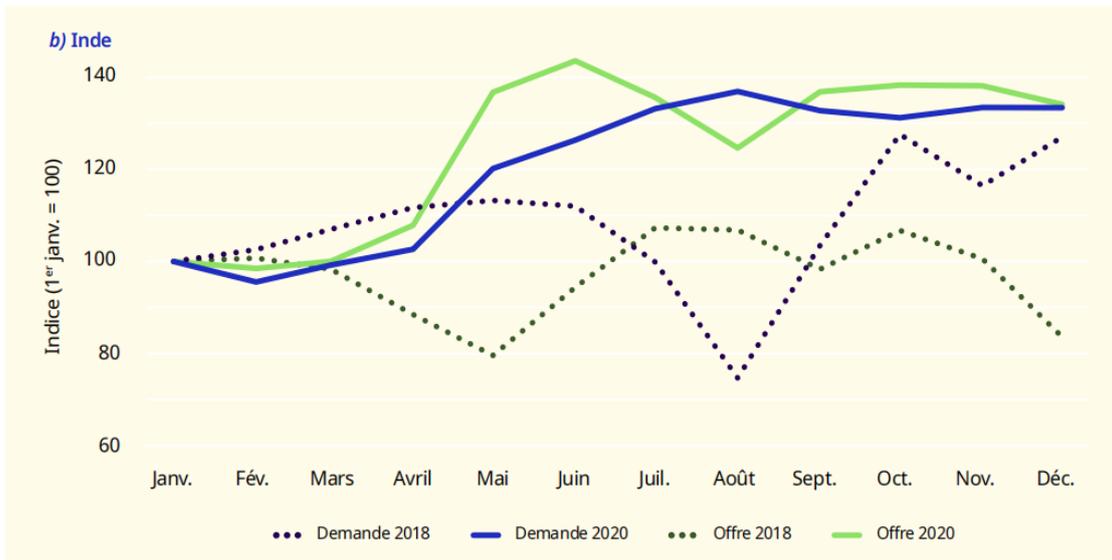
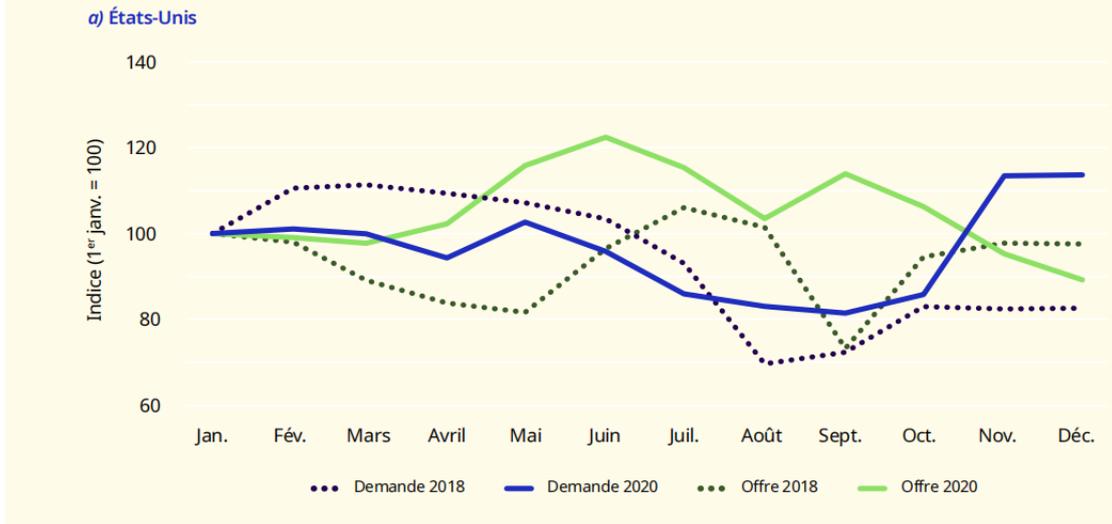
En Inde, en revanche, la demande a été 50 pour cent supérieure à ce qu'elle était au début de 2020, qui pourrait être dû au développement de logiciels et la technologie.

²⁷ Standard Ranking Institute, 2016. *2016 Survey Report on the Survival of Ride-hailing Drivers*, 20 p., [En ligne] disponible sur : <<http://n1.sinaimg.cn/finance/f1b9fe1f/20161017/58042ed287b2c.pdf>>. (Consulté le 22 janvier 2022)

²⁸ Zhou Chang, 2020. *China's Digital Labour Platform and Protection of Workers' Rights and Interests* (Rapport de travail 11 de l'OIT) OIT, p. 23, [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_761763.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

²⁹ Bureau international du Travail, 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plates-formes numériques dans la transformation du monde du travail*, 60 p.

► **Figure 1.10 Demande et offre de travail en ligne, États-Unis et Inde, 2018 et 2020**



Demande et offre de travail en ligne, États-Unis et Inde, 2018 et 2020³⁰

30 Ibid.

Conséquences de la COVID-19 sur les travailleurs des plates-formes

Le manque de travail en quantité suffisante était déjà une préoccupation commune en 2019 pour de nombreux travailleurs des plates-formes de travail localisés, et cela s'est aggravé durant la pandémie de COVID-19.³¹ Selon une enquête menée par l'OIT en août 2020, au Chili, en Inde, au Kenya et au Mexique, plus de 10% de travailleurs interrogés avaient définitivement cessé de travailler dans leur secteur, dont 32 pour cent (18 répondants) pour des raisons liées à la COVID-19. (Telles que la restriction du travail pendant le confinement ou la peur du virus)

En outre, dans les pays considérés dans l'enquête, 9 chauffeurs de taxi sur 10 et nombreux de livreurs (45 pour cent au Chili et 85 pour cent au Kenya) ont signalé une diminution de leurs revenus depuis le début de la pandémie. Dans la plupart des cas, cette baisse est due à un ralentissement de la demande, bien que certains aient signalé une augmentation dans le secteur de la livraison.³²

En matière de la protection sociale, l'accès aux congés et aux indemnités de maladie ou aux prestations de chômage est assez limité pour les travailleurs en ligne et localisés, ce qui a créé des risques sans équivalent pendant la pandémie de COVID-19.³³

31 Ibid., 162 p.

32 Ibid., 172 p.

33 Ibid., 186 p.

Mesures possibles

Reconnaître des relations de travail basées sur la primauté de fait

« La primauté de fait » signifie que la détermination de l'existence d'une relation de travail, devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.³⁴ Ce principe trouve son origine primordialement dans la Recommandation N°198 en 2006 (Employment Relationship Recommendation, 2006).

Approche législative

Les systèmes de common law et de droit continental ont traditionnellement adopté le contrôle et la subordination comme critères essentiels pour déterminer une relation de travail. La principale considération est que « le salarié doit être soumis à la direction et à la gestion de l'employeur et que ce dernier a le droit d'exercer un contrôle sur le salarié ».³⁵

À l'heure actuelle, il est essentiel de garantir que les législations nationales mettant en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, avec d'autres dispositions juridiques, par exemple, celles concernant la sécurité et la santé au travail. D'ailleurs, les législations nationales doivent assurer que la sécurité sociale s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs des plates-formes numériques. Le besoin le plus urgent pour améliorer la législation actuelle est la reconnaissance de la relation entre les travailleurs numériques et la plate-forme.

Dans la pratique, la plupart des entreprises de plate-forme considèrent leurs travailleurs comme des « indépendants » ou des « entrepreneurs » et définissent leur relation avec leurs travailleurs comme une relation contractuelle civile, un point de vue soutenu par certains juristes. Certains juristes chinois, en revanche, considèrent la relation entre les deux parties comme une relation contractuelle, caractérisée par « des relations multiples et flexibles, une subordination affaiblie et des modes de paiement échelonnés ».³⁶

Quelle que soit la doctrine supra qui sera finalement adoptée, elle fournira une norme précise pour la détermination des faits et constituera une base juridique pour la protection des droits des travailleurs.

La voie législative est la solution fondamentale à ce problème, mais pour certaines raisons, notamment l'émergence récente du régime du travail en ligne, le manque d'expérience pratique, les différents modèles d'entreprise des diverses plates-formes, le caractère mal concluant de la bourse et les implications sociales d'une grande envergure, il est peu probable que cela soit réalisé dans un avenir proche.

³⁴ OIT, 2006. *la Recommandation N°198*, paragraphe 9.

³⁵ XIE Zengyi, 2018. *Détermination des relations de travail pour l'emploi sur les plateformes*, Peking University Law Journal, Vol.30, No.6 (2018) pp.1546-1569

³⁶ GUO Jie, 2007, *Jurisprudence du travail*, China University of Political Science & Law Press, 173 p.

Approches judiciaires et administratives

Comme mentionné ci-dessus, il est peu probable que la législation résolve le problème dans un avenir prévisible. Par conséquent, afin de protéger d'une manière efficace et rapide les droits légitimes des travailleurs des plates-formes numérique, il est nécessaire de recourir aux voies judiciaire et administrative.

Actuellement, bien que la protection législative pour les travailleurs de plates-formes en ligne reste encore à un stade imparfait, des litiges impliquant les droits des travailleurs de plates-formes ont émergé, dont beaucoup sont si controversés que les tribunaux n'ont finalement pas donné de déterminations valides pour le statut de travail (par exemple, les affaires Uber et Lyft aux États-Unis en 2015-2016).

Dans ce contexte, il est nécessaire d'orienter les décisions des tribunaux, soit par des règles jurisprudentielles, soit par l'adoption de règlements locaux ou administratifs dans le cadre juridique existant, avant de procéder à de véritables améliorations législatives.

Il convient de noter qu'afin d'assurer la continuité du droit et la stabilité de la politique, une fois ces règles établies, il est probable qu'elles influenceront largement l'orientation et même le contenu spécifique de la législation ultérieure. Une telle situation serait souvent soupçonnée de « usurpation judiciaire/administrative de la législation », et il serait difficile de résoudre les questions très controversées actuelles par cette voie.

Améliorer les normes relatives à la rémunération et au temps de travail

Certaines normes relatives à la rémunération et au temps de travail sont nécessaires pour mettre en effet les droits universels des travailleurs, particulièrement pour les travailleurs numériques, qui sont souvent incités à travailler un nombre excessif pour couvrir leurs dépenses de base à cause des revenus relativement bas que le marché du travail traditionnel. Par conséquent, il est nécessaire de faire entrer en jeu d'un nouveau point de vue, par exemple, en se concentrant sur l'analyse des intérêts du travail et sur des contraintes juridiques connexes, ou en offrant une protection des normes du travail plus forte aux travailleurs à l'égard des droits fondamentaux. Il s'agit également d'une initiative visant à se conformer aux conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail.

Le 21 juin 2019, l'OIT a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. La Déclaration appelle les États membres à améliorer les normes de protection du travail, à renforcer les politiques du marché du travail et à fournir aux travailleurs l'accès universel à une protection sociale complète et durable. La Déclaration stipule que tous les travailleurs, quels que soient leur statut d'emploi ou leurs arrangements contractuels, jouissent de la protection en tenant compte des éléments suivants:

- i) le respect de leurs droits fondamentaux;
- ii) un salaire minimum adéquat, légal ou négocié;
- iii) la limitation de la durée du travail;
- iv) la sécurité et la santé au travail.³⁷

³⁷ OIT, 2019. *La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, [En ligne] disponible sur : <wcms_711695.pdf (ilo.org)>. (Consulté le 21, janvier, 2022)

Vu la situation actuelle, il faut préciser le perfectionnement des normes du travail sous les dimensions suivantes :

- i) améliorer les normes de protection sur la rémunération du travail et fixer une norme de salaire minimum adéquat. Renforcer la supervision de la norme d'un salaire minimum dans l'industrie des plates-formes numériques à l'aide de l'établissement de dispositions légales. Assurer les revenus des travailleurs pour qu'il puissent gagner leur vie, ce qui favorisera la résolution du problème des heures supplémentaires.
- ii) améliorer les normes de protection à l'égard du temps de travail surtout en le limitant. La constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1919 et une série de conventions et de recommandations ultérieures ont fait de la réglementation sur le temps de travail journalier et hebdomadaire, une condition humaine du travail. Les plates-formes devraient optimiser les algorithmes de calcul du temps de travail et rendre le temps de travail journalier clair. En particulier, les plates-formes numériques basées sur l'Internet devraient réglementer le temps de travail fragmenté.
- iii) améliorer les normes de protection professionnelle de la sécurité et de la santé et offrir des conditions de travail fiables et saines. Le gouvernement devrait renforcer la législation pertinente pour s'assurer que les politiques et les réglementations avancent avec l'époque et s'améliorent continuellement, afin de fournir à temps une protection au travail pour la sécurité et la santé des travailleurs numériques; il faut également sensibiliser les entreprises de plates-formes aux responsabilités sociales et fournir un environnement de travail et des mesures de sécurité conformément aux exigences légales. Particulièrement, les plates-formes basées sur la localisation qui présentent des risques inattendus fréquents devraient fournir une assurance aux travailleurs et un soutien financier opportun et proactif en cas d'accident.

Améliorer le système de sécurité sociale

À l'heure actuelle, l'absence de sécurité sociale est un problème majeur auquel sont confrontés les travailleurs numériques. Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) stipule:

3. Reconnaisant la responsabilité générale et principale qui incombe à l'État de donner effet à la présente recommandation, les Membres devraient appliquer les principes suivants:

- c) caractère adéquat et prévisible des prestations;
- e) inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle;
- i) prise en considération de la diversité des méthodes et approches, y compris des mécanismes de financement et des systèmes de fourniture des prestations;

15. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient s'appliquer aux personnes relevant tant de l'économie formelle que de l'économie informelle, soutenir la

croissance de l'emploi formel et la réduction de l'informalité, s'inscrire dans les plans de développement économique, social et environnemental des Membres et favoriser leur mise en œuvre.³⁸

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, d'autre part, a aussi souligné « l'extension de la sécurité sociale à tous »³⁹

En conséquence, même les travailleurs numériques dans les relations de travail informelles ont droit à la sécurité sociale. Ce n'est qu'en améliorant continuellement le système de sécurité sociale et en fournissant aux travailleurs numériques le type d'assurance convenable qu'ils pourront être assurés d'être couverts par la sécurité sociale. Ainsi, nous pouvons améliorer ce système par les mesures ci-dessus.

Concevoir des nouveaux types d'assurance sociale et délivrer des allocations spéciales.

Des fonds spéciaux seraient collectés par les administrations spécifiquement pour la sécurité sociale des nouveaux travailleurs numériques. Dans le même temps, il est nécessaire de concevoir une assurance professionnelle réalisable et obligatoire pour les accidents du travail, et de développer ainsi d'autres types d'assurance. En ce qui concerne les plates-formes numériques versant l'assurance accidents du travail pour les employés, le gouvernement devrait également leur accorder des subventions appropriées.

Renforcer la formation professionnelle.

Selon les enquêtes dernières, de nombreux travailleurs numériques indiquent également que leurs compétences professionnelles sont insuffisantes et ne peuvent pas être améliorées en travaillant pour les plates-formes numériques. En conséquence, en concevant des cours et des formations ciblés pour eux, on peut améliorer les compétitivités professionnelles des travailleurs et leur fournir indirectement des garanties d'emploi stables. Tels cours ne sont pas sans précédents, par exemple, aux Philippines, le Département des technologies de l'information et de la communication (DICT) projette de fournir des formations à environ 500 000 travailleurs philippins au chômage pour qu'ils deviennent des « travailleurs numériques compétitifs à l'échelle mondiale » d'ici 2022; en 2014, DICT a lancé un programme de formation au travail numérique, comprenant des cours de formation et une assistance technique, visant à offrir aux Philippines des zones rurales l'accès à des emplois dans les « professions libérales en ligne ». ⁴⁰

38 OIT, 2012. *Social Protection Floors Recommendation* (No. 202), [En ligne] disponible sur : <Recommendation R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) (ilo.org)>. (Consulté le 21 janvier 2022)

39 OIT, 2008. *La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, [En ligne] disponible sur : <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099767.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

40 Amelita M. King-Dejardin, 2021. *Homeworking in the Philippines : Bad job? Good job?* [En ligne] disponible sur : <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099767.pdf>. (Consulté le 21 janvier 2022)

Faciliter la participation des travailleurs numériques à la sécurité sociale.

Modifier le mode de paiement de la participation à la sécurité sociale, du paiement des salaires et du paiement des employés des entreprises ayant des relations de travail formelles, au paiement individuel, afin d'éviter les difficultés causées par les relations de travail informelles des travailleurs numériques. En outre, il est également nécessaire de prendre en compte des travailleurs dispersés sans une résidence permanente immatriculée ou qui a changé du lieu de l'enregistrement des ménages. C'est cette méthode qu'utilise l'Uruguay pour accroître la participation à la protection sociale. Depuis 2017, le gouvernement uruguayen a identifié les chauffeurs travaillant de manière indépendante sur des plates-formes ancrées de la localisation comme Uber et Cabify. D'ailleurs, il a exigé que les chauffeurs s'enregistrent comme entreprises. En tant que propriétaires de petites entreprises, leur identité est enregistrée auprès des autorités fiscales et de la Banque d'assurance sociale du gouvernement, ce qui permet à des milliers de travailleurs d'être formellement employés et impliqués davantage dans le système public de sécurité sociale.⁴¹

Promouvoir la négociation collective

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dispose que tous les États ayant ratifié la convention devraient appliquer une protection en ce qui concerne les actes au but de congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale. Elle a aussi disposé que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi.⁴² La promotion de la négociation collective peut effectivement alléger la pression réglementaire des autorités de régulation, c'est-à-dire que les entreprises et les syndicats devraient résoudre eux-mêmes des contradictions internes spécifiques, au lieu d'exiger des autorités une promotion des règles législatives uniformes; en outre, elle évite également les problèmes sociaux qui peuvent découler de la pétition directement au gouvernement à grande échelle des travailleurs.

Le principal problème auquel sont actuellement confrontés les travailleurs des plates-formes en ligne est que leurs différentes formes de « contrats de service » sont souvent dominées unilatéralement par les plates-formes. Ainsi, les travailleurs des plates-formes perdent souvent le droit à la négociation collective pour diverses raisons. Pire encore, les négociations individuelles sont difficiles à réaliser du fait de l'écart considérable d'information et de capacité économique entre les employeurs et les employés.

⁴¹ Hannah, Johnston, 2021. *Working on Digital Labour Platforms : A trade union guide for trainers on crowd app and platform-based work*, European Trade Union Institute, 37 p.

⁴² OIT, 1949. *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, [En ligne] disponible sur : <Convention C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ilo.org)>. (Consulté le 21 janvier 2022)

Améliorer la législation pertinente

À l'heure actuelle, le problème mondial majeur lié à la législation est que les travailleurs des plates-formes sont souvent considérés comme des travailleurs indépendants, et la plupart des lois nationales stipulent que les travailleurs indépendants n'ont pas le droit de s'organiser et de participer à des syndicats, ou stipulent que les syndicats organisés par eux ne sont pas autorisés à participer à la négociation collective en raison des restrictions de la loi anti-monopole, formant un dilemme de type « Catch-22 ».

Compte tenu de cela, il est nécessaire de légiférer pour étendre l'application du droit à la négociation collective aux travailleurs indépendants. La participation des travailleurs des plates-formes à la négociation collective est en fait bienfaisante à la fois au travailleur lui-même et à la plate-forme. De cette façon, les travailleurs auront la possibilité d'obtenir un meilleur traitement du travail et de meilleures conditions contractuelles; et les plates-formes, elles éviteront les risques potentiels de grève et de litige.

Clarifier les sujets du droit de négociation collective

Car il existe souvent des difficultés de s'organiser efficacement en raison de la large répartition géographique et des changements fréquents de lieu de travail, les travailleurs des plates-formes manquent ainsi de lieux de rencontre physiques ou même en ligne. En outre, du côté du travail, à cause de la relation complexe formée par l'économie de la plate-forme, l'identification de l'employeur est en fait difficile. Dans certains cas, c'est peut-être l'utilisateur de la plate-forme qui devient l'employeur plutôt que la plate-forme elle-même.

Par conséquent, il est nécessaire de prendre des mesures pour clarifier les critères d'identification des sujets du droit de négociation collective, en accordant une attention particulière à permettre aux travailleurs d'avoir des négociateurs capables de représenter leurs propres intérêts pour participer à la négociation.

Mécanisme de consultation tripartite

La consultation dite tripartite fait référence à toutes les interactions entre les autorités de règlement, les employeurs et les travailleurs sur la formulation ou la mise en œuvre de politiques sociales, également appelées « coopération tripartite », « relation tripartite » ou « tripartite ». Fortement préconisée par l'Organisation internationale du Travail, elle est devenue une norme internationale du travail et elle est progressivement adoptée par la grande majorité des pays dans le monde entier. La Commission d'experts de l'OIT a souligné que les mécanismes de consultation tripartite pourraient être utilisés comme un moyen d'adapter le processus de négociation collective pour faciliter son application aux travailleurs indépendants.

Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises

Basées sur Internet, les plates-formes numériques de travail se caractérisent par une grande échelle, une large diffusion et une profonde influence. Profondément impliqué dans la vie quotidienne des habitants dans divers pays, le comportement des plates-formes numériques concerne non seulement l'intérêt de certains secteurs, mais aussi la justice sociale et le bien-être du peuple. Tout en fournissant un grand nombre d'emplois, elles doivent également prêter attention à l'impact de chacun de leurs gestes sur la société contemporaine. L'ONU défend toujours le principe du triple bilan pour les entreprises, c'est-à-dire que, les entreprises doivent s'acquitter de leurs responsabilités économiques, environnementales et sociales, qui sont les responsabilités les plus élémentaires.

Le développement de l'économie numérique s'appuie sur les politiques institutionnelles dans le cadre de la plate-forme numérique du travail, en formant un code de conduite reconnu par le marché. Les entreprises ne doivent pas seulement tenir compte de leurs intérêts immédiats du moment, mais doivent inclure le développement commun de l'industrie, de l'économie et de la société qui sont également essentiels pour leur survie à long terme. Tout en réalisant des bénéfices, il ne faut pas oublier leurs responsabilités sociales qu'elles doivent s'imposer. Les gouvernements doivent également veiller à rappeler aux entreprises de plate-forme de réaliser qu'elles assument le fardeau de la responsabilité sociale, afin que les entreprises puissent se développer dans le sens de valeurs sociales correctes. Dans le même temps, il est recommandé aux entreprises des différentes plates-formes de mener une négociation et une retenue mutuelles, de renforcer la supervision tout en formant un code de conduite et de travailler ensemble pour promouvoir le développement durable de l'économie numérique.

Par exemple, la Société Internet de Chine a organisé 14 grandes entreprises de plates-formes de travail numérique pour signer et pour publier la *Proposition pour les entreprises de plates-formes de prendre soin des employés* en janvier 2020. Il s'agit notamment de protéger les droits et les intérêts des travailleurs, de formuler des normes de rémunération du travail, d'améliorer le mécanisme de réclamation, de créer un environnement d'emploi équitable, de mener activement une formation professionnelle et d'autres réglementations, qui renforcent et améliorent efficacement la protection des droits et des intérêts des employés des plates-formes numérique de travail.

Améliorer les aptitudes professionnelles individuelles

Les travailleurs employés par les entreprises de plate-forme de travail numérique sont ceux qui à faible contenu technique et à forte mobilité. Cela peut maintenir l'activité de la main-d'œuvre dans l'industrie, mais cela limite également l'amélioration des compétences personnelles des travailleurs. Si les travailleurs veulent occuper durablement leur place dans l'économie numérique, ils doivent consciemment améliorer activement leurs compétences professionnelles et leur efficacité au travail. Pour la société, l'amélioration des compétences professionnelles de ce vaste groupe professionnel peut favoriser le développement sain et durable de la plate-forme de travail numérique.

Afin de former de bonnes mains-d'œuvre qualifiées, l'Association hôtelière de Chine et la Vie Locale d'Alibaba ont organisé conjointement un cours de formation professionnelle pour les travailleurs des plates-formes numériques en invitant des experts autorisés à donner des conférences en expliquant sur des cas. Des certificats de qualification de niveau sont délivrés à ceux qui peuvent réussir l'examen post-conférence. Le projet pilote de plate-forme de travail numérique de la Chine a lancé le certificat de qualification de niveau de compétence professionnelle du « personnel de livraison de réserver en ligne ». ⁴³ Les travailleurs de la plate-forme avec ce certificat peuvent bénéficier des subventions de formation combinées par le gouvernement municipal pour eux, recevoir des points supplémentaires sur l'enregistrement des ménages basé sur des points, déduire spécialement de l'impôt sur les revenus des particuliers et d'autres politiques relatives aux talents techniques. ⁴⁴

L'introduction du gouvernement du certificat de qualification de niveau professionnel du travailleur de la plate-forme peut d'une part remédier effectivement à la situation anarchique dans l'industrie, d'autre part, elle peut également motiver matériellement les travailleurs à prendre l'initiative d'avancer leurs compétences professionnelles personnelles, et élever globalement leur niveau professionnel et leur qualité professionnelle.

En Europe, comme au Danemark, un certain nombre de plates-formes de travail numériques offrent également des cours de formation simples guidant les travailleurs pour qu'ils s'adaptent au travail sur plate-forme et cultivant les connaissances nécessaires et fondamentales pour acquérir des compétences professionnelles aux employés avant qu'ils ne commencent leur emploi.

⁴³ Réseau financier, 2021. *L' Association hôtelière de Chine s'associe à Eleme pour ouvrir le 2nd fête à emporter chinoise*, [En ligne] Disponible sur : <<http://tech.caijing.com.cn/20210518/4765905.shtml>>. (Consulté le 21 janvier 2022)

⁴⁴ Yang Zhaokui, 2020. *le Quoditien des travailleurs, les livreurs à emporter ont également des niveaux de compétences professionnelles en bénéficiant de subventions de formation s'ils ont obtenu la certification de « cavaliers-livreurs en ligne »*, [En ligne] Disponible sur : <<https://baijiahao.com /s?id=1685481924050912743>>. (Consulté le 21 janvier 2022)

Analyse des situations des pays et des régions

Chine

Situation de sécurité des relations de travail

Avec un marché du travail numérique en croissance rapide, la Chine a adopté de nombreuses législations et mesures pour protéger les droits des travailleurs sur les plates-formes numériques. Cependant, il reste encore des défis à relever. Le principal problème reste la difficulté d'identifier les relations de travail, dans la mesure où l'emploi des plates-formes brouille la frontière entre les relations de travail et les relations professionnelles, et l'absence de critères spécifiques pour déterminer les « éléments subordonnés » des relations de travail traditionnelles. En outre, l'absence de directives et d'orientations claires sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail rend difficile pour les tribunaux de trancher de tels litiges, laissant le statut juridique des travailleurs des plates-formes dans un état d'incertitude.

La protection des droits individuels

Heures de travail

Une différence majeure entre l'économie de plate-forme et les modèles d'entreprise traditionnels réside dans la flexibilité et la fragmentation des horaires de travail. Dans le cas des taxis en ligne, par exemple, les chauffeurs de la plate-forme sont libres de choisir le nombre, l'heure et le lieu de leurs commandes, tout en étant presque entièrement libérés des exigences rigides de la plate-forme. Toutefois, en raison du faible niveau de rémunération à la pièce et de la forte dépendance économique vis-à-vis de la plate-forme, de nombreux travailleurs sont contraints de travailler plus longtemps pour un salaire un peu plus élevé.

Platforms worked	680	EPWK	ZBJ	Total
Freelancer.cn	3.3	3.5	3.2	3.3
zbj.com	6.3	12.1	74.4	41.8
Epwk.com	9.7	73.3	9.9	23.6
680.com	64.3	3.0	1.5	19.5
k68.cn	7.0	3.9	1.9	3.8
Others	9.3	4.3	9.1	8.2
Total observations	300	232	536	1,068

Plates-formes où les travailleurs ont travaillé le plus longtemps au cours des 3 derniers mois⁴⁵

Sécurité sociale

Le système de sécurité sociale, actuellement construit autour de la loi sur la sécurité sociale, est mis en place pour les résidents urbains ou, en d'autres termes, est basé sur une relation de travail. La loi impose également aux employeurs d'inclure chaque

⁴⁵ Chen, Y. 2021. *Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects*, ILO Working Paper 24 (Geneva, ILO), 18 p.

employé (y compris les étrangers) avec lequel ils ont une relation de travail dans ces cinq systèmes d'assurance sociale et d'être redevable des cotisations. Les travailleurs à temps partiel qui ne sont pas couverts par la pension et l'assurance médicale de l'employeur, comme les indépendants, peuvent être couverts par l'assurance sociale avec leurs propres cotisations.⁴⁶

En 2018 le tribunal populaire du district de Haidian à Beijing a fait un jugement concernant un coursier qui s'était blessé alors qu'il travaillait via l'application FlashEx à Beijing. Le tribunal a jugé que l'insécurité quant au statut contractuel ne devait pas priver le coursier de son droit à l'assurance contre les accidents du travail, Parce qu'il constitue un droit fondamental du travail.⁴⁷ Ce jugement fait un exemple d'amélioration des règles relatives à la sécurité sociale en Chine.

La protection des droits collectifs

Dans les années qui ont suivi l'émergence de l'économie de plate-forme, aucun rapport n'a fait état de travailleurs de plate-forme s'organisant et s'affiliant à des syndicats et menant des négociations collectives. En 2018, le taux d'affiliation des travailleurs de la messagerie a augmenté de plus de 20 % et devrait progresser de plus de 15 % en 2019. Dans certaines villes, des syndicats ont également vu le jour, principalement pour les livreurs.⁴⁸

États-Unis d'Amérique

Au début, les plates-formes numériques aux États-Unis d'Amérique faisaient face aux nombreux défis. Du point de vue géographique, avec une superficie immense et une faible densité de la population, les travailleurs doivent faire des longues courses dans le travail car les missions sont dispersées géopolitiquement. Les coûts des main-œuvres et du temps pour fournir les services deviennent ainsi considérables.

Cependant, avec les progrès techniques enregistrés dans l'industrie Internet, le taux de pénétration pour les plates-formes numériques des services dans la vie sociale a augmenté d'année en année et les demandes matériels des habitants américains ont aussi évolués avec le temps. Les plates-formes numériques ont accueilli une nouvelle occasion de développer. Selon les Renseignements pris, les revenus des livreurs du repas aux États-Unis se divisent en trois parties : un frais de livraison de plus de 20%, une commission de base de 12, 5% et un frais de poster inférieur à 17, 5%, ce qui en tout représente environ 30% du taux de rémunération pour les livreurs. Si on ajoute les pourboires au plus à 15%, les revenus des travailleurs sont considérables. Et d'autre part, les horaires du travail sont flexibles et changeables pour que les travailleurs n'aient pas besoin d'être emprisonnés dans le bureau pour la période fixe. Cette souplesse de règlements dans les plates-formes numériques favorise l'équilibre de la profession et la famille. Tous contribuent au fleurissement des postes dans la plate-forme numérique.

⁴⁶ Zhou, I. 2020. *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper 11 (Geneva, ILO), 24 p.

⁴⁷ LI Xiangguo contre Beijing Tongcheng Bijing Technology Company Ltd. Conflit de travail. Jugement civil de première instance, tribunal populaire du district de Haidian Beijing, Minshi Panjueshu (2017) Jing 0108, Minchu n°53634.

⁴⁸ Ibid.

Selon les lois et les règlements américains actuels sur le travail, les travailleurs dans la plate-forme numérique peuvent d'être définis comme les employés ou les entrepreneurs indépendants. Ce dernier n'est pas dans la portée de protection juridique dans la relation d'entrepreneuriat avec les entreprises, alors que les employés définis jouissent des bénéfices promis par l'employeur comme le salaire minimum, l'assurance du chômage et la couverture médicale.⁴⁹

La clarification des relations du travail reste pendant longtemps l'enjeu du problème du travail dans le développement de l'économie numérique. Du point de vue pour assurer le développement socio-économique sur long terme, l'ambiguïté dans l'identification des travailleurs affaiblit une reconnaissance professionnelle. Une fois que cette position de travailleurs n'a pas bien clarifiée, les travailleurs sont plus sensibles sur les écarts des traitements dans le travail. De plus en plus, les plates-formes numériques et leurs travailleurs ont rendu compte que la catégorisation dualiste d'employé et d'entrepreneur les empêche de développer. En 2019, le corps législatif de Californie aux États-Unis commençait à définir les travailleurs à temps partiel et les extras de certaines entreprises comme les employés formels. Beaucoup de plates-formes de travail numériques et celles de micro-tâches sont mécontents et vigilants sur cette pratique impérative. Ainsi les plates-formes d'entrepreneurs des extras de Californie ont fait une « proposition 22 » qui consiste à assurer un salaire horaire de 120% de celui minimum de Californie en fournissant une garantie de salaire horaire minimum ainsi que les nouveaux bénéfices médicaux pour les employés travaillant plus de 15 heures hebdomadaires, y compris la couverture médicale et d'incapacité pour les accidents du travail et les maladies.⁵⁰ Cette ampleur de protection, même encore inférieur à celle des employés à plein temps, reste sans précédent pour les travailleurs à temps partiel. Sans aucun doute, cette « proposition numéro 22 » a ouvert un nouveau terrain qui est urgente pour les travailleurs à temps partiel surtout pour ceux qui travaillent dans les plates-formes numériques. Ce ne s'agit plus d'une définition de l'identité d'employé ou entrepreneur, mais d'un énorme progrès pour les travailleurs dans l'assurance de leur futur professionnel.

UE et Royaume-Uni

Sous la prémisses majeure de l'ère européenne avec les progrès rapides de la technologie numérique et l'évolution de la dynamique démographique, les plates-formes de travail numériques de l'Union Européenne et du Royaume-Uni se développent vigoureusement. Pendant ces dix dernières années, de 2010 à 2020, le nombre de plates-formes de travail numériques du monde a quintuplé, y compris une multiplication par trois du nombre de plates-formes en ligne. Parmi ces plates-formes nouvellement nées, le Royaume-Uni représentait 5 % du total.⁵¹ Le Royaume-Uni dispose d'un grand nombre de plates-formes de travail numériques avec une variée division, ce qui en fait l'un des principaux pays à l'avant-garde. Au cours des dernières années, des plates-formes numériques formées par les idées novatrices des jeunes ont émergé sans interruption. Elles conduisent

⁴⁹ Federal Unemployment Tax Act, 26 U.S.C. 3301 (2018); Federal Income Contributions Act, 26 U.S.C. § 3111 (2018).

⁵⁰ Danielle Abril, 2020. *Uber, Lyft, and gig companies win big after Prop 22 passes in California*, Fortune, [En ligne], Disponible sur : <http://www.fortunechina.com/shangye/c/2020-11/05/content_380807.htm>. (Consulté le 21 janvier 2022)

⁵¹ OIT, 23 février 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*.

cette industrie vers un nouveau point culminant de développement avec leurs propres avantages exclusifs. En outre, s'appuyant sur les avantages apportés par l'intégration de l'économie de l'Union Européenne, les coopérations internationales entre les États membres deviennent de plus en plus fréquentes.

Cette caractéristique se reflète également dans le développement de plates-formes de travail numériques dans l'Union Européenne et au Royaume-Uni : La plate-forme de travail numérique danoise établit dans divers pays européens, comprenant l'une des deux plus grandes plates-formes du secteur européen de la livraison de nourriture en ligne. Mais en même temps, la plate-forme de travail numérique est presque monopolisée. Par conséquent, l'évolution future du marché des travailleurs n'est pas claire. L'émergence des plates-formes de travail numériques a eu un impact considérable sur les marchés du travail traditionnels d'origine dans l'Union Européenne et au Royaume-Uni. Parmi lesquels, en prenant l'exemple de l'Espagne, l'industrie de voitures en ligne a exercé une certaine pression sur celle de la location traditionnelle locale. Les chauffeurs de taxi traditionnels ont organisé plusieurs manifestations de grève pour protester contre les principales plates-formes d'appel de voitures en ligne. L'État est obligé de fixer un plafond à la délivrance de licences de service pour elles, afin que les deux parties puissent temporairement maintenir une relation équilibrée. L'existence de plates-formes de travail numériques est à la fois un défi et une opportunité pour le développement économique de la société du monde entier.

En général, il est difficile de protéger les droits et intérêts personnels des travailleurs sur la plupart des plates-formes numériques, et seules quelques grandes entreprises sont disposées à proposer aux travailleurs des politiques de bien-être des employés.

Certaines plates-formes de travail numériques à grande échelle au Danemark peuvent offrir aux travailleurs une meilleure protection des droits et intérêts personnels. Même si le contrat qu'ils ont signé avec la plate-forme est un contrat à temps partiel, certaines d'elles offrent aux employés une formation simple avant l'embauche formelle et souscrivent uniformément une assurance pour chaque travailleur de la plate-forme. Les travailleurs peuvent également choisir entre deux modèles salariaux : avec ou sans protection du revenu minimum. Mais ce n'est pas la norme pour les plates-formes de travail numériques danoises. Sur le marché, il existe encore des plates-formes qui ne reconnaissent pas la relation de travail entre les entreprises et les travailleurs, et les travailleurs ne peuvent pas obtenir les avantages et les droits qui leur sont dus.

Pour les pays capitalistes, il est particulièrement important de renforcer le contrôle du capital sur le travail. Cependant, la perte de main-d'œuvre est le problème le plus urgent à résoudre pour la plate-forme pour le moment. Différents pays et régions ont également pris différentes mesures à temps pour remédier à cette situation. Seulement quelques pays de l'Union Européenne ont exprimé une attitude claire à l'égard de l'identité des travailleurs et ont pris des mesures juridiques appropriées pour restreindre le comportement des plates-formes. Tel que le gouvernement espagnol, il a adopté un décret royal pour modifier *la Loi sur les Travailleurs*, également connue sous le nom de *la Loi des Livreurs*, stipulant que les plates-formes

de travail numériques doivent signer des contrats de travail avec les travailleurs de la plate-forme dans les trois prochains mois pour embaucher des travailleurs en tant qu'employés permanents.⁵²

Europe de l'Est

Ces dernières années, les plates-formes numériques dans les pays d'Europe de l'Est ont nettement montré une tendance ascendante. Selon les statistiques, la Serbie et la Macédoine du Nord se classent au premier rang mondial en termes de proportion des travailleurs numériques par rapport à la population totale et au nombre de main-d'œuvre, respectivement.⁵³ La Russie et l'Ukraine occupent également une position très importante sur les plates-formes du travail numérique dans le monde. C'est qu'après le bouleversement en Europe de l'Est, les pays d'Europe de l'Est ont ouvert la transformation économique, et le système économique socialiste planifié original s'est soudainement effondré, entraînant un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail, formant un énorme groupe d'employeurs informels. Dans le processus de numérisation économique, le travail numérique a attiré ces groupes d'employeurs informels, jetant les bases du développement vigoureux des plates-formes de travail numériques.

Cependant, il existe encore de nombreuses difficultés dans la protection pour les travailleurs numériques dans les pays d'Europe de l'Est. Le statut juridique des travailleurs des plates-formes et l'identification des relations de travail entre les travailleurs et les plates-formes constituent les problèmes essentiels. Dans presque tous les pays d'Europe de l'Est, les travailleurs des plates-formes sont considérés comme des travailleurs indépendants et n'ont donc pas accès à la protection du droit du travail. À l'heure actuelle, certains pays ont entamé des procédures législatives pour déterminer l'existence de relations de travail entre les travailleurs et les plates-formes, puis faire bénéficier les travailleurs de la protection du droit du travail.

Au milieu des années 2010, la Roumanie a adopté une législation clarifiant les critères d'identification des relations de travail. Tout travailleur qui ne se conforme pas au statut de travailleur indépendant en vertu de la loi sera considéré comme un employé. En 2018, la Roumanie a adopté une autre loi clarifiant les définitions et les conditions du travail à distance. Ces mesures tentent de clarifier le statut juridique des travailleurs numériques et de renforcer la protection pour les travailleurs des plates-formes. L'Ukraine a également clarifié le statut des employés des travailleurs numériques au niveau législatif, ce qui a finalement échoué. En 2018, le ministère de la Politique sociale de l'Ukraine a présenté un projet de loi visant à clarifier les conditions d'existence des relations de travail sur la base de Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, afin que le statut d'employé de la plupart des travailleurs des plates-formes soit confirmé et protégé par le droit du travail. Cependant, cette loi a été largement contestée. De nombreux travailleurs des plates-formes estiment que cette mesure de protection des travailleurs exercera une pression économique sur les opérateurs de plates-formes, menaçant inévitablement le développement durable de l'industrie du travail numérique, ainsi nuisant aux intérêts des travailleurs.

⁵² Huayu, Ouhua Daily, 13 mai 2021. *De nouvelles règles espagnoles obligent les plates-formes de livraison de nourriture à embaucher des chauffeurs*, [En ligne], Disponible sur : <<https://baijiahao.com/sid=1699630839436192416>>. (Consulté le 21 janvier 2022)

⁵³ ILO Working Paper 32, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, 11 p.

À condition que la relation de travail ne soit pas claire, une série de droits des travailleurs tels que la rémunération du travail, les heures de travail, la sécurité sociale et la négociation collective fondée sur la relation de travail dans la plupart des pays ne peuvent pas être protégés. En Pologne, membre de l'Union européenne, une loi interdisant aux travailleurs indépendants ou aux travailleurs travaillant dans le cadre de contrats civils de former des syndicats et d'y participer a été jugée inconstitutionnelle par la Cour constitutionnelle jusqu'en 2015. Cependant, le processus législatif de la réforme pertinente du système syndical n'a pas encore été entamé et les droits collectifs des travailleurs des plates-formes ne peuvent pas être exercés normalement.

Ces dernières années, de nombreuses organisations syndicales et d'autres ONG dans les pays d'Europe de l'Est ont œuvré pour pousser les gouvernements à renforcer la protection des travailleurs numériques. Cependant, les travailleurs des plates-formes manquent de motivation pour protéger leurs droits et ne sont pas actifs. C'est en grande partie parce que le travail numérique est souvent un moyen secondaire de gagner sa vie pour la grande majorité des travailleurs des plates-formes dans ces pays. Ils dépendent souvent d'autres emplois et de la sécurité sociale ainsi que des droits syndicaux basés sur ces emplois. En conséquence, ils utilisent simplement des plates-formes de travail numériques comme un moyen d'être payés en supplément et ne cherchent pas à obtenir la protection du travail sur le marché du travail numérique.

Inde, ASEAN et d'autres pays en voie de développement

Dans ces pays en voie de développement, les plates-formes d'intermédiation du travail en ligne et les plates-formes d'intermédiation du travail localisé ont connu un grand essor en raison de la promotion de l'emploi, les gouvernements prêtent aussi l'attention au développement des plates-formes. Mais il est inévitable de s'attaquer aux défis desdits tels que la violation des droits des travailleurs, les caractéristiques se varient avec la situation nationale.

L'expansion durable de la pandémie mondiale frappe l'économie des pays qui bénéficie de la main d'œuvre, les plates-formes numériques de travail soulagent la pression du chômage et créent de nombreux de nouveaux postes. Elles donnent l'occasion à des personnes moins éduquées et déracinées particulièrement les migrants d'obtenir un travail et subvenir aux besoins de famille. Par conséquent, la grande proportion des travailleurs satisfait à leur travail sur les plates-formes numériques. Les études menées en Argentine, en Colombie, au Costa Rica et en République dominicaine ont révélé que la satisfaction du travail est d'entre 66 % et 71 %. Les autorités pratiquent aussi les politiques d'entrée et de surveillance afin de maintenir la stabilité du développement des plates-formes.⁵⁴

Il est bien dommage que les problèmes de la durée de travail, des revenus et de la protection des droits ne soient guère résolus, la défaillance de la puissance nationale suscite encore plus de défis. Étant donné les faibles revenus, les travailleurs sont forcés de passer plus de temps ou de s'inscrire à plusieurs de plates-formes pour gagner de

⁵⁴ Economic Commission for Latin America and the Caribbean and International Labour Organization, 2021. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Decent work for platform workers in Latin America*, United Nations, 34 p, [En ligne] disponible sur : <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46956/1/S2100276_en.pdf>. (Consulté le 26 janvier 2022)

l'argent suffisant. L'abondance de main d'œuvre bon marché et moins éducative conduit à la concurrence déraisonnable à prix incroyables, il est davantage difficile de subvenir aux besoins, le marché se plonge dans un cercle négatif. Cela aggrave l'exploitation affligeante dont les travailleurs numériques souffrent. Par ailleurs, l'inégalité sexuelle du travail s'étend aux plates-formes numériques. Les femmes ont tendance à être sous-représentées sur les deux types de plates-formes, bien que leur participation soit un peu plus élevée sur les plates-formes en ligne. Par exemple, en Argentine et en République dominicaine, la participation des femmes à ces plates-formes est respectivement de 33% et 37%. Cependant, les plates-formes par l'intermédiaire en ligne (comme la programmation) sont presque exclusivement utilisées par des hommes.⁵⁵

Le plus important, c'est que les gouvernements ne soient pas susceptibles de donner suffisamment des soutiens à la protection sociale ou juridique visant aux travailleurs des plates-formes. Dans pas mal de pays, des travaux numériques ne sont pas incorporés dans le cadre de la loi de travail. Sans le contrat de travail, les entreprises ont le droit de cesser éternellement ou provisoirement leur travail au lieu de payer les pertes, les travailleurs ne peuvent pas les poursuivre dans l'ensemble.

Pour bien protéger le développement stable des plates-formes et les droits des travailleurs, les autorités, l'organisation de travail et les travailleurs mettent en action et ont fait des progrès. En termes d'assurance du travail, en Indonésie, le partenariat entre Go-Jek, une plate-forme de covoiturage en ligne, et l'Administration nationale de la sécurité sociale de l'emploi (BPJS) établit une assurance alternative portée sur les travailleurs pour faciliter l'enregistrement de ses coureurs dans le système national d'assurance liée à l'emploi.⁵⁶

Les travailleurs numériques luttent activement pour le travail décent. Dans certains pays (Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Mexique et Pérou), ils ont créé leurs propres organisations pour lancer des initiatives qui ont été reprises par un certain nombre d'organisations commerciales. Des organisations de chauffeurs ont également été créées pour négocier avec les gouvernements sur les tarifs élevés, les assurances et d'autres conditions de travail, comme dans le cas de l'association malaisienne des chauffeurs de Grab. Aux Philippines, l'association nationale des opérateurs de services de transport par Internet Grab Philippines a déposé une demande conjointe d'augmentation des tarifs. En outre, en Indonésie, des représentants du syndicat des chauffeurs de Go-Jek à Makassar ont participé à une série de manifestations contre les bureaux de Go-Jek pour s'opposer aux suspensions injustes des chauffeurs.

⁵⁵ Ibid, 32 p.

⁵⁶ Regional Economic and Social Analysis Unit International Labour Organization, Bangkok, 2019. *Preparing for the Future of Work: National policy responses in ASEAN +6*, International Labour Organization, 49 p, [En ligne] disponible sur : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_717808.pdf>. (Consulté le 26 janvier 2022)

Questions à réfléchir

1. En matière de protection des droits du travail, quelles entités peuvent être des agents centraux de la protection des droits du travail si les fonctions gouvernementales sont absentes ou si la capacité de gouvernance est inadéquate ?
2. Quelles fonctions l'OIT peut-elle jouer dans les questions de protection du travail sur les plates-formes numériques de travail? Quels sont les moyens de garantir l'exercice des droits du travail ?
3. Quelles conventions et recommandations des normes internationales du travail existantes couvrent la protection du travail sur les plates-formes numériques de travail ? Quelles sont les lacunes des normes internationales du travail existantes sur cette question ? Quelles sont les principales orientations de la législation internationale du travail sur cette question ?
4. Quelles sont les différences dans les caractéristiques du développement des plates-formes numériques de travail entre les pays en développement et les pays développés ? Quelles sont les différences entre les mesures mises en place pour la protection du travail ? Quelles sont les positions contradictoires sur la protection du travail dans les plates-formes numériques de travail ? Existe-t-il également des différences et des conflits entre différents pays développés ou entre différents pays en développement ?
5. Sous le contexte de la Covid-19, le travail numérique en ligne par le biais des plates-formes numériques de travail pénètre dans les habitudes de choisir l'emploi. Si cette pandémie n'était pas arrivée, est-ce que les plates-formes numériques de travail n'auraient pas certainement connu ce grand essor ? Qu'est-ce que les influences que la pandémie a affectées sur la protection des droits de travail ?

Bibliographie

- Dyer -Witheford N. 1999. *The work in digital play : Video gaming's transnational and gendered division of labour*. Journal of International Communication
- Sandoval, Marisol, 2013. *Foxconned Labour as the Dark Side of the Information Age*, TripleC 11(2)
- Alvin Toffler, 1980. *The Third Wave*, New York, William Morrow
- Johnston, H., et M. Lansky, 2020. *Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work*. International Labour Review, 159 (1)
- XIE Zengyi, 2018. Détermination des relations de travail pour l'emploi sur les plateformes *Peking University Law Journal*, Vol.30, No.6 (2018)
- XIE Zengyi, 2019. *Théorie du droit du contrat de travail*. Social Sciences Academic Press (CHINA)
- OIT, 2021, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*
- Zhou, I. 2020. *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper 11
- Chen, Y. 2021. Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects, ILO Working Paper 24 (Geneva, ILO)
- GUO Jie, 2007. *Jurisprudence du travail*, China University of Political Science & Law Press
- Min Kyung Lee et al., 2015. *Working with Machines : The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, Proceedings of the 33rd Annual Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems
- Maraike Möhlmann and Lior Zalmanson, 2017. *Hands on the Wheel : Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy*, Proceedings of the Internet Conference on Information Systems.
- Li Yufu, 2017. *La huitième enquête sur le statut des travailleurs chinois*, China Workers Publishing House.
- Bureau international du Travail, 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plates-formes numériques dans la transformation du monde du travail*
- LI Xiangguo contre Beijing Tongcheng Biying Technology Company Ltd. Conflit de travail. Jugement civil de première instance, tribunal populaire du district de Haidian Beijing, Minshi Panjueshu (2017) Jing 0108, Minchu n°53634
- OIT, 2019. *La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*.
- OIT, 2012. *Social Protection Floors Recommendation (No. 202)*.

OIT, 2008. *La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.*

Amelita M. King-Dejardin, 2021. *Homeworking in the Philippines : Bad job? Good job?.*

Hannah, Johnston, 2021. *Working on Digital Labour Platforms : A trade union guide for trainers on crowd app and platform-based work*, European Trade Union Institute.

OIT, 1949. *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective.*

OIT, 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021.*

OIT, 2021. *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses.*

Economic Commission for Latin America and the Caribbean and International Labour Organization, 2021. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Decent work for platform workers in Latin America.*

OIT, Regional Economic and Social Analysis Unit International Labour Organization, Bangkok, 2019. *Preparing for the Future of Work: National policy responses in ASEAN +6.*