

## RAPPORT D'INFORMATION SUR LA PLATEFORMISATION DU TRAVAIL : AGIR CONTRE LA DEPENDANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021

➤ [Lien vers le rapport](#)

Le rapport d'information sur la plateformisation du travail réalisé par le sénateur **Pascal SAVOLDELLI** (CRCE, Val-de-Marne), rapporteur de la mission d'information sur : « l'uberisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », vise à étudier les transformations des métiers et des emplois qu'elles induisent. La mission d'information a décidé de formuler des recommandations autour de quatre grandes problématiques : **l'amélioration des conditions de travail, le développement du dialogue social, l'encadrement du management algorithmique ainsi que la transparence, l'explicabilité et la régulation des algorithmes des plateformes.**

Le rapport reprend les propos du président du CNB lors de son audition du 14 septembre dernier, où le président évoque les difficultés relatives à l'existence de certaines plateformes proposant des services de conseil juridique :

- sans que la qualité ne soit garantie
- dont le développement de la mise à disposition en ligne de modèles de saisine de juridiction peut présenter un risque pour le justiciable

A ce titre, le rapport reprend la mention du Président à la **nécessité de définir la consultation juridique** afin d'interdire à des entreprises de legaltech ou aux plateformes de consultation en ligne de donner des conseils sans en référer à un professionnel.

Malgré ces difficultés, « **la profession d'avocat ne souffre pas de précarisation ou de dumping du fait du développement des legaltech** ».

### LES CONSTATS

---

#### ❖ **La plateformisation de l'économie : un vecteur de transformation des entreprises, des métiers et de l'emploi**

Les plateformes de travail permettant d'accéder à des services fournis par des tiers sur lesquels elles exercent un pouvoir de contrôle plus ou moins étendu s'étendent aujourd'hui à tous les secteurs de l'économie. Elles réduisent le coût du travail par le transfert à leurs travailleurs du risque économique et social traditionnellement supporté par l'employeur.

La plateformisation de l'économie contribue fortement à la polarisation du marché de travail entre des travailleurs effectivement indépendants ayant librement choisi ce statut et des travailleurs faiblement

qualifiés qui pâtissent d'une situation de grande précarité conditionnant l'accès à la plateforme. Il est nécessaire de :

- Garantir à tous les travailleurs de plateformes le droit à la déconnexion
- Etendre aux travailleurs de plateformes exposés à des risques professionnels manifestes les garanties dont bénéficient les salariés en matière de sécurité au travail et de charger l'inspection du travail d'en contrôler le respect par les plateformes.

#### ❖ Une nécessité de mise en œuvre du dialogue social avec les plateformes face à l'isolement des travailleurs et le droit de la concurrence

Malgré la construction d'un cadre du dialogue social avec les plateformes, ce dernier demeure incomplet. De plus, le droit européen limite sa mise en œuvre pratique et plus particulièrement du fait de l'interdiction des ententes.

#### ❖ Les difficultés relatives au management algorithmiques

En France, les premiers jalons d'un encadrement juridique de l'utilisation des traitements automatisés de données ont été fixés par la loi du 6 janvier 1978. Toutefois, les évolutions législatives ultérieures ont essentiellement encadré l'utilisation des algorithmes publics utilisés par l'Etat et les collectivités territoriales. En effet, les algorithmes sont au cœur du modèle économique des plateformes numériques et leur utilisation est protégée par le secret des affaires, ce qui tend à réduire les efforts des plateformes en matière de transparence et d'explicabilité des décisions prises par traitements automatisés de données. Toutefois, la réglementation applicable aux algorithmes privés tend à se développer sous l'angle de la protection des données personnelles.

Les algorithmes de tarification, les mécanismes d'incitation et les systèmes de notation ont des effets directs sur le comportement des travailleurs des plateformes. Ces algorithmes, d'apparence neutres, peuvent aboutir à l'adoption de dispositions discriminantes. La mission d'information estime qu'un algorithme n'était pas seulement une suite d'opérations permettant de traiter des volumes importants de données, mais bien une chaîne de responsabilité humaine. Ainsi, chacun est un potentiel lanceur d'alerte. C'est pourquoi, le management algorithmique doit être mieux encadré par des mesures favorisant l'explicabilité des algorithmes. La garantie de l'intelligibilité des algorithmes pour les travailleurs et leurs représentants est une première étape indispensable pour faire du contenu de l'algorithme un véritable objet de négociation et permettre que ces problématiques intègrent le dialogue social. Il est essentiel que ce droit d'accès aux données soit pleinement effectif, car il permet des actions concrètes permettant aux travailleurs des plateformes et à leurs représentants de commencer à se réapproprier une partie de leur travail et de devenir véritablement les maillons d'une chaîne humaine que le management algorithmique tend à effacer.

## LES PROPOSITIONS DE LA MISSION D'INFORMATION

---

#### ❖ Consolider les données disponibles sur le phénomène de plateformes

Le rapport alerte sur le manque criant de données statistiques actualisées qui empêche d'appréhender correctement le phénomène de plateformes. C'est notamment le cas pour la quantification des travailleurs de plateformes et met en évidence l'urgence pour les pouvoirs publics de mener davantage de travaux sur ce phénomène afin d'en mesurer pleinement l'impact sur la société et l'emploi.

*Proposition n° 1 : : approfondir les études et récolter davantage de données, au sein des services de recherches et de prospectives des administrations de l'État, sur l'impact du phénomène de plateformisation sur l'économie et la société.*

Le rapporteur considère que l'usage du terme « plateformisation » est plus propice que celui de « ubérisation » de la société compte tenu de l'écart entre les niveaux d'indépendance effective des travailleurs « freelances » et des travailleurs juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants.

Malgré la diversité des modèles des plateformes numériques, la très grande majorité des plateformes véhiculent un même modèle économique et social au détriment des travailleurs. En effet, le modèle d'affaires des plateformes de travail repose essentiellement sur la fourniture des prestations proposées par des travailleurs juridiquement indépendants liés à la plateforme par un contrat commercial, en lieu et place de salariés. Ce faisant, les plateformes ne sont pas redevables des cotisations sociales dues par les employeurs au titre du financement de la protection sociale de leurs salariés, ni assujettis au respect des garanties accordées par la loi aux salariés. Les plateformes se délestent également du risque économique habituellement supporté par les employeurs en cas de ralentissement de l'activité économique.

La plateformisation des services aux entreprises concourt, selon le rapporteur, à l'externalisation du recrutement et des fonctions support, comme on peut le voir avec le développement des plateformes de services juridiques et administratifs. Le secteur des legaltech est en croissance constante, accéléré par la crise sanitaire.

#### **❖ Améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes**

Le rapport alerte sur la polarisation du marché du travail engendrée par le phénomène de plateformisation. La mondialisation, qui a principalement heurté, dans ses premières décennies, le travail faiblement qualifié dans les pays occidentaux, fragilise désormais également la situation des travailleurs les plus qualifiés, mis en concurrence, notamment au travers des plateformes numériques, avec des travailleurs du Sud particulièrement bien formés et moins coûteux pour les entreprises. La majorité des travailleurs de plateformes pâtissent d'une grande précarité : pour dégager un revenu satisfaisant, les travailleurs utilisant ces plateformes doivent généralement travailler bien plus longtemps que la durée légale du travail. De plus, la différence de prix s'explique uniquement par l'absence de versement de cotisations sociales employeur par la plateforme.

*Proposition n°2 : étendre aux travailleurs de plateformes exposés à des risques professionnels manifestes les garanties dont bénéficient les salariés en matière de sécurité au travail.*

*Proposition n°3 : étendre les compétences de l'inspection du travail au contrôle du respect des nouvelles obligations des plateformes en matière de sécurité au travail.*

*Proposition n°4 : étendre à l'ensemble des travailleurs de plateformes le droit à la déconnexion dont bénéficient déjà les travailleurs des plateformes de mobilité.*

### ❖ Permettre un dialogue social à tous les travailleurs de plateformes et des négociations collectives équilibrées

Pour le rapporteur, le dialogue social est primordial pour les travailleurs de plateformes. L'extension de la couverture sociale des travailleurs des plateformes apparaît comme une priorité. De plus, la faiblesse des revenus d'une majorité des travailleurs de plateformes les empêche souvent de s'assurer, doublant ainsi leur précarité économique d'une précarité sociale

Il revient au législateur de clarifier le droit et de mettre un terme à l'insécurité juridique dans laquelle sont placés les travailleurs comme les plateformes du fait de la divergence des jurisprudences. Une telle situation suppose en effet une intervention permanente du juge.

Une autre difficulté relevée par le rapporteur relève des normes du droit de la concurrence tel qu'issu des traités fondateurs de l'Union Européenne. Il fait, en effet, obstacle à la mise en œuvre effective du dialogue social avec les plateformes dans le cadre de l'interdiction des ententes entre entreprises. C'est pourquoi il est nécessaire de faire évoluer le cadre juridique européen afin de permettre la mise en œuvre concrète du dialogue social entre les plateformes et leurs travailleurs.

*Proposition n°5 : consacrer dans la loi le principe d'une rémunération minimale à la tâche des travailleurs de plateformes et en renvoyer la négociation au dialogue social*

*Proposition n°6 : fixer les thèmes obligatoires du dialogue social avec les plateformes en y incluant la question de la tarification des prestations et de la rémunération des travailleurs.*

*Proposition n°7 : organiser un dialogue social au niveau de chaque plateforme en sus du dialogue prévu au niveau sectoriel.*

*Proposition n°8 : obtenir l'exemption de l'application des dispositions du droit européen de la concurrence pour les négociations collectives menées entre les plateformes et leurs travailleurs.*

### ❖ Encadrer le management algorithmique

Pour le rapporteur, la réglementation de l'utilisation des algorithmes par les plateformes demeure limitée par l'ancienneté de la législation et les restrictions des avancées législatives récentes qui sont soumises à la protection du secret des affaires dont bénéficie les plateformes numériques. Cette protection réduit les efforts de transparence des algorithmes et de redevabilité des décisions prises sur le fondement des traitements automatisés des données.

Les algorithmes utilisés par certaines plateformes déterminent les conditions de travail et de rémunération des travailleurs. La mission d'information souhaite insister sur le fait que non seulement les travailleurs des plateformes utilisant des algorithmes de tarification ne sont pas libres de fixer leurs prix, mais ils ne sont pas non plus consultés lorsque ces tarifs évoluent, généralement à la baisse.

*Proposition n°9 : engager une réflexion pour adapter le droit du travail aux spécificités du management algorithmique et à ses conséquences sur les conditions de travail.*

*Proposition n°10 : imposer aux plateformes de travail l'effacement, à intervalles réguliers, de l'historique des notes attribuées par les clients aux travailleurs qui les utilisent.*

Sous une apparente neutralité, le recrutement algorithmique tend à reproduire les biais cognitifs et discriminants dont peuvent être victimes les travailleurs des plateformes. L'utilisation de solutions numériques et d'algorithmes dans les processus de recrutement des entreprises est principalement motivée par la recherche d'une plus grande objectivité, d'une plus grande neutralité et d'une plus grande efficacité, cependant, le rapporteur convient qu'il apparaît intéressant de s'interroger sur la capacité technique des algorithmes à ne pas discriminer en matière de recrutement. Il est à souligner que les algorithmes sont premièrement et avant tout le résultat d'un travail humain de conception et de traduction en langage informatique de choix qui ont été effectués par des personnes humaines en capacité de prendre des décisions : l'algorithme est « une chaîne de responsabilité humaine ». La mission estime qu'il y a, a minima, une responsabilité collective et impérieuse de contribuer au recensement des éventuelles discriminations qui résultent de l'utilisation des algorithmes.

La mission d'information considère qu'il est aujourd'hui impératif que les plateformes mettent en œuvre des processus internes permettant d'assurer la compréhension des algorithmes, notamment à destination des travailleurs et de leurs représentants. Si les initiatives développées par les plateformes pour favoriser les échanges avec leurs travailleurs, notamment concernant le fonctionnement des algorithmes et des décisions prises avec leur appui, sont souhaitables, les éléments de réponse apportés à la mission d'information apparaissent toutefois très insuffisants face à l'ampleur des enjeux liés à la compréhension des algorithmes. Or, il est primordial que les enjeux relatifs au management algorithmique et à la compréhension des logiques de fonctionnement des algorithmes soient abordés dans le cadre du dialogue social qui se met progressivement en place pour les plateformes de mobilité et qui, la mission d'information le recommande, devrait également concerner à moyen terme les plateformes des autres secteurs d'activité.

*Proposition n° 11 : garantir aux représentants des travailleurs des plateformes un droit de se faire communiquer un document compréhensible et actualisé détaillant les logiques de fonctionnement des algorithmes.*

*Proposition n° 12 : rendre applicable aux représentants des travailleurs des plateformes les obligations de confidentialité et de discrétion professionnelle qui incombent aux représentants du personnel des entreprises afin de faciliter la mise en œuvre d'un dialogue social sur le contenu des algorithmes.*

*Proposition n° 13 : consulter les comités économiques et sociaux sur l'introduction, l'utilisation et la modification des algorithmes et outils d'intelligence artificielle dans les entreprises et leur permettre de bénéficier de l'assistance d'un expert indépendant et externe à l'entreprise.*

*Proposition n° 14 : compléter les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) afin qu'elle puisse épauler les représentants des travailleurs des plateformes dans les discussions et négociations relatives au fonctionnement des algorithmes et à leurs conséquences pour les travailleurs.*

### ❖ Favoriser la transparence et l'explicabilité des algorithmes des plateformes

Selon le rapporteur, il est indispensable de renforcer la transparence et l'explicabilité des algorithmes de plateformes.

*Proposition n° 15 : prévoir systématiquement des clauses d'explicabilité et d'auditabilité des algorithmes lors de la négociation d'un contrat de prestation de service entre une entreprise et un prestataire de conception d'algorithmes.*

*Proposition n° 16 : intégrer obligatoirement à la formation des concepteurs d'algorithmes une sensibilisation aux enjeux éthiques et d'explicabilité.*

*Proposition n° 17 : étendre le périmètre des organismes et des traitements automatisés de données devant obligatoirement faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), notamment pour tous les traitements automatisés de données utilisés à des fins de ressources humaines.*

*Proposition n° 18 : encourager les plateformes numériques et les entreprises à mettre en place des structures internes de concertation, associant les représentants des travailleurs, pour permettre une conception et une évolution partenariales, éthiques et responsables des algorithmes.*

Enfin, le rapporteur estime qu'il faut garantir la portabilité des données afin de renforcer l'indépendance et la mobilité des travailleurs des plateformes. En effet, les travailleurs sont principalement dépendants des plateformes pour accéder à leurs données. Ces difficultés d'accès renforcent le caractère déterminant du management algorithmique sur leur charge et leurs conditions de travail. La mission considère que le moindre accès aux données signifie également une « moindre mobilité des travailleurs ».

La mission d'information s'interroge sur la capacité des plateformes à traiter, dans les délais réglementaires prévus, les demandes formulées par les travailleurs. Or, il est essentiel que ce droit d'accès aux données soit pleinement effectif, car il permet des actions concrètes permettant aux travailleurs des plateformes et à leurs représentants de commencer à se réapproprier une partie de leur travail et de devenir véritablement les maillons d'une chaîne humaine que le management algorithmique tend à effacer.