

## Ludovic VITCHEFF

Docteur en droit, chercheur associé,  
Laboratoire du CERDACFF – Université Côte d’Azur, CFO de Tanka Group

# La plateformeisation du marché et les travailleurs indépendants. Quelle régulation ?

**Résumé :** La plateformeisation du marché présente des opportunités et des défis majeurs en matière juridique. Pour y répondre, les législateurs et les régulateurs doivent collaborer étroitement pour créer un cadre juridique adapté à l’activité des plateformes numériques, tout en protégeant les droits et intérêts des utilisateurs, des travailleurs et des entreprises.

Les algorithmes sont au cœur du modèle économique des plateformes numériques. 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 les traitements automatisés des données. Au-delà d’un objectif de transparence, il est aujourd’hui indispensable de développer les mesures favorisant la compréhension des algorithmes.

**Mots-clés :** Plateformeisation - Marché - Algorithme - Traitement des données - Droit européen.

# Market platformisation and the self-employed. Which regulation?

**Abstract:** Market platformisation presents major legal opportunities and challenges. In response, legislators and regulators must work closely together to create a legal framework that is adapted to the activity of digital platforms, while protecting the rights and interests of users, workers and businesses.

Algorithms are at the heart of the business model of digital platforms. Their use is protected by business secrecy, which tends to reduce the platforms' efforts in terms of transparency and explainability of the decisions taken by automated data processing. Over and above the objective

of transparency, it is now essential to develop measures to promote understanding of algorithms.

**Keywords:** Platformisation - Market - Algorithm - Data processing - European law.

## Introduction

Depuis quelques décennies, les plateformes numériques sont devenues des acteurs économiques incontournables. Elles ont bouleversé notre utilisation quotidienne d'Internet et ont remodelé le fonctionnement des marchés. Cependant, leur hégémonie soulève des questions quant à leurs effets sur la régulation et les politiques publiques. L'émergence d'Airbnb, Blablacar, Twitter, Google ou encore Amazon a profondément modifié les modalités d'accès à de nombreux services. Aujourd'hui, ce sont des canaux de communication, de vente et de distribution indispensables pour des millions d'organisations dans le monde.

La notion de plateforme est définie par l'article L. 111-7 du Code de la consommation, selon lequel « *est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :*

*1° le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;*

*2° ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service ».*

Outre la mise en contact entre les entreprises et les clients, ces plateformes ont également créé de nouvelles méthodes d'externalisation des services. À titre d'exemple, la société Uber n'a pas de chauffeurs, et Airbnb n'est pas propriétaire d'une chaîne hôtelière. De même, certaines plateformes de « micro-travail » telles qu'Amazon Turk mettent à la disposition des entreprises, des services de sous-traitance de tâches plus ou moins complexes, souvent contre de faibles rémunérations.

Ces plateformes s'appuient sur les fonctionnalités et les particularités du Web, lequel permet la participation de tous, n'importe où et avec n'importe qui, ou presque. Elles ont donc effacé les limites traditionnelles entre les consommateurs, les entreprises et les salariés. Elles ont contribué au regroupement des usagers/contributeurs en proposant des services complémentaires et innovants, et en créant des écosystèmes d'acteurs et d'activités.

Selon Louis-Charles Viossat (2016), inspecteur général des affaires sociales, il existe trois grandes catégories de plateformes. Premièrement, les plateformes digitales sont spécialisées dans le référencement de résultats (moteurs de recherche et réseaux sociaux). Deuxièmement, les plateformes collaboratives permettent à des personnes d'échanger, de nouer des relations et de mettre en commun des connaissances. Troisièmement, les plateformes d'emploi favorisent l'échange de biens ou de services conçus et proposés par des « travailleurs collaboratifs ».

La plateforme des entreprises se traduit principalement de deux manières. D'un côté, la présence de plateformes numériques hégémoniques remet en question la stratégie de certains secteurs traditionnels comme la banque, l'assurance, l'immobilier ou le transport. De l'autre, les entreprises classiques cherchent à lancer leurs propres plateformes et à reproduire une organisation similaire aux géants du numérique. Elles mettent tout en œuvre pour conserver leurs clients et leurs parts de marché. Elles négocient avec de nouveaux fournisseurs (même si ceux-ci leur font déjà concurrence) afin de devenir elles-mêmes les administratrices de plateformes puissantes et incontournables dans leur propre secteur.

L'enjeu est donc, dans ce contexte, d'appréhender et de réguler cette nouvelle tendance afin de maintenir des pratiques concurrentielles loyales et des conditions équitables pour tous les acteurs concernés. En effet, les entreprises technologiques échappent souvent aux réglementations sectorielles. Ce contrôle est d'autant plus important qu'aujourd'hui, la plateforme touche de nombreux domaines comme les services aux entreprises, les services à domicile et l'aide aux personnes.

Outre les entreprises, la fièvre de la plateforme gagne aussi les mouvements civiques et même les États. Les conséquences sont considérables et bouleversent le système économique et social actuel : conditions de travail, métiers, division internationale de l'emploi, redistribution des richesses, protection des salariés, etc.

Face à toutes ces mutations sociales, économiques et culturelles, il est indispensable d'entamer une réflexion sur le développement (1) et la régulation de la plateforme du marché (2).

## **1. Le développement indompté de la plateforme du marché**

L'émergence et la croissance rapide et continue des plateformes numériques ont permis et facilité l'apparition d'un phénomène appelé « plateforme du marché ». Celui-ci a bouleversé les dynamiques et les échanges économiques, les modes de consommation et les relations entre les différents opérateurs économiques. Toutefois, cet essor incontrôlé soulève un certain nombre de problématiques et entraîne des risques sur le plan humain (1.1). Il en découle une vraie nécessité de mettre en place un principe de responsabilité sociale (1.2).

### **1.1. La plateforme du marché, une source de risques humains**

Le développement de la plateforme implique de nombreux risques, notamment financiers, fiscaux, pénaux ou relevant de la propriété intellectuelle. Ceux qui font l'objet de notre étude concernent les travailleurs indépendants. Il s'agit donc d'identifier et d'analyser les risques psycho-sociaux liés à la plateforme du marché (1.1.1). Les conditions de travail inhérentes aux plateformes numériques peuvent avoir des effets négatifs sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs (1.1.2). C'est pourquoi, il est important d'appréhender ces risques afin d'instaurer des mesures de prévention et de protection adaptées et efficaces.

### 1.1.1. *L'identification des risques psycho-sociaux*

Outre les questions relatives aux revenus et à la protection des travailleurs, l'« hypercapitalisme », modèle économique sur lequel repose la plateformes, fait courir de nombreux risques à ceux-ci : stress, dépendance économique et psychologique vis-à-vis de la plateforme, addiction aux écrans, impératifs de performance, insécurité professionnelle, détérioration du lien social, etc.

Certains travailleurs comme les chauffeurs VTC, les livreurs ou les « microtravailleurs » sont plus exposés que les autres aux risques psycho-sociaux, et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, leurs horaires sont très étendus, contraignants (soirées, week-ends, jours fériés...) et aléatoires. Ensuite, leur autonomie et leur liberté de travail ne sont pas garanties. En outre, la gestion du travail par des algorithmes déshumanise totalement leur activité (par exemple, impossibilité d'expliquer pourquoi les objectifs fixés ne sont pas atteints ou d'obtenir de l'aide en cas de problème). Par ailleurs, se pose la question de la surveillance constante de ces travailleurs et de la collecte des données sur leur comportement et leur action, alors qu'ils sont indépendants sur le plan juridique. Enfin, ils subissent une forte pression liée au système d'évaluation par les clients. Pour Marie-Anne Dujarier (2019), professeure de sociologie à l'Université Paris Diderot, non seulement ces derniers sont devenus de véritables « contremaîtres », mais les travailleurs n'ont pas la possibilité de récuser leurs évaluations si elles leur semblent illogiques, injustes ou inadaptées à leur service.

Compte tenu de tous ces éléments, il est indispensable de prendre en considération ces risques psycho-sociaux afin d'offrir aux travailleurs de meilleures conditions d'exercice de leur activité.

### 1.1.2. *Les défaillances de sécurité au travail pour les travailleurs des plateformes*

Une autre menace à laquelle sont confrontés les travailleurs réalisant des prestations sur site est qu'ils sont responsables de leur santé et de leur sécurité dans l'exercice de leur activité. La livraison à domicile est particulièrement concernée. Les problématiques liées à ce secteur sont les accidents sur la voie publique, l'absence de casque et l'agressivité des coursiers. Certains ont subi également les effets de la pandémie de Covid-19. Ils ont été mobilisés lors des confinements successifs et ont eu des contacts rapprochés avec les clients et les restaurateurs.

Par ailleurs, il existe une concurrence féroce entre ces travailleurs non salariés pour décrocher des missions et recevoir de bonnes évaluations de la part des clients. De ce fait, ils multiplient les comportements à risque en augmentant leurs horaires de travail et en diminuant le nombre et la durée de leurs pauses.

Dans le même ordre d'idées, les impératifs de productivité engendrent des risques pour leur santé, les fragilisant mentalement et physiquement. Afin de pallier ce problème, il serait judicieux que les plateformes soient soumises également aux mesures édictées par le Code du travail concernant les droits des travailleurs salariés en termes de santé et de sécurité.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail permet aux travailleurs indépendants d'adhérer au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de leur choix. Cependant, il existe un risque de non-recours lié aux faibles revenus de ceux-ci, ce qui peut poser un problème relativement au paiement des cotisations.

Toutefois, selon le Code du travail, les principes généraux liés à la sécurité et à la prévention des accidents ne concernent que les indépendants travaillant sur des chantiers de BTP ou de génie civil. Ainsi, pour un travailleur mandaté par une plateforme, le risque d'accident du travail est beaucoup plus élevé pour deux raisons principales : une formation insuffisante et une absence de matériel ou de tenue de protection obligatoire et conforme à la réglementation, obligeant ce dernier à apporter lui-même son propre équipement. Il serait dès lors pertinent que les obligations des employeurs en matière de sécurité sur le lieu de travail s'appliquent également aux plateformes qui recourent aux services de travailleurs indépendants exposés à des risques particuliers. Des mesures de prévention et de sécurité spécifiques doivent aussi être prises pour les protéger. Il peut s'agir d'une formation obligatoire sur les risques professionnels, de la fourniture de matériel et/ou d'une tenue de protection, ou encore d'un système de contrôle des normes sanitaires et sécuritaires.

La sécurité des algorithmes est également une question à ne pas négliger. Ces derniers doivent faire l'objet de mesures de transparence et de contrôle pour éviter tout biais ou toute discrimination. Une réglementation adaptée peut être instaurée pour ce faire. Des audits indépendants peuvent être menés, et il est important d'impliquer, en plus des spécialistes dans ce domaine, les travailleurs eux-mêmes dans leur conception et leur surveillance.

Enfin, il est tout aussi essentiel de favoriser le dialogue social, la concertation et la négociation collective entre les travailleurs, leurs représentants syndicaux et les plateformes. Cela permettra de tenir compte des besoins et des attentes des travailleurs et d'adapter en conséquence l'organisation du travail et le fonctionnement des plateformes.

## **1.2. La nécessité de mettre en œuvre une responsabilité sociale**

Pour préserver la confiance des usagers dans leurs services publics et responsabiliser ces derniers lors de leurs prises de décisions, la transparence des algorithmes qu'ils utilisent est primordiale. Il s'agit ici d'analyser les actions juridiques dont l'objectif est de créer une obligation de transparence des algorithmes, en expliquant comment ils sont conçus afin de les rendre plus compréhensibles et accessibles au plus grand nombre. Ces mesures concernent la mise en place d'une charte de responsabilité sociale (1.2.1), la protection sociale des travailleurs indépendants (1.2.2) et le dialogue avec les plateformes (1.2.3).

### *1.2.1. La création d'une charte de responsabilité sociale*

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) prévoit, pour les plateformes de mobilité, un système de charte de responsabilité sociale. Chaque plateforme peut ainsi créer sa propre charte mentionnant les conditions et le mode d'exercice de sa

responsabilité sociale, ses droits et ses obligations, ainsi que ceux des travailleurs avec qui elle entretient une relation professionnelle (article L. 7342-9 du Code du travail).

La charte doit préciser les éléments suivants :

- Les conditions et règles d'exercice du travailleur : il s'agit de la mise en contact avec les clients, régulation du nombre de connexions en cas de faible demande de services, etc. Il s'agit de garantir la non-exclusivité relationnelle entre le travailleur et la plateforme, et la liberté pour celui-ci de se connecter/déconnecter à sa guise, sans horaires obligatoires ;
- Les conditions tarifaires octroyées au travailleur pour ses services ;
- Les modes de développement des compétences et capacités professionnelles ;
- La gestion des carrières et des parcours professionnels ;
- Les mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels liés à l'activité du travailleur ;
- La gestion des dommages occasionnés à des tiers ;
- Les conditions relatives au partage d'informations et à la communication entre la plateforme et le travailleur concernant son activité professionnelle ;
- La manière dont le travailleur sera informé en cas de modification dans les conditions d'exercice de son activité ;
- La qualité du service attendue du travailleur ;
- Les mesures de contrôle, par la plateforme, de l'activité du travailleur et de ses objectifs ;
- Les conditions d'une éventuelle rupture de contrat entre la plateforme et le travailleur.

Cette charte semble représenter une avancée pour les travailleurs. Cependant, elle trouve ses limites dans le fait que seuls ceux des plateformes de mobilité sont concernés. Par ailleurs, la plateforme n'est pas obligée de les impliquer dans la conception de sa charte. Ils n'ont pas le pouvoir de l'approuver ou de la rejeter, et ils ne sont sollicités qu'à titre consultatif.

La création d'une charte est facultative, chaque plateforme étant libre de son choix. Par exemple, selon l'Observatoire des plateformes (2021), Uber et Deliveroo n'en disposent pas, arguant que le cadre juridique a évolué et que le système de dialogue social a été formalisé. En effet, dans sa décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel a censuré plusieurs mesures incluses dans la LOM, qui auraient pu caractériser la présence d'un lien de subordination juridique entre les plateformes et les travailleurs, remettant ainsi en cause la légitimité des chartes de responsabilité sociale.

Selon l'Observatoire des plateformes (2021), la majorité des plateformes a choisi de ne pas créer de charte de responsabilité sociale afin de ne pas ouvrir la voie vers une requalification en activité salariale. En effet, à titre de rappel, le travailleur indépendant n'est pas un salarié. Le contrat de travail conférant au travailleur la qualité de salarié comporte trois critères : une prestation de travail, une rémunération (salaire) et un lien de subordination du salarié à l'égard de l'employeur. Or, certaines situations de travailleurs indépendants relèvent d'une véritable relation de subordination à l'égard du client. C'est ainsi que la Cour de cassation a pu requalifier certaines relations commerciales en relations salariales (Pereira, 2019). Il existe donc un risque de requalification du statut de travailleur indépendant en statut de travailleur salarié, que le développement substantiel des chartes de responsabilité sociale peut augmenter. Pour autant, les travailleurs indépendants ont besoin d'une protection sociale effective compte tenu du développement de la plateformes.

### 1.2.2. *Le besoin d'une protection sociale effective*

La protection sociale des travailleurs indépendants est désormais calquée sur celle des salariés concernant les frais de santé et les prestations familiales. Cependant, des différences sont à souligner en matière de droits contributifs (arrêts de travail, congé maternité, retraite), notamment parce que l'effort contributif des travailleurs indépendants est moins important que celui des salariés.

En outre, les travailleurs des plateformes exercent souvent une activité salariée parallèlement à leur activité indépendante, leur octroyant des couvertures sociales complémentaires. Mais, de manière générale, ils ne disposent pas d'une couverture santé complémentaire obligatoire, contrairement aux salariés (Observatoire des plateformes, 2021).

S'agissant des accidents du travail et des maladies professionnelles, les indépendants ne bénéficient pas d'une couverture obligatoire. En conséquence, les travailleurs des plateformes de mobilité sont confrontés à un niveau de risques important. Toutefois, la loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) prévoit une prise en charge, par les plateformes elles-mêmes, de la cotisation des travailleurs ayant contracté une assurance pour les risques d'accidents du travail, sous certaines conditions. Néanmoins, l'Observatoire des plateformes (2021) fait remarquer que les travailleurs ne sont généralement pas informés de cette possibilité de souscrire une assurance volontaire auprès de la sécurité sociale et de faire payer leur cotisation par les plateformes.

Concernant les droits au chômage, l'accès à l'allocation chômage est restreint pour la majorité des travailleurs des plateformes.

Enfin, pour ce qui est de la défense des travailleurs, la plateformes pose un vrai défi aux syndicats traditionnels, qui doivent prendre en compte ces nouveaux modes de travail, y répondre et s'y adapter.

### 1.2.3. La mise en œuvre du dialogue social avec les plateformes

La représentation des travailleurs indépendants reste le parent pauvre au sein de nombreuses entreprises, qui continuent à ne tenir compte que de leurs salariés.

Toutefois, à l'échelle européenne, les syndicats traditionnels commencent à s'intéresser aux travailleurs des plateformes. Dans plusieurs États membres de l'Union européenne, les travailleurs indépendants ont le droit d'adhérer à des syndicats (par exemple, *Unionen* en Suède ou *IG Metall* en Allemagne) ou bénéficient d'un statut particulier selon leur secteur (*Unión General de Trabajadores* en Espagne, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* aux Pays-Bas, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* en Italie) (*Commission européenne, 2021*).

Même si la loi El Khomri prévoit une reconnaissance partielle du droit de grève, celui-ci est limité car les plateformes ne sont pas tenues de justifier une éventuelle rupture des liens contractuels avec les travailleurs. Pour autant, ces derniers ont la possibilité de créer une organisation syndicale et d'y adhérer.

L'isolement et la solitude sont deux caractéristiques communes des travailleurs des plateformes. Le principe de l'anonymat les empêche de nouer des contacts et d'échanger, et l'absence de local ou de bureau freine leur mobilisation. Dans ce contexte, il leur est difficile de bénéficier d'une représentation collective pour défendre leurs intérêts.

En 2019, le législateur français a autorisé le gouvernement à légiférer par ordonnance sur les conditions de représentation des travailleurs des plateformes ayant une responsabilité sociale et sur les modalités d'exercice de celle-ci. Ainsi, à partir des suggestions faites par les missions Frouin et Mettling, l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021, portant sur les conditions de représentation des travailleurs des plateformes et d'exercice de celle-ci, pose les premiers jalons du futur système de gestion du dialogue social entre les deux parties (article L. 7343-1 du Code du travail).

Il sera donc bientôt possible de nommer des représentants des travailleurs des plateformes. Ce droit sera octroyé aux organes représentatifs (à savoir, les syndicats professionnels évoqués à l'article L. 2131-1 du Code du travail et leurs unions mentionnées à l'article L. 2133-2 du même code), à condition que leur objet social inclue la défense des droits de ces travailleurs. En outre, les associations issues de la loi de 1901 peuvent aussi représenter ces travailleurs si leur objet social le permet. Elles peuvent également conclure des conventions et des accords.

Ladite ordonnance prévoit un certain nombre de mesures de protection des représentants des travailleurs. Par exemple, si une plateforme souhaite mettre fin au contrat commercial qui la lie à un représentant, elle doit d'abord obtenir l'autorisation de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. En cas de litige, c'est le juge administratif qui sera saisi et qui le tranchera.

Malgré ces mesures de progrès, le droit de la concurrence en vigueur au sein de l'Union européenne empêche le déploiement effectif du dialogue social avec les plateformes. Afin de protéger les droits des consommateurs, les entreprises ne peuvent pas s'entendre entre elles. Par

ailleurs, les indépendants ne sont pas considérés comme des « travailleurs » au sens du droit communautaire. La Cour de justice de l'Union européenne pose un certain nombre de critères pour caractériser le lien entre un employeur et un travailleur, avec des droits et des devoirs pour chaque partie (CJCE, 3 juillet 1986, *Deborah Lawrie-Blum c./Land Baden-Württemberg*, C-66/85).

C'est pourquoi, il est nécessaire aujourd'hui de faire évoluer la législation européenne en la matière. Dans cet objectif, la Commission européenne a initié plusieurs actions afin que le dialogue social entre les travailleurs indépendants et leurs clients ne soit pas freiné par les lois sur la concurrence, tout en protégeant les consommateurs et les PME dans l'économie numérique.

Le 2 février 2023, le Parlement européen a ainsi adopté les amendements à la directive proposée par la Commission européenne sur les travailleurs des plateformes. Après un long débat, le projet de directive a été approuvé en séance plénière (376 voix pour et 212 voix contre), en attendant la décision du Conseil de l'UE.

Le 30 juin 2023, l'Espagne a pris la présidence tournante du Conseil de l'UE. Ce pays a adopté une approche interventionniste concernant les droits des travailleurs des plateformes, et sa présidence pourrait amplifier les débats sur le sujet. En effet, dans l'espace européen, l'Espagne est pionnière dans ce domaine : en mai 2021, la qualification de « présomption d'emploi » a été donnée aux livreurs de nourriture, et en août de la même année, la loi Rider, qui les transforme en salariés, est entrée en application.

La directive fait encore l'objet d'une forte opposition de certains membres du Conseil, notamment de la Suède, des pays Baltes ou de la France. Il est donc nécessaire de poursuivre les négociations au niveau européen afin de trouver un juste compromis favorisant à la fois le dialogue social entre les plateformes et les travailleurs, les droits de ces derniers, les intérêts des consommateurs et l'innovation dans le domaine de l'économie numérique. Une réflexion doit être menée également sur la régulation de la plateforme du marché.

## **2. La régulation de la plateforme du marché**

Les plateformes numériques créent et utilisent des algorithmes, qui sont un « ensemble de règles opératoires dont l'application permet de résoudre un problème énoncé au moyen d'un nombre fini d'opérations. Un algorithme peut être traduit, grâce à un langage de programmation, en un programme exécutable par un ordinateur » (Larousse, dictionnaire en ligne, 2023).

L'utilisation de ces algorithmes est mentionnée dans l'article 49 de la loi n° 2016-1321 pour une République numérique du 7 octobre 2016. Les algorithmes des plateformes se caractérisent par leur abondance, leur diversité et leur complexité. Ils sont partie intégrante de la stratégie et du modèle économique des plateformes.

Pour mieux appréhender et contrôler les effets des algorithmes sur les consommateurs, et aussi pour mieux les protéger, il est urgent de renforcer leur régulation. Celle-ci doit permettre d'assurer l'équité et la transparence des critères algorithmiques, la lutte contre les discriminations et les droits des usagers des plateformes (vie privée, données personnelles).

Parallèlement, il est nécessaire de promouvoir la recherche et le développement de nouvelles tendances et stratégies algorithmiques respectueuses des principes universels comme l'éthique, la diversité, la responsabilité sociale et l'intérêt collectif. Cela passe par une collaboration approfondie entre les plateformes, les régulateurs, les chercheurs et la société civile. L'idée est de créer un environnement numérique à la fois favorable à l'innovation technologique, respectueux des droits des usagers et tenant compte des enjeux sociétaux. Si l'on doit souligner la nécessité de cette régulation (2.1), force est de constater que son renforcement n'est que partiel (2.2).

## **2.1. La nécessité de la régulation des algorithmes des plateformes**

Les algorithmes utilisés par les plateformes sont au cœur de leurs stratégies organisationnelles et décisionnelles. Toutefois, leur application pose un certain nombre de questions liées à leur transparence, à leurs limites et aussi aux droits des travailleurs. Il s'agit ici d'analyser les faiblesses législatives observées dans ce domaine (2.1.1) et de proposer des mesures de renforcement de la régulation, pour une utilisation éthique, déontologique et responsable des algorithmes (2.1.2). De même, la remise en question de l'indépendance des travailleurs par le développement des algorithmes doit être prise en compte (2.1.3).

### *2.1.1. L'encadrement juridique limité des algorithmes des plateformes*

Le législateur français, à travers la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, a posé les premiers jalons du traitement juridique et réglementaire des données personnelles. Depuis, d'autres textes nationaux et européens sont venus la compléter.

Ainsi, la loi n° 2016-1321 pour une République numérique du 7 octobre 2016 accentue les exigences de transparence des algorithmes publics. Elle prévoit également un droit à l'information et à la communication pour les personnes concernées par le traitement automatisé de leurs données. Par exemple, si une décision administrative fait l'objet d'un traitement algorithmique, celui-ci doit être précisé. De même, l'utilisateur a le droit de savoir quelles sont les principales règles qui l'encadrent, notamment lorsque l'administration utilise un algorithme pour prendre une décision individuelle. Ces mesures visent à améliorer les relations entre l'administration et la population et à entretenir un climat de confiance, car les algorithmes sont de plus en plus critiqués en raison de leur inintelligibilité et de leur complexité.

La directive européenne du 8 juin 2016 relative à la protection des savoir-faire et des informations commerciales a été transposée en droit français à travers la loi du 30 juillet 2018 concernant la protection du secret des affaires. Elle pose un certain nombre de critères pour déterminer quel type d'information peut être protégé au titre du secret des affaires. Il s'agit par exemple d'informations détenues par un petit cercle de personnes, ce qui leur confère une valeur

économique. Des dispositifs de protection dits « raisonnables » de celles-ci peuvent donc être pris pour garantir leur confidentialité.

Les plateformes numériques approuvent ce principe de protection du secret des affaires (Pasquale, 2015). En effet, elles estiment que la protection octroyée par le droit de la propriété intellectuelle est trop restreinte pour le domaine de l'informatique et des algorithmes. Néanmoins, une trop forte protection pourrait affecter la transparence des algorithmes et déresponsabiliser les acteurs qui prennent les décisions à partir de ceux-ci.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) renforce les mesures de contrôle des systèmes de traitement automatisé des données personnelles pour mieux protéger les utilisateurs. Son article 15 conforte le droit à l'information des individus et l'obligation de communication des responsables de ces systèmes. Son article 22 entérine le droit, pour les utilisateurs, de ne pas subir une décision basée uniquement sur des données automatisées, avec des impacts juridiques importants pour ces derniers. Quelques exceptions sont posées, par exemple, lorsqu'il est nécessaire de recourir à des données automatisées pour conclure ou appliquer un contrat entre une personne et le responsable du traitement de celles-ci. Cela peut être le cas des contrats commerciaux établis entre les travailleurs indépendants et les plateformes numériques.

Il est donc essentiel de tenir compte des règles et des législations en vigueur, qu'elles soient nationales ou européennes, comme les deux lois françaises et les deux textes européens cités ci-dessus, afin d'assurer la protection des utilisateurs et des consommateurs.

De même, il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre la protection du secret des affaires et la garantie de transparence des algorithmes pour les décisions administratives basées sur des données automatisées. La réglementation doit aussi prendre en considération les principes éthiques et déontologiques pour entretenir un climat de confiance numérique et administrative vis-à-vis des citoyens et leur assurer que leurs droits sont respectés.

### *2.1.2. La contribution des algorithmes des plateformes dans l'organisation du travail*

Les algorithmes permettent aux plateformes numériques d'organiser efficacement leur stratégie de travail et de gestion, de prendre des décisions managériales et d'établir leurs conditions de rémunération des travailleurs. Le pouvoir des employeurs prend ici tout son sens. L'Institut syndical européen (ETUI) appelle cette nouvelle pratique le « management algorithmique », qui renvoie à l'usage d'outils numériques et de l'intelligence artificielle pour superviser et gérer les ressources humaines.

Le management algorithmique consiste à attribuer, organiser, contrôler et évaluer l'activité grâce aux algorithmes et aux données recueillies. Les plateformes numériques ne se contentent donc pas de servir d'intermédiaires entre les offreurs et les demandeurs d'emplois. C'est une véritable révolution qui touche le marché du travail (Davidov, 2016 ; Flichy, 2019).

Cependant, la vision positive du travail indépendant que tentent de montrer les plateformes, est souvent en décalage avec la réalité. Concernant le travail salarié, le management algorithmique donne à l'employeur un grand pouvoir (direction, gestion, sanction disciplinaire...). S'agissant des travailleurs indépendants sous contrat commercial avec les plateformes numériques, le management algorithmique permet de les contrôler, de les surveiller et de les évaluer. Elles se comportent donc comme des employeurs envers leurs salariés. Pour réduire cette approche interventionniste, elles prennent des mesures incitatives et mettent en place des systèmes de récompenses qui peuvent néanmoins être considérés comme des sanctions. Ainsi, la frontière entre le travail salarié et le travail indépendant est de plus en plus étroite.

Il est donc essentiel de réfléchir à de nouvelles dispositions du droit du travail pour l'adapter aux particularités du management algorithmique. Il serait judicieux également que le législateur propose une définition précise de l'algorithme en tant qu'outil utilisé par les employeurs et les plateformes, afin de favoriser la régulation de cette technologie et d'améliorer les droits des travailleurs.

### *2.1.3. La remise en cause de l'indépendance des travailleurs par les algorithmes de tarification*

Outre la comparaison, le référencement et la mise en contact entre la personne qui cherche un travail et la plateforme/entreprise qui en propose, les algorithmes servent aussi à définir les tarifs, (comme par exemple dans l'entreprise Uber). De manière quasi instantanée, ils adaptent l'offre à la demande et déterminent les prix selon les conditions du marché.

Certes, les travailleurs des plateformes sont libres de refuser les offres si celles-ci ne leur conviennent pas ou sont insuffisamment rémunérées à leurs yeux. Cependant, la plupart sont souvent obligés de les accepter pour des raisons économiques. Ils n'ont pas le droit de fixer leurs propres tarifs. Lorsque les prix des prestations sont diminués par la plateforme, ils n'ont pas de pouvoir de négociation. La jurisprudence française estime pourtant que le défaut de liberté tarifaire permet de déterminer la présence d'une relation de subordination.

Dans un arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation, considérant l'existence d'un faisceau d'indices, a requalifié en contrat de travail le lien contractuel entre un chauffeur et l'entreprise Uber. Elle a souligné que les tarifs du chauffeur lui étaient imposés par la plateforme au moyen d'algorithmes qui fixaient ces derniers en fonction du trajet effectué (Cour de cassation, chambre sociale, 4 mars 2020, n° 19-13.316).

La situation précaire de certains travailleurs est amplifiée par l'impossibilité de négocier les tarifs, d'anticiper le montant des prestations et de contrôler leurs revenus. En outre, le fait que les algorithmes ajustent perpétuellement et quasi instantanément l'offre et la demande pousse les travailleurs à augmenter leurs plages horaires et à s'adapter sans cesse au marché pour espérer une meilleure rémunération. Ce rythme parfois effréné occasionne une surcharge de fatigue mentale et physique, des risques accrus d'accidents du travail, et perturbe l'équilibre entre la vie professionnelle et privée.

Les systèmes des récompenses cités plus haut sont un autre exemple du rôle que jouent les algorithmes dans l'organisation du temps de travail.

Le 16 septembre 2021, le Parlement européen a adopté une résolution pour améliorer les conditions de travail, les droits et la protection sociale des travailleurs des plateformes. Ce texte met l'accent sur la nécessité d'instaurer des mesures plus sévères pour encadrer les algorithmes utilisés par celles-ci dans le cadre professionnel.

Le management algorithmique a un impact direct et effectif sur le comportement des travailleurs. Des chercheurs de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ont mis en évidence que celui-ci repose sur des connaissances probabilistes issues d'un ensemble de données très volumineuses, permettant de définir des règles d'élaboration d'offres commerciales, de services de transport ou de politiques urbaines. Ces connaissances, détachées de tout principe socio-économique, professionnel, éthique, philosophique ou comportemental, participent à une forme de standardisation des comportements des travailleurs afin qu'ils suivent les modalités édictées par les plateformes et non leurs propres règles. Leur isolement et leurs difficultés pour s'approprier leur activité ou nouer des liens avec leurs pairs accentuent également leur mal-être. Il est donc crucial de réfléchir aux effets du management algorithmique sur leurs conditions de travail afin que les politiques publiques s'emparent du phénomène.

Il faut préciser cependant que l'automatisation, rendue possible par les algorithmes et l'intelligence artificielle, ne s'appuie pas seulement sur des décisions algorithmiques, mais aussi sur un enchaînement successif de décisions humaines conduisant à leur élaboration. La responsabilité revient donc à tous les acteurs concernés par le développement des algorithmes, non seulement du point de vue technique, mais également sur le plan humain. Au-delà, chacun peut contribuer, à son niveau, à l'amélioration des décisions prises sur la base des algorithmes : les donneurs d'ordre, les prestataires extérieurs, les développeurs informatiques, les enseignants, les chercheurs, les universitaires, les formateurs, les entreprises, les usagers. Le but est de corriger, grâce à ce travail collectif, les éventuels biais discriminatoires introduits par les algorithmes.

Les solutions proposées ici nécessitent encore des efforts et doivent être concrétisées de manière plus complète.

## **2.2. Un renforcement partiel de la régulation des algorithmes des plateformes**

Bien qu'elle s'avère aujourd'hui nécessaire, la régulation des algorithmes n'est que partielle. Cette situation est particulièrement démontrée à travers la création de l'obligation de transparence des algorithmes publics (2.2.1) et le développement d'initiatives juridiques pour la favoriser (2.2.2).

### *2.2.1. La création de l'obligation de transparence des algorithmes publics*

La législation concernant les algorithmes publics a été adaptée afin de renforcer les mesures de transparence dans ce secteur. Des obligations spécifiques sont prévues pour les algorithmes

publics, car ils sont censés favoriser l'intérêt collectif et contribuer à une meilleure prise en compte des droits des citoyens. Les administrations qui utilisent ces algorithmes doivent faire preuve de transparence envers ces derniers, en leur expliquant leur fonctionnement et la manière dont ils sont exploités pour aboutir à une prise de décision individuelle.

Ces nouvelles exigences de transparence sont inscrites dans la loi pour une République numérique (2016) et le RGPD (2018). Elles sont également formalisées dans le Code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Les structures étatiques, les collectivités territoriales et les institutions publiques et privées chargées de missions de service public doivent respecter les principes de transparence des algorithmes utilisés pour prendre les décisions concernant les personnes.

Néanmoins, il convient de préciser que l'obligation de transparence liée aux algorithmes publics ne s'applique pas aux plateformes numériques et aux entreprises privées. Elle ne concerne donc pas les travailleurs indépendants. En effet, ce sont des algorithmes privés, couverts par le droit de la propriété intellectuelle et la législation sur la protection des brevets et/ou relevant du secret des affaires.

#### 2.2.2. *Les initiatives juridiques en matière de transparence des algorithmes civils*

Aux termes de l'article 13 du RGPD, lorsque des données personnelles sont utilisées, la personne chargée de leur traitement doit communiquer toutes les informations requises pour assurer leur équité et leur transparence. Elle doit ainsi mentionner la présence de décisions automatisées, l'objectif, l'ampleur et les effets attendus de ce traitement pour les utilisateurs.

Le règlement européen *Platform to Business* (P2B) renforce aussi les obligations légales de transparence pour les plateformes numériques. Les places de marché et les moteurs de recherche sont donc tenus de communiquer les principaux critères de référencement des biens et services proposés sur leurs sites. Par ailleurs, les plateformes sont obligées d'alerter les entreprises utilisatrices sur deux possibilités : la modification du classement algorithmique contre une rémunération directe ou indirecte, et la différence de traitement dans le référencement des offres.

En Espagne, une loi est venue renforcer les obligations de transparence des algorithmes utilisés par les plateformes. Désormais, celles-ci sont tenues de fournir aux organisations syndicales les critères algorithmiques qu'elles ont choisis, même lorsqu'elles proposent un service de livraison de repas à domicile. Cette disposition se justifie par le fait que les algorithmes ont des effets importants sur l'activité et les conditions de travail des employés. Le ministère espagnol du Travail a estimé que les travailleurs ont le droit de connaître les règles qui influencent leur activité et a critiqué les sanctions découlant des algorithmes.

Dans le secteur de l'intelligence artificielle, la transparence ne suffit pas ; il est essentiel également de comprendre, d'expliquer et d'auditer les algorithmes des plateformes. Pour ce faire, il serait pertinent de constituer un comité d'experts publics assermentés afin d'auditer les algorithmes et les bases de données et d'effectuer des tests le cas échéant. Dans ce but, une

autorité administrative indépendante, à l'image de la CNIL, pourrait se voir confier un pouvoir d'expertise *ad hoc* dans ce domaine, en faisant en sorte, cependant, que les représentants des travailleurs appliquent leur obligation de confidentialité.

## Conclusion

Confrontés aux enjeux liés à la plateformes du marché, les régulateurs et les législateurs doivent faire face à plusieurs obstacles.

D'abord, il s'agit de créer des règles communes à l'échelle européenne et internationale pour contrer, ou du moins diminuer les risques inhérents à la plateformes du marché. Les principales plateformes étant internationales, les législations nationales sont souvent inefficaces et insuffisantes, d'autant plus que la concurrence fiscale est déséquilibrée et que les capacités de financement ne sont pas les mêmes partout.

Ensuite, il est nécessaire d'assurer un bon niveau de transparence des systèmes et des algorithmes pour qu'ils soient mieux compris et acceptés par les usagers, surtout quand ils sont utilisés par des institutions publiques pour des prises de décisions individuelles.

Cependant, face à une concurrence mondiale de plus en plus féroce, les plateformes s'adaptent en permanence pour demeurer compétitives et se démarquer des autres. Elles réalisent de lourds investissements en matière de recherche et de développement de leurs outils et solutions technologiques et sont donc peu enclines à dévoiler le fonctionnement de leurs algorithmes, pour des raisons évidentes de préservation de leur avantage concurrentiel. Il est donc important de trouver un juste équilibre entre la confidentialité, le secret des affaires, l'innovation technologique et la transparence, d'où l'idée d'une régulation des algorithmes des plateformes.

Celle-ci n'est évidemment pas un exercice facile en l'absence de critères objectifs ou de procédures adéquates. Les réponses et les solutions efficaces et efficientes ne peuvent pas être trouvées en urgence, même si la situation l'exige.

En outre, l'évolution du monde économique et professionnel lié au développement des plateformes pose de multiples questions concernant les droits des travailleurs sous contrat avec celles-ci. Leurs conditions d'activité dégradées, leurs horaires élargis, leur isolement, leur manque de représentation et leur faible rémunération fragilisent ces personnes et accentuent les risques d'accidents du travail et plus généralement d'atteinte à leur santé physique et morale.

Enfin, la plateformes et plus largement la digitalisation sont des phénomènes porteurs de conséquences écologiques. L'activité numérique est très polluante, se classant juste derrière la Chine et les États-Unis. En effet, elle représente aujourd'hui 10 % de l'électricité produite au niveau mondial et près de 4 % des émissions totales de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>), soit presque le double de l'aviation civile. L'influence des entreprises du numérique est telle qu'à court terme, les autorités de régulation pourraient s'avérer incapables d'encadrer leurs impacts environnementaux (rapport du groupe de travail dirigé par Hugues Ferrebœuf, 2018).

C'est donc aux concepteurs des plateformes qu'il revient de mettre en œuvre des modalités et des fonctionnalités afin de réduire leur impact écologique et environnemental. Les géants du numérique et de la technologie (GAFA) ont entamé leur réflexion et leur action en la matière, preuve d'une sensibilisation de plus en plus accrue envers cette cause planétaire.

## **Bibliographie**

AUBERT J.-L. (2020), *Droit du travail*, Dalloz, Paris.

AUTOR D. & DORN D. (2013), « The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market », *American Economic Review*, n° 103, p. 1553-1597.

BALDWIN R. & EVENETT S. J. (2018), « Reinforcing multilateralism: How online platforms can help », *Graduate Institute of International and Development Studies*, n° 18.

BONNEAU J.-C. (2021), *Code du travail 2021*, Dalloz, Paris.

BONNET C. & RAYNAUD E. (2015), « Les nouveaux horizons du capitalisme numérique », *Le Débat*, n° 183, p. 72-82.

BOTSMAN R. (2017), *Who Can You Trust?: How Technology Brought Us Together and Why It Might Drive Us Apart*, Penguin Books.

BRYNJOLFSSON E. & MCAFEE A. (2014), *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, W.W. Norton & Company.

CHESBROUGH H. (2010), « Business model innovation: opportunities and barriers », *Long Range Planning*, n° 43, p. 354-363.

COMIN D. & MESTIERI M. (2018), « If technology has arrived everywhere, why has income diverged? », *American Economic Journal*, « Macroeconomics », n° 10, p. 137-178.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021), *document de consultation, première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes, C(2021) 1127 final*.

DAVIDOV G. (2016), « The status of platform workers: A purposive approach », *International Labour Review*, n° 155, p. 391-411.

DESBOIS S. & LESTON-BANDEIRA C. (2020), *Political Communication in the Digital Age: Theory, Practice, and Perspectives*, Routledge.

EUROPEAN COMMISSION (2021), *White Paper on Artificial Intelligence: A European approach to excellence and trust*, European Commission, Bruxelles, Belgique.

FLICHY P. (2019), « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », *Réseaux*, n° 213, p. 173-209.

- FURMAN J. & SEAMANS R. (2018), « AI and the economy », *Innovation Policy and the Economy*, n° 19, p. 241-267.
- HAGIU A. & WRIGHT J. (2015), « Multi-sided platforms », *International Journal of Industrial Organization*, n° 43, p. 162-174.
- HAGIU A. & WRIGHT J. (2019), « Multi-sided platforms », *Harvard Business Review*, n° 97, p. 92-101.
- HAMEL G. (2019), « The Future of Management », *Harvard Business Review Press*.
- IBÁÑEZ COLOMO P. (2020), *Competition Law and Platform Dominance*, Oxford University Press, Oxford.
- KENNEY M. & ZYSMAN J. (2016), « The Rise of the Platform Economy », *Issues in Science and Technology*, n° 32, p. 61-69.
- KSHETRI N. (2018), « Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives », *International Journal of Information Management*, n° 39, p. 80-89.
- KUNER C., CATE F. H., LYNSKEY O. & MILLARD C. (2018), *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A commentary*, Oxford University Press.
- LEAN ICT (2018), « Pour une sobriété numérique », rapport du groupe de travail dirigé par Hugues Ferrebœuf pour l'association The Shift Project, Paris.
- LEPAK D. P. & SNELL S. A. (2017), « Strategic human resource management: The evolution of the field », *Human Resource Management Review*, n° 27, p. 62-77.
- MCAFEE A. & BRYNJOLFSSON E. (2018), *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*, W.W. Norton & Company.
- OBSERVATOIRE DES PLATEFORMES (2021), *Les travailleurs des plateformes : État des lieux et enjeux*, La Documentation française, Paris.
- PASQUALE F. (2015), *The black box society: The secret algorithms that control money and information*, Harvard University Press, Cambridge.
- PEREIRA B. (2019), « Micro-entrepreneurs : entre indépendance et subordination », *Revue Entreprendre et Innover*, vol. 1, n° 40, p. 45-54.
- PIKETTY T. (2013), *Le capital au XXI<sup>e</sup> siècle*, Éditions du Seuil, Paris.
- ROCHELANDET F. (2020), *Les plateformes numériques : économie, travail et société*, Presses de Sciences Po, Paris.
- ROSENBLAT A. & STARK L. (2016), « Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers », *International Journal of Communication*, n° 10, p. 3758-3784.

SCHWARTZ P. M. & PEIFER K. N. (2017), « Transatlantic data privacy law », *Georgetown Law Journal*, n° 106, p. 115-179.

SUNDARARAJAN A. (2016), *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, MIT Press.

TEECE D. J. (2018), « Business models and dynamic capabilities », *Long Range Planning*, n° 51, p. 40-49.

VALLAS S. *et al.* (2020), « Platform Work and Employment Relations in the Gig Economy », *ILR Review*, vol. 73, n° 4, p. 857-881.

VAN ALSTYNE M. & BRYNJOLFSSON E. (2018), « Thriving in the Era of Platform Ecosystems », *MIT Sloan Management Review*, n° 60, p. 23-30.

VAN DIJCK J. (2018), « Digital platforms and the future of news », *Media and communication*, n° 6, p. 19-23.

VIOSSAT L.-C. (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales.

WESTERMAN G., BONNET D. & MCAFEE A. (2014), « Leading digital: Turning technology into business transformation », *Harvard Business Review Press*.

YOO Y. & OESTREICHER-SINGER G. (2017), « Platform dynamics: Aligning strategies, governance, and technology in platform-mediated networks », *MIS Quarterly*, n° 41, p. 1-17.