

# Liberté syndicale et négociation collective dans l'économie des plateformes: de la mobilisation des travailleurs à l'approche axée sur les droits de l'homme

Charalampos STYLOGIANNIS\*

---

**Résumé.** *L'étude porte sur l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans l'économie des plateformes. Après avoir commenté plusieurs exemples de mobilisation collective des travailleurs des plateformes dans le monde, l'auteur plaide pour l'adoption d'une approche axée sur les droits de l'homme de ces deux garanties, que divers instruments internationaux consacrent, et que de nombreux tribunaux nationaux et internationaux ont utilisées pour justifier leurs décisions. C'est pour lui la seule façon de protéger tous les travailleurs, indépendamment de leur situation au regard de l'emploi, dans un monde du travail en mutation.*

**Mots-clés:** *plateformes de travail numérique, droits de l'homme, droits au travail, négociation collective, liberté syndicale, syndicats.*

---

## 1. Introduction

Le 24 octobre 2019, la Commissaire à la Concurrence de l'Union européenne (UE), Margrethe Vestager, a déclaré: «Les travailleurs des plateformes devraient pouvoir se regrouper pour défendre leurs droits [...] et, même si leurs employeurs les présentent comme des “indépendants”, les accords collectifs qu'ils peuvent

---

\* KU Leuven; [charalampos.stylogiannis@kuleuven.be](mailto:charalampos.stylogiannis@kuleuven.be). L'étude dont il est rendu compte ici a été réalisée grâce à une bourse accordée par le Fonds de la recherche scientifique – Flandre (FWO) dans le cadre du programme Odysseus (projet intitulé «Employment rights and labour protection in the on-demand economy»). L'auteur remercie Tzehainesh Teklè et les évaluateurs anonymes de la *Revue* de leurs remarques bienvenues. Il adresse aussi des remerciements tout particuliers à Valerio De Stefano, Frank Hendrickx, Filip Dorssemont, Silvia Rainone, Mathias Wouters et Ilda Durri pour leurs précieux commentaires et retours sur son article.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Freedom of Association and Collective Bargaining in the Platform Economy: A Human Rights-Based Approach and an Over-Increasing Mobilization of Workers» (*International Labour Review*, vol. 162, n° 1). Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 1).

© Auteur(s), 2021.

© Compilation et traduction des articles: Organisation internationale du Travail, 2023.

conclure ne doivent pas être assimilés à des cartels» (Espinoza, 2019)<sup>1</sup>. Quelques mois plus tard, en Australie, le gouvernement de l'État de Victoria publiait les conclusions d'une enquête sur la main-d'œuvre à la demande<sup>2</sup>, qui constituait la première grande étude nationale menée à bien en vue de remédier aux problèmes rencontrés par les travailleurs des plateformes (Forsyth, 2020, p. 18). Cette évolution du discours et de la pratique n'est pas fortuite et ne découle pas uniquement d'une prise de conscience du législateur, soucieux désormais de la médiocrité des conditions de travail sur les plateformes (voir Eurofound, 2019; De Stefano, 2016). Il faut y voir plutôt l'effet des pressions exercées par une main-d'œuvre de plus en plus mobilisée, active et organisée collectivement, parfois avec l'appui d'autres acteurs, notamment des chercheurs de différents pays (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016). De fait, les syndicats institutionnels sont de plus en plus nombreux à représenter les intérêts des travailleurs des plateformes, alors que de nouveaux collectifs professionnels, qui ne relèvent pas forcément du modèle syndical traditionnel, font leur apparition en nombre croissant (Staunton, 2018). Ces évolutions, qui dénotent une approche plus solidaire et une perspective davantage axée sur les droits de l'homme, témoignent d'un renforcement de la coopération entre le mouvement syndical et les travailleurs au bénéfice de modalités d'emploi atypiques. Cependant, pour que le mouvement se poursuive, il faut assurer l'accès des travailleurs à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, ce qui n'est pas chose facile sur les plateformes.

Cette introduction étant faite, nous organiserons la suite de notre article en cinq parties. Pour commencer, nous nous interrogerons sur l'incidence que le travail sur les plateformes peut avoir sur la jouissance des droits fondamentaux au travail que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective et sur la protection de ces droits par la loi dans ce contexte particulier (titre 2). Pour poursuivre, nous décrirons la position des syndicats vis-à-vis des travailleurs atypiques et nous nous interrogerons sur les spécificités éventuelles de la représentation de la main-d'œuvre des plateformes (titre 3). Nous décrirons ensuite un certain nombre de stratégies de mobilisation collective déployées par les travailleurs des plateformes, parfois avec profit, tout en soulignant que certains obstacles juridiques restreignent toujours l'accès à la liberté syndicale et au droit de négociation collective de cette main-d'œuvre (titre 4). Pour sortir de l'impasse, nous proposerons de changer de perspective et d'envisager ces garanties selon une approche axée sur les droits de l'homme, que nous présenterons dans le détail, dans la partie suivante, où nous énumérerons ses atouts, du point de vue juridique, en vue d'une protection effective des travailleurs des plateformes ou atypiques (titre 5). Dans une dernière partie (titre 6), nous donnerons nos conclusions.

---

<sup>1</sup> L'article de presse que nous citons ici a été écrit avant que la Commission de l'UE n'adopte les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés (voir à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022XC0930%2802%29>). Cet événement important ne pourra donc pas être commenté ici.

<sup>2</sup> Voir à l'adresse <https://engage.vic.gov.au/inquiry-on-demand-workforce>.

## 2. Le travail sur les plateformes et la question du statut des travailleurs

Le travail via les plateformes, rendu possible par les nouvelles technologies et la numérisation des marchés, fait partie des modalités d'emploi dites atypiques<sup>3</sup>. L'activité y est effectuée à la demande et se rapproche par certains aspects, soit la flexibilité et la précarité, d'autres modalités d'emploi occasionnel, qui tendent aussi à se diffuser dans le monde (De Stefano, 2016). De ce point de vue, l'essor de ce système s'inscrit dans une évolution plus générale, qui pousse des travailleurs toujours plus nombreux dans une «zone grise» du point de vue juridique, parce qu'ils ne relèvent franchement ni de l'emploi salarié classique ni de l'emploi indépendant, deuxième formule à laquelle les dispositions du droit du travail ne sont que très peu applicables (*ibid.*; OCDE, 2019). La majorité des plateformes «recrutent» des travailleurs occasionnels, qu'elles présentent comme des prestataires indépendants, même s'il s'agit plutôt de relations de travail déguisées, l'indépendance économique et structurelle affirmée n'étant souvent que de façade. Les plateformes qui fonctionnent avec une main-d'œuvre salariée sont très minoritaires (De Stefano *et al.*, 2021).

Dans un environnement dans lequel les modalités d'emploi sont de plus en plus hétérogènes, et où l'activité indépendante progresse, notamment via les plateformes, il est de plus en plus difficile de déterminer où doit commencer et s'arrêter la protection des travailleurs. Cette difficulté découle directement des caractéristiques du droit du travail actuel, qui réserve encore la protection des droits au travail, y compris au niveau collectif, aux travailleurs salariés et «subordonnés», et plutôt à ceux d'entre eux qui sont occupés à plein temps et ont un contrat de durée indéterminée. Les travailleurs indépendants sont réputés être «capables de se défendre tout seuls» sur le marché et ne pas avoir besoin de l'appui de l'État. Les garanties prévues par le droit ne leur sont donc pas applicables pour la plupart, et les dispositifs de sécurité sociale encore moins. Le recours croissant au travail indépendant risque donc de priver une portion non négligeable de la main-d'œuvre de la jouissance des droits collectifs fondamentaux dans le domaine du travail, droits que l'on peut pourtant considérer comme des droits de l'homme, comme nous le démontrerons dans la suite de notre article.

Un autre élément contribue aussi à limiter l'accès des travailleurs des plateformes à ces droits fondamentaux, à savoir le fait que leurs activités tombent sous le coup d'un autre régime juridique, en l'espèce le droit de la concurrence. En effet, des lois anticartels strictes assimilent les indépendants à des entreprises, de même que les nombreux travailleurs situés dans une zone grise entre ce statut et celui de salarié. Dans ce cadre, le fait d'établir des conditions minimales peut être considéré comme une pratique de fixation des prix contraire à l'intérêt du consommateur et aux règles de la concurrence loyale. Les conventions collectives constituent dès lors une atteinte au droit de la concurrence

---

<sup>3</sup> Ces modalités comprennent également le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et toutes les autres formules qui ne correspondent pas à la relation de travail classique, définie comme une activité professionnelle exercée à plein temps, en vertu d'un contrat de durée indéterminée, dans le cadre d'une relation de subordination bilatérale avec l'employeur (OIT, 2016).

(Lianos, Countouris et De Stefano, 2019). Nous verrons plus bas que la stricte application de ces règles a déjà privé un nombre considérable de travailleurs des plateformes de la protection fournie par les conventions collectives. Par ailleurs, en dehors de ces obstacles juridiques, des difficultés d'ordre pratique empêchent ceux d'entre eux qui obtiennent le statut de salarié d'exercer leurs droits collectifs (Aloisi, 2019). En effet, comme d'autres travailleurs atypiques, les collaborateurs des plateformes sont très mobiles professionnellement et ne sont pas rattachés à un lieu de travail défini. En outre, jusqu'à récemment du moins, les syndicats traditionnels s'intéressent peu à cette population (Heery, 2015; Gumbrell-McCormick, 2011). Nous développerons cette idée dans la partie suivante, tout en commentant les initiatives prises par certaines organisations syndicales pour faire avancer les choses.

### 3. Les syndicats face aux travailleurs atypiques et les spécificités de la main-d'œuvre des plateformes

Comme indiqué plus haut, le travail réalisé via les plateformes relève plus largement de la catégorie des modalités d'emploi atypiques, modalités utilisées depuis longtemps déjà pour réduire le coût du travail, gagner en productivité ou, plus récemment, se soustraire aux règles découlant de la loi ou des conventions collectives (Prassl, 2018). Aujourd'hui comme hier, des obstacles juridiques ou matériels continuent d'empêcher les travailleurs dits atypiques de jouir pleinement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Ces personnes ont notamment toutes les peines du monde à s'organiser pour promouvoir leurs droits et intérêts.

L'attitude du mouvement syndical vis-à-vis de ces modalités d'emploi précaires a parfois fait débat. Comme Keune le rappelle, les syndicats ont souvent été accusés de ne pas s'occuper des *outsiders*, c'est-à-dire les travailleurs plus précaires, moins bien intégrés sur le marché du travail, qui occupent souvent des emplois faiblement rémunérés (Keune, 2013, p. 66). En effet, le système de relations professionnelles s'est formé et développé à l'époque du fordisme, c'est-à-dire de la production industrielle en grande série, lorsque les syndicats cherchaient à recruter des adhérents dans un groupe relativement homogène, constitué avant tout d'hommes, employés à plein temps et occupant des postes relativement stables (Gumbrell-McCormick, 2011, p. 297). D'un autre côté, de nombreux travailleurs atypiques ont l'impression que les structures syndicales traditionnelles ne sont pas à même de bien représenter leurs intérêts (Vandaele, 2018, pp. 8-10).

Cependant, les syndicats ont compris peu à peu que la progression des formes d'emploi atypiques risquait de réduire leur capacité d'action s'ils ne se décidaient pas à accepter ces travailleurs parmi leurs membres (Gumbrell-McCormick, 2011, p. 300). L'histoire du mouvement syndical et les études sur la question montrent que les syndicats ont souvent cherché à agir en faveur des travailleurs atypiques, y compris des indépendants, et ce par différents moyens: la négociation de conventions collectives, des interventions visant à faire évoluer

les orientations ou la législation nationales, y compris dans le cadre du dialogue social, des actions en justice, des efforts d'organisation, la prestation de services, ou encore la réalisation de campagnes de sensibilisation destinées au grand public. On observe des initiatives de ce type partout dans le monde. En Allemagne, IG Metall, premier syndicat du pays en nombre d'adhérents, a ainsi modifié ses statuts afin d'autoriser les travailleurs indépendants à devenir membres. En Suède, le syndicat Unionen avait pris la même décision en 2018. Aux Pays-Bas, la *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV), principale confédération syndicale du pays, représente les travailleurs atypiques dans les branches où la main-d'œuvre est particulièrement vulnérable, comme les soins à domicile et les services de nettoyage. En Slovénie, le syndicat *Sindikat prekarccev*, qui est affilié à la principale confédération syndicale du pays, l'Association des syndicats libres de Slovénie (ZSSS), s'efforce depuis 2016 d'organiser les travailleurs atypiques (OCDE, 2019, p. 243). On observe des évolutions similaires dans d'autres pays européens, notamment en Espagne ou en Italie, ou encore aux États-Unis.

Même si les travailleurs atypiques restent mal représentés par les syndicats (dans le contexte d'une désyndicalisation plus générale, partout dans le monde), il faut donc reconnaître que le mouvement syndical s'ouvre progressivement à ce nouveau type de public, dont le profil et les besoins diffèrent souvent de ceux des travailleurs habituels. Cette évolution est perceptible notamment dans l'économie des plateformes.

On peut se demander si l'organisation des travailleurs des plateformes présente des spécificités par rapport à celle des autres travailleurs atypiques. Certains estiment que c'est effectivement le cas et que la représentation de cette main-d'œuvre présente des difficultés «à nulle autre pareilles» (Lenaerts, Kilhoffer et Akgüç, 2018, p. 72). Pourtant, ces difficultés ne sont pas toutes inédites pour les syndicats. Ceux-ci ont déjà été confrontés dans d'autres cadres aux problèmes posés par l'ambiguïté du statut professionnel, l'existence de lois anticartels strictes, ou encore l'instabilité du parcours professionnel – un facteur qui nuit à la construction de l'identité collective –, et ces mêmes éléments ont fait entrave à la syndicalisation d'autres catégories de travailleurs atypiques par le passé (CSI, 2019). Cependant, dans le cas des plateformes, les choses sont rendues plus difficiles encore par le fait que beaucoup de ces problèmes sont exacerbés par d'autres facteurs.

Une des originalités des plateformes, par exemple, c'est qu'elles peuvent, grâce aux nouvelles technologies, puiser dans un large vivier de travailleurs issus de toutes sortes de catégories professionnelles, plus ou moins qualifiés et aux profils variés (avec beaucoup de migrants et de jeunes travailleurs notamment), qui n'ont pas forcément les mêmes raisons de se diriger vers ces structures (Newlands, Lutz et Fieseler, 2018; Vandaele, 2021). Dans cette configuration, il est encore plus compliqué de se forger une identité collective commune et de coopérer aux fins de la résolution de problèmes liés au lieu de travail. Des études ont montré, par exemple, que les travailleurs qui ne tiraient pas l'essentiel de leur revenu des plateformes étaient moins susceptibles de s'organiser en principe (Newlands, Lutz et Fieseler, 2018, p. 264; Vandaele, 2018, p. 11). Certaines plateformes, dont Uber, ont bien pris la mesure de la diversité et la dynamique particulière de leurs prestataires, dont certains se consacrent exclusivement à

leur activité, alors que d'autres n'y voient qu'un à-côté plaisant, et c'est sur les chauffeurs «les moins investis», et donc les moins susceptibles de se syndiquer, qu'elles organisent leur modèle opérationnel (Rosenblat, 2018, pp. 53-55 et 72). En outre, de nombreuses plateformes ne prévoient pas de système de communication entre les travailleurs, qui ne peuvent pas partager leurs expériences facilement (Newlands, Lutz et Fieseler, 2018, p. 263). Enfin, les travailleurs des plateformes ont souvent un «sentiment d'isolement» et d'anonymat, en particulier lorsqu'ils effectuent leur activité de façon entièrement dématérialisée (Johnston, 2020, p. 34).

Malgré ces difficultés pratiques, qui s'ajoutent aux obstacles juridiques énoncés dans la partie précédente, certains syndicats s'efforcent d'organiser les travailleurs des plateformes, alors que d'autres organisations moins traditionnelles s'emploient en nombre croissant à défendre leurs intérêts. C'est ce que nous verrons dans la partie qui suit.

## 4. Mobilisation et coopération dans l'économie des plateformes

### 4.1. La voie des conventions collectives

Comme nous l'avons vu plus haut, l'évolution récente montre que les syndicats traditionnels cherchent maintenant beaucoup plus activement, et par différents moyens, à se rapprocher des travailleurs des plateformes. Plusieurs conventions collectives, conclues au niveau de la branche ou d'entreprises, témoignent de cet effort. Ainsi, en Autriche, le syndicat Vida, qui représente les travailleurs des transports et des services, a créé un comité de travailleurs, qui devait représenter les livreurs à vélo de Foodora et négocier à terme une convention collective applicable à l'ensemble de la profession<sup>4</sup>. Le texte proposé ne contenait pas de dispositions relatives au statut juridique des livreurs, mais il fixait certaines normes, par exemple un salaire minimum et des congés payés pour les travailleurs assimilés à des salariés (Widner, 2019). En outre, en Espagne, deux organisations syndicales, l'UGT et les CCOO (Unión general de trabajadores y trabajadoras et Comisiones Obreras) sont convenues en 2019 d'élargir la portée de la convention collective applicable aux travailleurs de l'hôtellerie-restauration afin que les collaborateurs des plateformes ayant le statut de salarié puissent bénéficier de leurs dispositions<sup>5</sup>. Les syndicats et les organisations patronales de la branche ont estimé un tel élargissement nécessaire à la fois pour réduire les risques de concurrence déloyale dans le secteur, où les plateformes se multiplient, mais aussi pour empêcher la détérioration de conditions de travail déjà bien établies (Hermoso, 2019, pp. 9-11). Cependant, il semble que la majorité des travailleurs concernés ne bénéficient pas des améliorations introduites en réalité, car ils ne sont pas salariés mais indépendants (*ibid.*, p. 11). En Suisse, une autre convention collective de branche a été signée en février 2019

<sup>4</sup> Voir à l'adresse [www.vida.at/cms/S03/S03\\_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustell](http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustell).

<sup>5</sup> Voir à l'adresse <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf>.

entre Syndicom (Syndicat des médias et de la communication) et l'organisation patronale des services de livraison, Swissmessengerlogistic (SML). Cet accord définit des conditions minimales, notamment pour ce qui est du temps de travail et une protection en cas de maladie. Elle est applicable aux coursiers à vélo et aux services coursiers urbains (Dunand et Mahon, 2019, p. 144). Selon les spécialistes de la question au niveau suisse, la portée de l'accord est affaiblie par le fait que celui-ci ne lie pas les principales plateformes de la branche, UberEats notamment, si bien qu'il ne s'applique qu'à un petit nombre de travailleurs collaborant avec des sociétés moins importantes (*ibid.*).

D'autres initiatives intéressantes peuvent être signalées en Italie. En 2017, toujours au niveau de la branche, certains des principaux syndicats du pays, notamment la Filt-CGIL, fédération italienne des travailleurs des transports, ont signé, dans le domaine de la logistique, une convention collective qui introduit plusieurs mesures importantes pour la protection des travailleurs (Vandaele, 2021, p. 224). Depuis 2018, le texte, modifié compte tenu des nouveaux problèmes liés aux plateformes de travail numérique, est applicable également à tous les livreurs de repas à vélo, indépendamment de leur situation au regard de l'emploi (Vandaele, 2021). Assodelivery, une association patronale qui représente plusieurs grandes plateformes telles que Deliveroo et Glovo, a refusé d'adhérer à cette convention. Elle a signé en revanche avec l'Unione generale del lavoro (UGL), un syndicat proche de l'extrême-droite, un accord qui maintient les travailleurs dans leur statut actuel (soit celui d'indépendants) mais leur octroie en contrepartie un salaire minimum et un certain nombre de primes (Heikkilä et Tamma, 2020). Cet accord est une réponse manifeste à une réforme législative introduite en 2019, qui élargit la portée de la protection autrefois réservée aux salariés afin d'en faire bénéficier tous les travailleurs fournissant une prestation organisée par une autre partie, y compris via une plateforme<sup>6</sup>. Grâce à la réforme, les dispositions relatives à la protection de l'emploi et aux conditions de travail sont désormais applicables aux travailleurs des plateformes, sauf disposition contraire d'une convention collective (Aloisi et De Stefano, 2020). Sans surprise, les syndicats les plus représentatifs du pays ont critiqué l'accord signé avec l'UGL, en affirmant qu'il n'apportait pas d'amélioration véritable et que les garanties qu'il introduisait étaient inférieures aux normes prévues par la loi modifiée (Heikkilä et Tamma, 2020). En outre, le ministère italien du Travail a récemment publié un avis – qui reste non contraignant – dans lequel il indique que l'accord n'est pas valable, car non conforme avec la dernière réforme législative mais aussi parce que l'UGL n'est pas suffisamment représentative des livreurs en activité en Italie (*ibid.*). Cet exemple montre que les plateformes sont prêtes à aller très loin pour maintenir leurs pratiques, y compris à contourner le droit en place. Il atteste également que certaines conventions collectives peuvent avoir pour but de compléter les règles existantes et promouvoir les intérêts politiques ou autres du syndicat qui les propose, un phénomène qui n'est pas nouveau bien sûr, comme certains auteurs l'ont déjà signalé (Keune, 2013, p. 72).

---

<sup>6</sup> Décret-loi n° 101 du 3 septembre 2019 sur les dispositions urgentes pour la protection des travailleurs et la résolution des crises au sein des entreprises, *Gazzetta Ufficiale* (19G00109) (GU Serie Generale n° 207 du 4 septembre 2019). Voir à l'adresse <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>.

On peut signaler encore la signature, en 2019, au Royaume-Uni, d'une convention collective liant le syndicat des chauffeurs professionnels, le GMB, et la société de livraison Hermes, qui a donné aux livreurs de la société ayant le statut d'indépendants le droit à des congés payés et à un revenu garanti (GMB Union, 2019). De même, en 2017, en Australie, Unions New South Wales, une association professionnelle, a négocié avec Airtasker, une plateforme d'intermédiation plutôt axée sur la prestation de tâches à réaliser au domicile du client, un accord qui fixe des conditions minimales, notamment pour ce qui est des tarifs, des règles de sécurité et des assurances-accident (Minter, 2017, p. 449). Même si cet accord n'est pas assimilable à un accord de branche conclu en vertu de la loi, et qu'il n'a pas de valeur contraignante, il «fournit une base de référence, ou voie d'accès, permettant aux syndicats de promouvoir des modalités d'organisation plus efficaces dans l'environnement hostile de l'économie à la tâche» (Forsyth, 2020, p. 19).

Les pays scandinaves fournissent d'autres exemples intéressants. En Suède, par exemple, le syndicat des travailleurs des transports a conclu un accord d'entreprise avec Bzzt, une start-up calquée sur le modèle d'Uber, qui propose des services de transport de personnes à bord de véhicules électriques (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019, p. 37). L'accord prévoit l'octroi de garanties identiques à celles dont jouissent les chauffeurs de taxi. En Norvège, en septembre 2019, Fellesforbundet (fédération unie des syndicats) a conclu avec Foodora une convention collective qui introduit notamment une hausse des tarifs, une prime pour ancienneté et une indemnité pour équipement, dont le montant dépend du nombre de livraison (Solstad, 2019). On relèvera cependant que, dans le pays, Foodora considère désormais ses coursiers comme des salariés. Les travailleurs ont aussi obtenu le remboursement de leurs frais d'équipement et une rémunération selon le temps de travail effectif (Jesnes, Ilsøe et Hotvedt, 2019).

Pour clore ce tour d'horizon, on peut mentionner la signature, au Danemark, en 2018, d'un accord collectif liant le syndicat 3F et Hilfr.dk, une plateforme spécialisée dans les services de nettoyage. C'est le premier arrangement conclu dans l'économie des plateformes qui prévoit la protection des données personnelles des salariés et précise que ceux-ci doivent consentir à l'utilisation ou la publication en ligne des renseignements qui les concernent (*ibid.*). En outre, l'accord entérine la décision de l'entreprise de créer une nouvelle catégorie de collaborateurs bénéficiant du statut de salarié (les *SuperHilfrs*), qui vient s'ajouter à celle des collaborateurs indépendants (appelés *Freelancehilfrs*)<sup>7</sup>. Tous les travailleurs qui ont accumulé cent heures de travail pour la plateforme peuvent demander à en bénéficier. Ceux qui ne répondent pas à ce critère peuvent aussi demander le nouveau statut, mais la plateforme n'est pas obligée de répondre favorablement (Vandaele, 2021, p. 218). Par ailleurs, l'accord fixe des tarifs planchers pour les prestations fournies par les indépendants, un élément qui a fait réagir l'autorité chargée des questions de concurrence et de consommation au Danemark du reste. En effet, celle-ci a contesté le texte devant la justice, en arguant que les

---

<sup>7</sup> Pour un complément d'information sur la catégorie des *SuperHilfrs*, voir à l'adresse <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>.

travailleurs relevant des deux statuts (*SuperHilfrs* et *Freelancehilfrs*) devaient être assimilés à des entreprises et n'avaient donc pas le droit de fixer des tarifs<sup>8</sup>. La plateforme a alors proposé de revoir le texte de l'accord, en précisant que les tarifs horaires minimaux ne s'appliquaient pas aux *Freelancehilfrs*, que «les travailleurs *SuperHilfrs* se trouvaient dans une position de subordination vis-à-vis de Hilfr» sur le plan juridique et qu'elle-même «assumerait les risques financiers liés aux services de nettoyage fournis par cette catégorie de collaborateurs» (Vandaele, 2021). En principe, Hilfr est liée par ces engagements sans limite de durée. Comme Countouris et De Stefano l'ont souligné, cet exemple montre que la législation anticartel peut empêcher les travailleurs de jouir de leurs droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective (Countouris et De Stefano, 2020). Ce point de vue semble justifié dès lors que l'autorité danoise de la concurrence considère tous les travailleurs des plateformes comme des entreprises a priori, sans étayer cette affirmation par des éléments empiriques ni envisager qu'il puisse y avoir des relations de travail déguisées.

Si cette floraison d'accords collectifs dans l'économie des plateformes doit être vue d'un bon œil, il convient de formuler certaines réserves. Tout d'abord, une bonne partie des travailleurs des plateformes ne bénéficient pas de ces nouvelles règles parce qu'ils sont toujours considérés comme des indépendants, alors même que la relation qui les lie à la plateforme se rapproche beaucoup de la relation de travail classique. Ensuite, la majorité de ces accords sont conclus au niveau de l'entreprise, même dans un pays comme le Danemark, où les conventions collectives sont généralement négociées au niveau de la branche (Johnston, 2020, p. 42). On peut y voir le signe d'une tendance plus générale, à l'œuvre dans de nombreux pays, à savoir la décentralisation des procédures de négociation collective, au profit des accords d'entreprise. Cette évolution peut déboucher sur des accords moins favorables pour les travailleurs, avec des niveaux de protection réduits (Baccaro et Howell, 2011).

## 4.2. Autres stratégies de mobilisation

L'élaboration de conventions collectives n'est pas le seul moyen d'action des syndicats, qui ont mobilisé d'autres stratégies pour atteindre les travailleurs des plateformes. Ainsi, en Espagne, l'Intersindical Valenciana, une confédération régionale, a aidé les coursiers de l'entreprise Deliveroo à obtenir la requalification de leur relation de travail devant la justice, qui a établi qu'ils devaient être considérés comme des salariés, et non pas comme des prestataires indépendants, dans une décision qui constitue la première victoire devant les tribunaux pour des livreurs de repas à vélo en Europe (CSI, 2019, p. 14). Au Royaume-Uni, le syndicat GMB s'est associé aux recours en requalification formés par des chauffeurs et livreurs contre plusieurs plateformes (Aloisi, 2019, p. 19). Grâce à l'appui du syndicat, quelque 30 000 chauffeurs britanniques ont accédé au statut de *worker*, qui se rapproche de celui de salarié (*employee*), obtenant ainsi certains avantages importants, notamment un salaire minimum et des congés payés. En

---

<sup>8</sup> L'avis de l'autorité danoise de la concurrence et de la consommation est disponible à l'adresse <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/>.

Australie, le syndicat des travailleurs des transports (Transport Workers' Union) a aussi aidé les travailleurs des plateformes à obtenir la requalification de leur statut par des entreprises comme Foodora et Deliveroo (Forsyth, 2020, p. 19). En outre, en Italie, en décembre 2019, des chauffeurs ont engagé des poursuites contre Deliveroo devant le Tribunal du travail de Bologne, avec l'appui de la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). Ces chauffeurs se plaignaient de ce que l'algorithme utilisé par la plateforme pénalisait les travailleurs qui avaient fait grève ou été en congé maladie en leur attribuant progressivement moins de tranches horaires, ce qui avait abouti à l'éviction de certains d'entre eux. Dans sa décision, rendue le 31 décembre 2020, le tribunal du travail a décrété que l'algorithme utilisé par Deliveroo, prétendument pour évaluer la «fiabilité» des livreurs, était discriminatoire, entre autres parce qu'il pénalisait injustement des travailleurs qui avaient des motifs légitimes de ne pas se présenter au travail. Les syndicats affiliés à la CGIL ont indiqué que cette décision marquait «un tournant décisif dans la lutte des travailleurs» (Pulignano et Marà, 2021). Cet exemple fait ressortir le rôle déterminant que les syndicats peuvent jouer pour remédier aux problèmes pouvant découler d'une utilisation inappropriée des nouveaux outils technologiques.

D'autres stratégies que ces batailles judiciaires, également éloignées des moyens d'action traditionnels, tels que la négociation collective, peuvent aider les syndicats à défendre les intérêts des travailleurs des plateformes (Aloisi, 2019, p. 17), malgré leur isolement et leur invisibilité, qui rendent leur représentation particulièrement difficile. On peut citer à cet égard une initiative transfrontalière mise sur pied conjointement par la Chambre du travail autrichienne, le syndicat allemand IG Metall, qui figure parmi les principales organisations du secteur industriel en Europe, l'organisation suédoise Unionen, des syndicalistes danois et états-uniens et des spécialistes des relations professionnelles issus de différentes régions. Cette initiative a débouché sur la création d'un site Internet destiné à fournir des informations et des conseils ciblés aux travailleurs de plateformes, qui contient notamment un comparatif des conditions de travail proposées sur les différents sites, établi sur la base des avis publiés par leurs collaborateurs (Vandaele, 2018, p. 22). En outre, IG Metall a créé en 2017, avec l'aide d'une association allemande du secteur, la Deutscher Crowdsourcing Verband, et de plusieurs plateformes numériques, un service de médiation chargé de traiter les réclamations présentées à la suite de conflits opposant les travailleurs à leurs clients ou aux plateformes<sup>9</sup>.

En Italie, on peut citer l'exemple du site Idea Diffusa, plateforme collaborative en ligne lancée par la CGIL en association avec des spécialistes du travail numérique et des gestionnaires<sup>10</sup>. Cet outil permet aux membres du groupe de mettre en commun leurs connaissances et de partager leurs bonnes pratiques, afin de promouvoir la négociation collective dans l'économie numérique. Il vise également à donner au mouvement syndical une place centrale dans les débats sur l'utilisation des nouveaux outils technologiques dans le monde du travail.

<sup>9</sup> Voir à l'adresse [https://www.igmetall.de/download/2017\\_11\\_8\\_Presseinformation\\_Ombudsstelle\\_Crowdworking\\_ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf](https://www.igmetall.de/download/2017_11_8_Presseinformation_Ombudsstelle_Crowdworking_ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf).

<sup>10</sup> Voir à l'adresse <https://www2.cgil.it/cose-la-piattaforma-idea-diffusa/>.

Le site propose à cette fin un agenda interactif, un espace de débat ouvert et un magazine. Le tour d'horizon qui précède montre que, partout dans le monde, de nombreux syndicats sont prêts à s'aventurer sur des terrains autres que la négociation collective, à diversifier leurs stratégies et à acquérir des savoirs nouveaux, avec l'assistance de spécialistes, afin de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs des plateformes.

### 4.3. Représentation par des structures non traditionnelles

Un autre élément frappant quand on observe les nouveaux modes de mobilisation dans l'économie des plateformes, c'est la prolifération des organisations non traditionnelles qui cherchent à défendre les intérêts collectifs des travailleurs dans des contextes dans lesquels les syndicats classiques sont restés passifs, ou lorsque la représentation pose des difficultés particulières, déjà évoquées. L'activité de ces organisations, issues de la base (on peut parler d'organisations «communautaires») ou indépendantes, est observée partout dans le monde. Des études ont montré que celles-ci ont souvent recours aux nouvelles technologies pour faire leur travail. Ainsi, elles utilisent souvent les forums en ligne et les médias sociaux pour déployer leurs campagnes (Aloisi, 2019, p. 13).

Au Royaume-Uni, l'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), qui représente surtout des travailleurs précaires, a contribué à l'organisation de grèves sauvages et de négociations avec plusieurs plateformes, attirant l'attention des médias (Aloisi, 2019, p. 20). On peut aussi mentionner l'activité de la Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union de Berlin, en Allemagne. Cette structure s'est associée à plusieurs autres organisations communautaires de différents pays en 2018, au sein d'une nouvelle confédération internationale (Staunton, 2018). Ensemble, elles ont lancé des campagnes de mobilisation et organisé des grèves dans différents pays européens, notamment la Belgique, l'Italie, l'Espagne et les Pays-Bas (Vandaele, 2018, pp. 18-23).

Aux États-Unis, à New York, une association de chauffeurs de taxi, la NYTWA (New York Taxi Workers Alliance), qui est affiliée à la principale fédération syndicale du pays, l'AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations), a procédé un peu de la même façon pour défendre les travailleurs atypiques. En effet, cette association, pourtant enregistrée comme une organisation à but non lucratif, se considère plutôt comme un syndicat et s'est fixé pour objectif principal d'améliorer les conditions de travail des chauffeurs de taxi de New York (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019, pp. 14-15). Elle s'est surtout illustrée par une victoire contre Uber devant les tribunaux, victoire qui a permis aux chauffeurs d'obtenir des allocations de chômage. La justice lui a à nouveau donné raison en 2019, dans un autre procès encore plus retentissant contre Uber et Lyft. Dans ce cas, la décision a débouché sur un moratoire sur l'enregistrement de nouvelles sociétés de transport VTC, une première à l'échelle du pays. En outre, les deux entreprises ont été contraintes d'introduire un salaire minimum (Brooks, 2018).

L'observation montre que les associations comme la NYTWA peuvent user de leur influence pour promouvoir l'adoption de réformes législatives ou de propositions de loi destinées à améliorer les conditions de travail sur les

plateformes. La NYTWA a ainsi fait pression sur certaines instances officielles, notamment la commission responsable des taxis de la ville de New York, pour les convaincre d'accepter un certain nombre de mesures en faveur des chauffeurs, notamment une baisse des tarifs de location des véhicules et une hausse de la rémunération (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019; pp. 14-15). Toujours aux États-Unis, une organisation de chauffeurs VTC californienne, la Rideshare Drivers United-Los Angeles (RDU-LA), structure démocratique et indépendante qui utilise principalement les médias sociaux pour son action (Dolber, 2019, p. 10), a réussi à se constituer une base solide et compte autour de 20 000 membres aujourd'hui. L'association a beaucoup fait pour attirer l'attention sur les conditions faites aux travailleurs des plateformes dans le secteur des transports VTC, notamment en participant à l'organisation, en mai 2019, d'un mouvement de grève qui s'est propagé dans plus de dix villes des États-Unis. Elle s'est particulièrement illustrée en créant pour l'occasion une application spéciale, qui a permis aux organisateurs de communiquer avec les chauffeurs bien plus facilement et rapidement qu'avec les médias sociaux ou d'autres forums. Cette même application permet aux chauffeurs de participer plus aisément aux activités de la structure (Scheiber et Conger, 2020). La RDU-LA a aussi milité pour l'adoption de la loi n° 5 de l'Assemblée de Californie (loi dite «AB5»)<sup>11</sup>, notamment en organisant des réunions avec des parlementaires et en y invitant ses membres (Dolber, 2019, p. 17). Elle a largement bénéficié à cet égard de l'appui d'un syndicat des travailleurs des transports, la Transport Workers Union, notamment sur le plan financier. Ce soutien témoigne du caractère solidaire du mouvement syndical. On trouve encore un autre exemple de coopération intéressant dans la convention collective territoriale conclue à Bologne, en Italie, par des syndicats traditionnels, des collectifs de travailleurs indépendants, l'administration municipale et la plateforme Sgnam, spécialisée dans la livraison de repas (Aloisi, 2019, p. 2). Bien que non contraignant, l'accord introduit des normes minimales sur différents points, notamment la rémunération et le temps de travail. De même, au Royaume-Uni, la plateforme de livraison Just Eat a été contrainte d'octroyer plusieurs garanties et prestations, notamment un congé maladie rémunéré et des cotisations aux caisses de retraite, à plus de 1 000 coursiers, à la suite d'une campagne menée de concert par deux syndicats mentionnés précédemment, l'IWGB et le GMB (Bradshaw, 2020).

Pour conclure cette partie, nous mentionnerons une dernière initiative, relativement récente, qui fournit un exemple particulièrement prometteur de mobilisation des travailleurs de plateformes en lien avec des groupes communautaires. Il s'agit de l'action menée aux États-Unis par une organisation indépendante appelée NDWA Gig Worker Advocates, qui défend les intérêts des travailleurs domestiques. Cette structure, créée par une association de la branche, la National Domestic Workers Alliance (NDWA), a en effet conclu avec

---

<sup>11</sup> La loi AB5, votée par l'État de Californie en 2019, est le premier texte législatif ordonnant aux plateformes de considérer leurs collaborateurs comme des salariés et de leur octroyer tous les droits associés à ce statut à l'échelle des États-Unis (Dubal, 2019). Cependant, à l'issue d'un référendum populaire sur ce qu'on a appelé la «proposition 22», Uber et Lyft ont été exemptés des obligations qu'elle introduisait (voir à l'adresse <https://lao.ca.gov/BallotAnalysis/Proposition?number=22&year=2020>).

une plateforme spécialisée dans les activités domestiques (Handy) un accord pilote particulièrement intéressant (Andrias et Sachs, 2021)<sup>12</sup>, destiné à assurer la protection de travailleurs qui ne pouvaient prétendre aux garanties existantes auparavant du fait de leur qualité d'indépendants. Même s'il n'est pas issu d'un processus de négociation collective à proprement parler, et s'il ne donne pas pleinement accès au droit d'organisation et de négociation, ce texte pose des jalons importants, notamment en introduisant un salaire minimum et une assurance-maladie qui couvre les accidents du travail, et en créant un forum en ligne sur lequel les travailleurs peuvent poser leurs questions (Andrias et Sachs, 2021). Reste à voir si cette avancée incontestable portera des fruits dans la pratique.

#### 4.4. Les limites de l'action ouvrière: comment sortir de l'impasse?

On décèle donc dans l'évolution récente une tendance encourageante vers une plus forte mobilisation des travailleurs des plateformes. Comme l'ont souligné Johnston et Land-Kazlauskas (2019, p. 13), cette mobilisation se manifeste sous deux formes, largement parallèles, avec, d'un côté, l'émergence de nouvelles organisations indépendantes et, de l'autre, un regain d'activité des syndicats traditionnels, désormais soucieux d'élargir la portée de leur action pour répondre aux besoins existants. Comme nous l'avons déjà dit, ces initiatives collectives ont déjà porté des fruits pour de nombreux travailleurs des plateformes. Certains d'entre eux ont pu grâce à cela accéder au rang de salarié, alors que d'autres ont obtenu des avantages, indépendamment de la nature de leur lien avec la plateforme.

En outre, compte tenu de la nature particulière de la main-d'œuvre de l'économie des plateformes, on observe que ces évolutions pourraient permettre aux syndicats traditionnels d'élargir le cercle de leurs adhérents. Les obstacles matériels qui empêchent les travailleurs en question d'exercer les droits collectifs dans le domaine du travail n'ont pas entièrement disparu pour autant. Ainsi, malgré quelques signes prometteurs sur le plan de la coopération et de la communication, ou encore de la syndicalisation, notamment grâce aux forums en ligne et à l'action via les médias sociaux, la mobilité des travailleurs, qui passent continuellement d'une tâche et d'une plateforme à l'autre, perdure et continue de nuire à l'organisation de ces derniers.

Les obstacles juridiques demeurent également et empêchent encore bien des travailleurs de jouir d'un certain nombre de droits dans le domaine du travail, notamment du droit de négociation collective. En effet, comme indiqué plus haut, beaucoup de travailleurs des plateformes, qui ont le statut d'indépendants, ne sont pas couverts par les conventions collectives, une exclusion qui découle aussi très directement des lois anticartels, comme nous l'a montré l'exemple de la plateforme Hilfr.

En outre, la plupart des initiatives observées à ce jour, notamment les procédures judiciaires engagées par les syndicats, ne concernent qu'une portion réduite de la main-d'œuvre des plateformes, des livreurs et des chauffeurs VTC

---

<sup>12</sup> Dans un premier temps, l'accord ne devait être applicable que dans trois États: la Floride, le Kentucky et l'Indiana.

principalement. Les actions visant à assurer la protection d'autres catégories, les travailleurs domestiques par exemple, sont plus rares. Pourtant, comme certains auteurs l'ont fait valoir, l'accès des travailleurs aux garanties et droits fondamentaux dans le domaine du travail ne devrait pas dépendre de la propension ou la capacité des individus eux-mêmes (ou des organisation syndicales) d'aller devant les tribunaux (Dukes et Streeck, 2021). En outre, la justice est lente et coûteuse, ce qui peut dissuader les travailleurs de se tourner vers cette voie pour défendre leurs droits. On relèvera pour finir que, même lorsque la mobilisation collective des travailleurs des plateformes contribue à l'adoption de textes législatifs susceptibles de servir l'intérêt d'une partie d'entre eux, comme ce fut le cas en Californie avec le vote de la loi AB5, la résistance des plateformes et leur poids économique finissent parfois par les priver de la protection prévue (De Stefano *et al.*, 2021, p. 25).

Sur la base des différentes expériences décrites ci-dessus, on peut affirmer que de nombreux travailleurs des plateformes ont fait usage de droits collectifs dans le domaine du travail, donnant la preuve, par cette action, de l'importance de ces outils dans la pratique. Mais nous avons vu aussi que certains obstacles juridiques font encore entrave à la pleine jouissance de ces garanties. De ce fait, un grand nombre de travailleurs sont toujours privés du droit de s'associer librement et du droit de négocier collectivement. Comment faire alors pour protéger ces droits, d'un point de vue juridique, et sortir de l'impasse?

Peut-être en envisageant les droits au travail désormais comme des droits de l'homme, ce qui permettrait d'en assurer la jouissance par tous les travailleurs quelle que soit leur situation au regard de l'emploi. Le mouvement syndical lui-même a fait valoir ce point de vue, notamment la Confédération européenne des syndicats (CES), qui a plaidé pour la protection du droit de négociation syndicale en tant que garantie fondamentale, dont l'application devait être universelle (CES, 2020). On relèvera que l'organisation n'a pas demandé la requalification systématique des travailleurs qui se trouvent dans une zone grise entre salariat et travail indépendant, comme c'est le cas de nombreux collaborateurs des plateformes. Pour elle, l'approche axée sur les droits de l'homme doit permettre de créer un socle de protection valable pour tous les travailleurs, à qui la liberté syndicale et le droit de négociation doivent donner les moyens d'améliorer les conditions de travail, et de fixer des normes d'un niveau convenable dans le domaine du travail, indépendamment de la situation au regard de l'emploi. Pour mettre en œuvre cette solution, nul besoin de réinventer la roue: les instruments juridiques nécessaires existent déjà, comme nous le verrons dans la partie suivante.

## **5. La liberté syndicale et le droit de négociation collective en tant que droits de l'homme**

### **5.1. Et si les droits au travail étaient des droits de l'homme?**

De nombreux auteurs concluent eux aussi qu'il faudrait considérer les droits relatifs au travail comme des droits de l'homme (Fenwick et Novitz, 2010; Mantouvalou, 2012; Bellace et ter Haar, 2019). Ce point de vue semble d'autant

plus légitime que les droits fondamentaux au travail ont souvent été consacrés par les instruments et traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, et que les tribunaux nationaux ou internationaux au plus haut niveau y ont fait référence dans leurs décisions. De ce fait, des aspects plutôt relatifs au travail sont de plus en plus souvent examinés sous le prisme des droits de l'homme. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (ONU, 2011) et le vaste débat en cours sur la responsabilité des sociétés commerciales dans ce domaine fournissent un autre exemple de la convergence entre ces deux champs et de la perméabilité entre droits de l'homme et droits au travail, une question toujours très controversée. Dans ces conditions, les syndicalistes et les spécialistes du droit du travail se sont mis à invoquer les droits de l'homme pour faire valoir leur cause. Ainsi, la Confédération syndicale internationale (CSI), organisation syndicale internationale faîtière, juge qu'elle a compétence pour traiter des questions soulevées par la protection non seulement des droits au travail, mais aussi des droits de l'homme<sup>13</sup>. Inversement, de nombreux organismes spécialisés dans les droits de l'homme se sont mis à intervenir dans des domaines liés à la protection des droits au travail (Evans, 2015).

Compte tenu de ce débat, et grâce à un vaste appui international, la liberté syndicale et le droit de négociation collective ont été inscrits sur une liste «universelle» des droits de l'homme<sup>14</sup>. Pour la liberté syndicale, on relève que le droit d'association (terme qui désigne ici le même concept) est consacré par plusieurs instruments relatifs aux droits de l'homme au niveau régional ou international<sup>15</sup>. Depuis 1998, cette garantie figure aussi dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, texte que l'on ne peut pas considérer comme un instrument spécifiquement consacré aux droits de l'homme, mais qui n'en dispose pas moins que les droits fondamentaux au travail doivent être appliqués de façon universelle et que tous les travailleurs doivent y avoir accès dans tous les États Membres de l'Organisation, qui doivent chercher à promouvoir ces principes et droits du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions qui les protègent<sup>16</sup>. En outre, si la liberté d'association constitue une finalité en soi, c'est aussi un droit dit

---

<sup>13</sup> Voir à l'adresse <https://www.ituc-csi.org/human-and-trade-union-rights#:~:text=The%20ITUC%20defends%20trade%20unionists,where%20these%20affect%20working%20people>.

<sup>14</sup> L'auteur n'est pas sans savoir que, sur certains territoires, ces droits ne sont pas considérés comme fondamentaux en réalité, ni comme des droits de l'homme (en Chine, notamment). C'est pourquoi nous avons choisi le terme «appui international», sans aller jusqu'à «consensus».

<sup>15</sup> Parmi ces textes figurent notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 20(1) et 23(4)), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 22), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 8), la Convention européenne des droits de l'homme (art. 11), la Convention américaine relative aux droits de l'homme (art. 16), le Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador) (art. 8) et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 12), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 10), ou encore la Charte sociale européenne (révisée) (art. 5).

<sup>16</sup> Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normative\\_instrument/wcms\\_716595.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normative_instrument/wcms_716595.pdf).

«habilitant», au sens que de sa protection effective dépend l'exercice d'autres droits de l'homme et l'accès aux normes relatives au travail, comme l'a rappelé du reste la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations («commission d'experts» dans la suite du texte) (OIT, 2012).

Il faut savoir aussi que le droit de négociation collective constitue un élément essentiel de la liberté d'association, comme le Comité de la liberté syndicale de l'OIT l'a rappelé à de très nombreuses reprises (OIT, 2018, par. 1232). Dans de nombreux instruments relatifs aux droits de l'homme, le droit de négociation collective est présenté comme un droit de l'homme fondamental<sup>17</sup>. C'est le cas de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui porte, comme nous l'avons vu, sur des garanties dont l'application doit être universelle. La Déclaration universelle des droits de l'homme ne le mentionne pas de façon explicite en revanche, même si certains spécialistes, dont Roy Adams, ont souligné qu'il avait été question de le faire figurer, en tant qu'élément important de la liberté d'association, lors de la rédaction du texte (Adams, 2008, p. 49). Cette idée transparaît clairement dans la jurisprudence et dans les décisions rendues par les organes chargés de vérifier le respect des dispositions des traités relatifs aux droits de l'homme. Ainsi, dans une décision historique rendue par la Cour européenne des droits de l'homme, l'arrêt *Demir et Baykara c. Turquie*<sup>18</sup>, le tribunal a déclaré explicitement, pour la première fois, qu'il fallait considérer le droit de négociation collective comme un élément essentiel du droit de former des syndicats, au sens de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui consacre la liberté de réunion et d'association. Comme l'a affirmé Klaus Lörcher, cet arrêt a ouvert la voie à une interprétation plus sociale du texte de la convention dans son ensemble (Lörcher, 2013, p. 4). Le tribunal de Strasbourg a considéré en effet, comme il l'avait déjà fait précédemment<sup>19</sup>, que la convention n'était pas figée, c'est-à-dire que les droits doivent être compris d'une façon qui les rend «concrets et efficaces», plutôt que «théoriques et illusoirs» (*ibid.*, p. 10). Mais le caractère véritablement novateur de la décision de la Cour européenne réside dans son choix de s'appuyer systématiquement sur des instruments émanant d'autres cercles. Ainsi, certains observateurs ont relevé que la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme ne s'était jamais autant attardée sur le rôle joué par des instruments d'autres organisations, par exemple les conventions de l'OIT et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dans une interprétation très «à l'écoute des textes internationaux» (*internationally friendly*) (Lörcher, 2013).

La Cour interaméricaine des droits de l'homme a elle aussi renvoyé à certains principes et normes internationaux dans sa jurisprudence, notamment à ceux qui figurent dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation

---

<sup>17</sup> Convention européenne des droits de l'homme (art. 11); Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 28); Charte sociale européenne (art. 6); Protocole de San Salvador (art. 8).

<sup>18</sup> Cour européenne des droits de l'homme, *Demir et Baykara c. Turquie*, requête n° 3450397, arrêt du 12 novembre 2008 (ci-après *Demir et Baykara c. Turquie*).

<sup>19</sup> On rappellera aussi que, dans *Schmidt et Dahlström c. Suède*, la décision se fonde sur des principes protégés par les instruments de l'OIT, mais aussi par la Charte sociale européenne.

et de négociation collective, 1949, et elle a également cité les avis de la commission d'experts de l'OIT<sup>20</sup>. En 2019, la Commission interaméricaine des droits de l'homme de l'Organisation des États américains, l'un des organes chargés de s'assurer du respect de la Convention américaine relative aux droits de l'homme, a souligné, dans une demande d'avis consultatif soumise à la Cour interaméricaine des droits de l'homme, que le «droit de négociation collective était une composante de la liberté syndicale et avait de ce fait une incidence directe sur les droits des travailleurs, parce qu'il fournit un moyen démocratique de parvenir à des conditions de travail [équitables]»<sup>21</sup>.

Un large consensus semble donc se dégager du droit international et régional des droits de l'homme quant à l'idée que la liberté d'association (ou liberté syndicale) et le droit de négociation collective font partie des droits de l'homme et ont donc un caractère contraignant et universel, un principe que l'OIT a aussi fait valoir. Ainsi, la Convention européenne des droits de l'homme prévoit que toute restriction à l'application de ces droits doit être justifiée par un motif valable en droit et considérée comme nécessaire dans une société démocratique. En outre, selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, les États membres ont l'obligation positive d'assurer la jouissance de ces droits<sup>22</sup>. Ce qui semble évident aussi, c'est que l'adoption d'une perspective axée sur les droits de l'homme peut permettre d'assurer la protection globale des travailleurs des plateformes ou au bénéfice d'autres formes d'emploi atypiques, y compris en leur donnant accès à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, comme nous le verrons maintenant.

## 5.2. Les raisons qui plaident pour une approche axée sur les droits de l'homme dans le contexte de l'économie des plateformes

Maintenant que nous avons démontré la validité juridique d'une approche de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans une perspective axée sur les droits de l'homme, nous détaillerons ses atouts en vue d'une protection des travailleurs des plateformes mais aussi des travailleurs atypiques en général.

Le premier des atouts de cette approche, c'est qu'elle permet de s'affranchir d'une vision strictement binaire du monde du travail, celle qui repose sur l'opposition entre salariés et indépendants. En effet, cette distinction est contraire aux principes des droits de l'homme, mais aussi à la nécessité qu'ils soient appliqués universellement, impératif confirmé explicitement par les instances compétentes

<sup>20</sup> Voir, notamment, Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Baena Ricardo et autres c. Panama*, arrêt du 2 février 2001 (fond, réparation et frais), série C, n° 72, par. 171; ainsi que *Cantoral Huanani et García Santa Cruz c. Pérou*, arrêt du 10 juillet 2007 (exceptions préliminaires, fond, réparations et frais), série C, n° 167, par. 146.

<sup>21</sup> Commission interaméricaine des droits de l'homme, *Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género*, demande d'avis consultatif soumise à la Cour interaméricaine des droits de l'homme, 31 juillet 2019, [https://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc\\_3\\_2019\\_spa.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf).

<sup>22</sup> *Demir et Baykara c. Turquie*, par. 110.

du Conseil de l'Europe. Dans l'affaire *Sindicatul «Păstorul cel Bun» c. Roumanie*<sup>23</sup>, la Cour européenne des droits de l'homme devait déterminer si les membres du clergé de l'Église orthodoxe roumaine pouvaient revendiquer le droit à la liberté d'association dans leur archevêché. L'État roumain estimait qu'ils ne pouvaient y prétendre au motif qu'ils n'étaient pas liés par un contrat de travail. La Cour, cependant, n'a pas tenu compte de l'origine de la relation, ni de la source de la rémunération, mais uniquement d'autres éléments, comme la relation de subordination, la nature de l'emploi et la contrepartie financière. Dans une autre affaire, le Comité européen des droits sociaux a précisé, en s'appuyant sur l'article 6, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne, que tous les travailleurs doivent avoir le droit de négocier collectivement, y compris les travailleurs indépendants<sup>24</sup>. Le Comité souligne que le droit de la concurrence n'a pas pour finalité première de restreindre le droit à la liberté d'association ni le droit de négociation collective dans le cas de ceux qui en ont le plus besoin (il s'agissait en l'espèce de travailleurs indépendants, plus précisément des journalistes et des musiciens). Il considère sur cette base «qu'une interdiction absolue de la négociation collective qui toucherait tous les travailleurs indépendants serait excessive, car une telle mesure irait à l'encontre de l'objet et de la finalité de cette disposition» et qu'elle est «non nécessaire dans une société démocratique»<sup>25</sup>.

Dans un avis consultatif qui a fait date, et qui portait sur les droits des travailleurs sans papiers (liberté syndicale y compris), la Cour interaméricaine des droits de l'homme a affirmé que «la protection de ces droits est primordiale dans le cas des migrants, en vertu du principe qui veut qu'ils soient inaliénables, et que tous les travailleurs doivent en jouir, indépendamment de leur statut migratoire»<sup>26</sup>. Ce caractère inaliénable et le consensus international sur la question fournissent un argument juridique solide à l'appui de la thèse selon laquelle les travailleurs des plateformes ainsi que les travailleurs atypiques doivent jouir du droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective, indépendamment de leur situation vis-à-vis de l'emploi. C'est aussi ce que disent les textes des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, qui indiquent que les travailleurs doivent bénéficier de ces droits sans distinction d'aucune sorte, à quelques exceptions près, clairement délimitées<sup>27</sup>. Qui plus est, le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts de l'OIT ont souligné à de très nombreuses reprises que tous les travailleurs doivent avoir accès à ces droits, qu'ils puissent se prévaloir d'une relation de travail salariée ou, comme c'est souvent le cas, qu'ils ne le puissent pas (OIT, 2012 et 2018).

---

<sup>23</sup> Cour européenne des droits de l'homme, *Sindicatul «Păstorul cel Bun» c. Roumanie*, requête n<sup>o</sup> 2330/09, arrêt du 9 juillet 2013.

<sup>24</sup> Comité européen des droits sociaux, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n<sup>o</sup> 123/2016, décision sur le bien-fondé, 12 décembre 2018.

<sup>25</sup> *Ibid.*, par. 40 et 98.

<sup>26</sup> Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, avis consultatif OC-18/03 du 17 septembre 2003, rendu à la demande des États-Unis du Mexique.

<sup>27</sup> Parmi ces exceptions figurent les membres des forces armées et de la police en ce qui concerne la liberté syndicale et les fonctionnaires publics pour ce qui est du droit de négociation collective.

Le deuxième atout de l'approche axée sur les droits de l'homme est lié au fait que les tribunaux nationaux divergent parfois dans le choix et l'application des critères servant à déterminer si l'on a affaire à une relation de travail. Quand ils sont appelés à se prononcer sur le statut des travailleurs des plateformes, ils parviennent donc parfois à des conclusions différentes, même si l'activité en question se rapproche fortement de celle de salariés (De Stefano *et al.*, 2021). Ainsi, les travailleurs qui utilisent une plateforme donnée pourront obtenir la requalification de leur activité en contrat de travail, alors que d'autres, qui en utilisent une autre, pourtant similaire, continueront d'être considérés comme des indépendants<sup>28</sup>. Le problème vient notamment de ce que les critères utilisés pour évaluer la nature de la relation ne tiennent pas compte des nouveaux modes d'organisation du travail, notamment en lien avec les progrès du numérique, et ce aux dépens des travailleurs. Ainsi, la flexibilité de l'horaire de travail, habituelle dans le cadre du travail pour les plateformes, peut suffire à priver les travailleurs de certaines garanties fondamentales dans le domaine du travail<sup>29</sup>. En effet, la régularité des périodes de travail fait partie des critères définitoires habituels du travail salarié et a donc une incidence sur la reconnaissance des garanties qui y sont associées. Le critère du contrôle peut conduire au même effet (De Stefano *et al.*, 2021)<sup>30</sup>, même si certains tribunaux ont commencé à considérer que les moyens technologiques actuels, notamment les algorithmes, permettent en réalité aux plateformes d'exercer un contrôle étroit sur l'activité de leurs prestataires<sup>31</sup>, qui devraient par conséquent être considérés comme des salariés et jouir du droit de négociation collective. Ce que l'on retiendra, c'est que l'approche axée sur les droits de l'homme peut assurer l'accès aux garanties fondamentales dans le domaine du travail, indépendamment de la situation au regard de l'emploi, et conformément à la façon d'envisager ces aspects en droit international.

Venons-en maintenant au troisième et dernier atout de l'approche axée sur les droits de l'homme. Celle-ci semble encore plus légitime quand on considère

<sup>28</sup> En Australie, la commission pour le travail équitable (Fair Work Commission) est ainsi parvenue à des conclusions opposées dans deux de ses décisions successives, celle qu'elle a rendue en date du 21 décembre 2017 dans *Mr Michail Kaseris c. Rasier Pacific V.O.F* ([2017] FWC 6610) (ci-après «*Kaseris c. Rasier Pacific V.O.F*») et celle qu'elle a adoptée le 16 novembre 2018 dans *Joshua Klooger c. Foodora Australia Pty Ltd* ([2018] FWC 6836).

<sup>29</sup> Voir les décisions suivantes sur la question: pour l'Italie, Tribunal de Turin, *Bonetto Sergio et Druetta Giulia c. Digital Services XXVI Italy S.R.L.*, décision n° 778/2018 du 7 mai 2018, RG n° 4764/2017; pour l'Australie, *Kaseris c. Rasier Pacific V.O.F*; pour le Brésil, Tribunal régional du travail de la 3<sup>e</sup> circonscription, *Artur Soares Neto c. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. et Uber International Holding B.V.*, requête n° 0011863-62.2016.5.03.0137; et Tribunal supérieur de justice, *Denis Alexandre Barbosa c. Uber do Brasil Tecnologia Ltda.*, conflit de compétence n° 164.544-MG (2019/0079952-0), 28 août 2019.

<sup>30</sup> Voir, notamment, pour les États-Unis, Cour d'appel de la 3<sup>e</sup> circonscription de l'État de Floride, *Darrin E. McGillis c. Department of Economic Opportunity et Rasier LLC, d/b/a UBER*, décision n° 3D15-2758 du 1<sup>er</sup> février 2017 et, pour la Belgique, Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, décision du 16 janvier 2019, requête n° A/18/02920.

<sup>31</sup> Voir, notamment, pour le Brésil, la décision rendue par le Tribunal régional du travail de la 3<sup>e</sup> circonscription en date du 13 février 2017, dans *Márcio Toledo Gonçalves c. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda.*, réf. n° 0011359-34.2016.5.03.0112; et, pour l'Espagne, Tribunal supérieur de justice de Madrid, requête 588/2019, décision n° 1155/19 du 27 novembre 2019.

un autre élément, à savoir les prérogatives patronales, ainsi que les conséquences que celles-ci ont sur les travailleurs (De Stefano, 2017). À cet égard, on peut affirmer que la relation de travail «est, par définition, fondée sur la suprématie sociale et juridique de l'une des parties au contrat sur la seconde» (De Stefano et Aloisi, 2019, p. 369). Les employeurs peuvent tirer profit de la position de force qui leur revient dans la relation avec le travailleur, et qui découle, notamment, du droit des contrats et de la réglementation du travail pour imposer certaines conditions, par exemple un niveau de salaire. On peut affirmer sur cette base que les prérogatives patronales ne découlent pas uniquement d'une situation économique ou sociale, à savoir notamment l'asymétrie de la position des parties à la relation de travail, ou alors la possession des moyens de production par l'employeur, mais aussi de la réglementation, qui octroie à ce dernier une autorité importante sur ses employés (De Stefano et Aloisi, 2019). Dans l'économie des plateformes, les travailleurs n'ont pas de contrat de travail en général, si bien que les plateformes ne jouissent pas des prérogatives patronales prévues par le droit du travail. Cependant, elles s'arrogent une autorité comparable et, sur bien des points, elles se comportent en définitive comme si elles étaient liées aux prestataires par une relation de travail classique (Aloisi, 2019)<sup>32</sup>.

Selon De Stefano et Aloisi (2019), les prérogatives patronales sont parfois renforcées dans les modalités d'emploi atypiques, et cela alors que les travailleurs en question, ceux des plateformes notamment, sont plus vulnérables que leurs homologues au bénéfice d'une relation de travail classique. Plusieurs motifs contribuent à cette situation. Tout d'abord, indépendamment des autres caractéristiques de leur emploi, les travailleurs temporaires sont toujours sous le coup d'une menace implicite – celle que leur contrat ne soit pas renouvelé ou prolongé –, ce qui les dissuade de faire usage pleinement de leurs droits contractuels ou relatifs au travail (De Stefano et Aloisi, 2019). On retrouve le même mécanisme dans le contexte du travail occasionnel et de l'économie des plateformes, qui peuvent sanctionner les comportements militants qui ne leur conviennent pas en supprimant purement et simplement le profil du prestataire de leur base de données, sans justification. En outre, comme nous l'avons déjà dit, les travailleurs atypiques sont moins susceptibles de se syndiquer, pour des raisons d'ordre pratique, dont le fait d'exercer leur activité sur un lieu de travail «fissuré» (Weil, 2014). Dans ces conditions, leur capacité de négociation est amoindrie, notamment en matière salariale, ce qui peut se traduire par une pénalité sur ce plan et, plus globalement, par des conditions de travail de moindre qualité (OIT, 2016). On peut estimer en outre que des prérogatives à ce point étendues peuvent nuire à la dignité des travailleurs, en tant qu'êtres humains, notamment dans le monde du travail d'aujourd'hui. C'est ici que l'approche axée sur les droits de l'homme devient particulièrement intéressante. En effet, la négociation collective, élément essentiel du droit de former des syndicats, est «la façon la plus efficace de créer un contrepoids au pouvoir de l'employeur et de rééquilibrer le rapport de force au sein de la relation de travail» (Aloisi, 2019, p. 6). Par l'exercice effectif de ce

---

<sup>32</sup> Ainsi, de nombreuses plateformes fixent des tarifs minimaux pour les prestations des travailleurs. On peut estimer aussi que ce sont elles qui déterminent l'horaire de travail dans une large mesure, compte tenu qu'elles annoncent les missions à heures fixes sur leur site.

droit, les syndicats et autres organisations représentant les travailleurs ont largement contribué à l'augmentation de la qualité des emplois, la revalorisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail et autres aspects de la vie professionnelle (OCDE, 2019).

L'intérêt d'une approche axée sur les droits de l'homme pour l'action relative au travail ne s'arrête pas aux atouts que nous venons d'énumérer, loin de là. Cette nouvelle perspective semble prometteuse à d'autres titres également, notamment parce qu'elle apporterait une réponse à certains des problèmes pratiques auxquels les travailleurs des plateformes et autres travailleurs atypiques sont confrontés. Ainsi, la rhétorique des droits de l'homme peut fournir une langue commune pour des travailleurs issus de différentes catégories professionnelles ou classes sociales, en les rapprochant sur ce plan, et en les aidant à obtenir le soutien et l'attention nécessaires de partenaires non traditionnels. La recherche devrait se poursuivre sur ce point.

On a beaucoup affirmé que le droit du travail avait pour mission première de créer un contrepouvoir et de remédier à l'asymétrie caractéristique (et qui doit le demeurer) de la relation de travail (Davies et Freedland, 1983). Pour que cela reste le cas, dans le contexte actuel, il faut que le droit du travail soit intégré dans un projet plus large, qui permettra d'en étendre la portée, afin que les travailleurs qui sont privés de la protection qu'il apporte y aient accès à terme. Notre conviction, c'est que l'approche axée sur les droits de l'homme peut contribuer à la réalisation de cet objectif.

## 6. Conclusion

Le monde du travail est en mutation. Incontestablement, les plateformes créent des débouchés nouveaux pour les demandeurs d'emploi, en leur proposant des activités plus flexibles, surtout pour ce qui est des horaires et du lieu d'exercice. Cependant, dans bien des cas, les modalités d'emploi qu'elles promeuvent font largement entrave à l'exercice des droits collectifs fondamentaux dans le domaine du travail, que certains s'accordent à considérer comme des droits de l'homme. En effet, la plupart des travailleurs des plateformes sont considérés comme des prestataires indépendants, plutôt que comme des salariés, alors même qu'ils sont manifestement soumis à des mécanismes de surveillance et de contrôle typiques de cette dernière catégorie.

Cependant, malgré les problèmes juridiques et pratiques que nous avons énumérés, l'actualité montre que les travailleurs des plateformes sont plus mobilisés aujourd'hui et que les syndicats traditionnels coopèrent davantage avec d'autres types de structures représentant les intérêts collectifs de cette main-d'œuvre. D'un certain point de vue, l'effet de cette coopération et de cette action collective commence à se faire sentir, partout dans le monde, que ce soit sous la forme de nouvelles conventions collectives ou d'une amélioration des conditions faites aux travailleurs. Ces améliorations font ressortir l'influence concrète des droits collectifs dans le domaine du travail, soit la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Malheureusement, en application du cadre légal existant, celles et ceux qui travaillent via les plateformes ou sont au bénéfice d'une modalité d'emploi atypique ne peuvent faire usage de ces droits dans les faits.

Pour sortir de l'impasse, on pourrait envisager d'adopter une approche de la protection des travailleurs axée sur les droits de l'homme. Plus précisément, il faudrait considérer que chaque travailleur doit bénéficier de cette protection, indépendamment de sa situation au regard de l'emploi, au nom des principes consacrés par les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits au travail. En vertu de ces traités, et de l'interprétation qu'en ont faite les organes supranationaux, il ne doit pas y avoir de distinction entre les salariés et les travailleurs à leur compte pour ce qui est de la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

## Références

- Adams, Roy James. 2008. «From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining», *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 12 (printemps): 48-67.
- Aloisi, Antonio. 2019. «Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy», EUI Working Paper MWP 2019/03. San Domenico di Fiesole: Institut universitaire européen.
- , et Valerio De Stefano. 2020. «Delivering Employment Rights to Platform Workers», *il Mulino*, 31 janvier 2020. <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>.
- Andrias, Kate, et Benjamin Sachs. 2021. «NDWA-Handy Pilot: Major Gains for Workers Long Excluded from Labor Law's Protections», *OnLabor*, 17 juin 2021. <https://onlabor.org/ndwa-handy-pilot-major-gains-for-workers-long-excluded-from-labor-laws-protections/?fbclid=IwAR07HRujHnb9IAvTlb7icBEQHjYZyxUMImbs3p4TernA85Fs63RIxuQcz8>.
- Austrian Chamber of Labour, Austrian Trade Union Federation, Danish Union of Commercial and Clerical Workers, German Metalworkers' Union (IG Metall), International Brotherhood of Teamsters Local 117, Service Employees International Union et Unionen. 2016. «Frankfurt Paper on Platform-Based Work». Francfort-sur-le-Main.
- Baccaro, Lucio, et Chris Howell. 2011. «A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism», *Politics & Society*, 39 (4): 521-563.
- Bellace, Janice R., et Beryl ter Haar (dir.). 2019. *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bradshaw, Tim. 2020. «Just Eat Offers Hourly Wages in UK Gig Economy Shake-Up», *Financial Times*, 9 décembre 2020. <https://www.ft.com/content/352e3c09-7ce3-466a-b941-921f0d3906c7>.
- Brooks, Chris. 2018. «Meet the Militant Taxi Drivers Union That Just Defeated Uber and Lyft», *In These Times*, 15 août 2018. <https://inthesetimes.com/article/militant-taxi-drivers-union-uber-lyft-alliance-new-york-city>.
- CES (Confédération européenne des syndicats). 2020. «Background Paper to the ETUC Feedback on the Commission Inception Impact Assessment on Competition Law and Collective Bargaining for Self-Employed», 3 février 2020. Bruxelles.
- Countouris, Nicola, et Valerio De Stefano. 2020. «Collective-Bargaining Rights for Platform Workers», *Social Europe*, 6 octobre 2020. <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2019. «La syndicalisation et la négociation collective dans les formes atypiques d'emploi», rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques. Bruxelles.
- Davies, Paul, et Mark Freedland. 1983. *Kahn-Freund's Labour and the Law*, troisième édition. Londres: Steven and Sons.

- De Stefano, Valerio. 2016. «The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3): 461-471.
- . 2017. «Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human-Rights Based Approach», *Industrial Law Journal*, 46 (2): 185-207.
- , et Antonio Aloisi. 2019. «Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human Rights Protection of Non-Standard Workers», dans *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, publ. sous la dir. de Janice R. Bellace et Beryl ter Haar, 359-379. Cheltenham: Edward Elgar.
- , Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis et Mathias Wouters. 2021. «Platform Work and the Employment Relationship», ILO Working Paper No. 27. Genève: BIT.
- Dolber, Brian. 2019 «From Independent Contractors to an Independent Union: Building Solidarity Through Rideshare Drivers United’s Digital Organizing Strategy», Media, Inequality & Change Center (MIC). [https://www.asc.upenn.edu/sites/default/files/2020-11/Dolber\\_final1.pdf](https://www.asc.upenn.edu/sites/default/files/2020-11/Dolber_final1.pdf).
- Dubal, Veena. 2019. «AB5: Regulating the Gig Economy is Good for Workers and Democracy», *LPE Project*, 3 octobre 2019. <https://lpeblog.org/2019/10/03/ab5-regulating-the-gig-economy-is-good-for-workers-and-democracy/>.
- Dukes, Ruth, et Wolfgang Streeck. 2021. «Putting the Brakes on the Spread of Indecent Work», *Social Europe*, 10 mars 2021. <https://socialeurope.eu/putting-the-brakes-on-the-spread-of-indecent-work>.
- Dunand, Jean-Philippe, et Pascal Mahon. 2019. «Suisse», dans *Économie de plateforme et droit social: enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, publ. sous la dir. d’Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse et Philippe Pochet, 139-145, Working Paper 2019.10. Bruxelles: Institut syndical européen.
- Espinoza, Javier. 2019. «Vestager Says Gig Economy Workers Should “Team Up” on Wages», *The Financial Times*, 24 octobre 2019. <https://www.ft.com/content/0cafd442-f673-11e9-9ef3-eca8fc8f2d65>.
- Eurofound. 2019. «Literature Review: Online Moderately Skilled Click-Work – Employment and Working Conditions», WPEF19076. Dublin.
- Evans, Matthew. 2015. «Trade Unions as Human Rights Organizations», *Journal of Human Rights Practice*, 7 (3): 466-483.
- Fenwick, Collin, et Tonia Novitz (dir.). 2010. *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*. Oxford: Hart Publishing.
- Forsyth, Anthony. 2020. «Collectivising the Gig Economy in Australia», *International Union Rights*, 27 (3): 18-28.
- GMB Union. 2019. «Hermes and GMB in Groundbreaking Gig Economy Deal», 4 février 2019. <https://www.gmb.org.uk/news/hermes-gmb-groundbreaking-gig-economy-deal>.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca. 2011. «European Trade Unions and “Atypical” Workers», *Industrial Relations Journal*, 42 (3): 293-310.
- Heery, Edmund. 2015. «Unions and the Organising Turn: Reflections after 20 Years of Organising Works», *Economic and Labour Relations Review*, 26 (4): 545-560.
- Heikkilä, Melissa, et Paola Tamma. 2020. «Delivery Companies Unveil Labor Deal with Italian Far-Right Union», *Politico*, 16 septembre 2020. <https://www.politico.eu/article/delivery-companies-unveil-labor-deal-with-italian-far-right-union/>.
- Hermoso, Martín. 2019. «Espagne: rapport d’étude de cas», projet Don’t Gig Up! Bruxelles: Commission européenne.
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe et Marianne J. Hotvedt. 2019. «Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries», Nordic Future of Work Brief No. 3. Oslo: Fafo.

- Johnston, Hannah. 2020. «L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière: comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques», *Revue internationale du Travail*, 159 (1): 29-52.
- , et Chris Land-Kazlauskas. 2019. «Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques», Série des conditions de travail et d'emploi n° 94. Genève: BIT.
- Keune, Maarten. 2013. «Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries», *International Journal of Labour Research*, 5 (1): 59-78.
- Lenaerts, Karolien, Zachary Kilhoffer et Mehtap Akgüç. 2018. «Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy», *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 12 (2): 60-78.
- Lianos, Ioannis, Nicola Countouris et Valerio De Stefano. 2019. «Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market», *European Labour Law Journal*, 10 (3): 291-333.
- Lörcher, Klaus. 2013. «The New Social Dimension in the Jurisprudence of the European Court on Human Rights (ECtHR): The *Demir and Baykara* Judgment, its Methodology and Follow-Up», dans *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, publ. sous la dir. de Filip Dorssemont, Klaus Lörcher et Isabelle Schömann, 3-46. Oxford: Hart Publishing.
- Mantouvalou, Virginia. 2012. «Are Labour Rights Human Rights?», *European Labour Law Journal*, 3 (2): 151-172.
- Minter, Kate. 2017. «Negotiating Labour Standards in the Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales», *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3): 438-454.
- Newlands, Gemma, Christoph Lutz et Christian Fieseler. 2018. «Collective Action and Provider Classification in the Sharing Economy», *New Technology, Work and Employment*, 33 (3): 250-267.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Policy Responses to New Forms of Work*. Paris: Éditions OCDE.
- OIT. 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation – Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, 2012. Genève: BIT.
- . 2016. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. [Un résumé de ce rapport est disponible en français, sous le titre «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives», à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534516.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534516.pdf).] Genève: BIT.
- . 2018. *La liberté syndicale: compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition. Genève: BIT.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»*. Genève.
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Pulignano, Valeria, et Claudia Marà. 2021. «Food-Delivery Riders, Algorithms and Autonomy», *Social Europe*, 21 janvier 2021. <https://www.socialeurope.eu/food-delivery-riders-algorithms-and-autonomy>.
- Rosenblat, Alex. 2018. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland: University of California Press.

- Scheiber, Noam, et Kate Conger. 2020. «Uber and Lyft Drivers Gain Labor Clout, With Help from an App», *The New York Times*, 20 septembre 2019, mis à jour le 14 juillet 2020. <https://www.nytimes.com/2019/09/20/business/uber-lyft-drivers.html>.
- Solstad, Roy Ervin. 2019. «Foodora-streiken er over: Sykkelbudene får både lønnsøkning og kompensasjon for klær og utstyr» [Fin de la grève chez Foodora: les coursiers à vélo obtiennent une hausse de salaire et le remboursement de leurs frais d'équipement], *FriFagbevegelse*, 27 septembre 2019, mis à jour le 20 janvier 2020. <https://frifagbevegelse.no/tariff/foodorastreiken-er-over-sykkelbudene-far-bade-lonnsokning-og-kompensasjon-for-klar-og-utstyr-6.158.652128.a87572b655>.
- Staunton, Bethany. 2018. «Grassroots Action Prominent in the Platform Economy», *Open Democracy*, 16 décembre 2018. <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/grassroots-action-prominent-in-platform-economy/>.
- Vandaele Kurt. 2018. «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe», Working Paper 2018.05. Bruxelles.
- . 2021. «Collective Resistance and Organizational Creativity Amongst Europe's Platform Workers: A New Power in the Labour Movement?», dans *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, publ. sous la dir. de Julieta Haidar et Maarten Keune, 206-235. Cheltenham et Genève: Edward Elgar et ILERA.
- Weil, David. 2014. *The fissured workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge (États-Unis): Harvard University Press.
- Widner, Jakob. 2019. «Gig Economy Un-Gigged: Collective Bargaining Agreement for Bike Couriers», *Lexology*, 18 décembre 2019. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0771b65a-6105-4128-a8a1-f384982f474d>.