



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Le critère du lien de subordination à l'épreuve
du travail de plateforme: quelques éléments
d'explication sur le contexte français**

FABRICE ROSA
Università di Reims Champagne-Ardenne

vol. 6, no. 2, 2020

ISSN: 2421-2695





LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Le critère du lien de subordination à l'épreuve du travail de plateforme: quelques éléments d'explication sur le contexte français

FABRICE ROSA

Université de Reims Champagne-Ardenne

Professeur en Droit privé

Fabrice.Rosa@univ-reims.fr

ABSTRACT

The fundamental categories of French labour law, in particular the subordination criterion, have been questioned in these past years.

However, the Cour de Cassation has decided to maintain its traditional position.

This paper tries to illustrate the possible developments about this topic.

Keywords: digital platform; riders; legal status.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12039>

Le critère du lien de subordination à l'épreuve du travail de plateforme: quelques éléments d'explication sur le contexte français

RESUME: 1. Introduction. – 2. Repenser la figure du travailleur. – 3. Penser l'appartenance à une communauté de travail.

1. Introduction

Dans son acception française, le critère du lien de subordination juridique⁽¹⁾ est exclusivement centré sur la recherche d'un *pouvoir unilatéral de commandement* ou plus précisément, comme le dit la chambre sociale de la Cour de cassation⁽²⁾, de l'«*autorité*» d'un employeur qui a le «*pouvoir de donner des ordres et directives, de contrôler et de sanctionner les manquements du subordonné*». Toute référence à la dépendance économique se trouve répudiée même si, ici ou là⁽³⁾, le constat de la dépendance économique peut influencer à des degrés divers l'analyse des juges⁽⁴⁾. Le droit français ne connaît par ailleurs aucune catégorie générique qui s'appliquerait aux zones intermédiaires entre le travail juridiquement subordonné et l'indépendance. Seules ont été adoptées des dispositions législatives ponctuelles accordant à *certaines catégories définies* de travailleurs indépendants tout ou partie de la protection du droit du travail⁽⁵⁾.

Cette référence au critère du lien de subordination juridique peut néanmoins être discutée si l'on appréhende le droit du travail non plus simplement d'un point de vue interne (protéger le salarié, encadrer le pouvoir de l'employeur, organiser les relations collectives) mais *dans son rapport avec les*

⁽¹⁾ Consacré par l'arrêt Bardou de 1931.

⁽²⁾ Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, Publié au bulletin (arrêt de principe). L'arrêt ne définit pas le contrat de travail mais le lien de subordination juridique: «*le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail*».

⁽³⁾ Notamment grâce à la notion d'intégration à un «service organisé» qui joue le rôle de simple *indice* du lien de subordination.

⁽⁴⁾ V. notamment Cass. soc., 19 décembre 2000, 98-40.572, Publié au bulletin (pour un chauffeur de taxi).

⁽⁵⁾ Ce que l'on dénomme habituellement «l'assimilation au salariat».

autres dispositifs de régulation juridique du marché (droit des contrats, droit des affaires, droit de la concurrence, etc...).

Sous cet aspect, la protection contre le risque économique (réglementation du licenciement économique, indemnisation en cas de chômage, droit à la fourniture d'un travail pendant toute la relation contractuelle, intangibilité de la rémunération) et contre certains risques sociaux (contribution de l'employeur au financement de la sécurité sociale, organisation d'un régime spécifique d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles entièrement financé par les employeurs) ou encore le droit à une négociation collective paraissent, à bien y réfléchir, assez étrangères à la question du pouvoir de l'employeur.

Ne serait-ce pas davantage, sur toutes ces questions, le constat de la dépendance économique qui pourrait offrir une ligne de partage pertinente entre, d'un côté, le travailleur salarié qui immobilise sa force de travail au profit d'un donneur d'ordres et, de l'autre, le travailleur indépendant qui intervient à découvert sur le marché⁽⁶⁾? La notion de dépendance économique est cependant protéiforme et difficile à saisir. Il n'est donc guère étonnant que la jurisprudence soit très réticente à l'adopter. L'enjeu pour les travaillistes, et bien au-delà de la seule question du travail de plateforme, est de construire une *approche juridique de rapports économiques*.

Mais à supposer même que l'on redessine avec plus de clairvoyance le tracé des frontières entre le salarié et le (vrai) indépendant, peut-on se satisfaire de l'assimilation totale que certains droits internes et le droit de l'Union européenne réalisent entre «l'entreprise» et le travailleur indépendant dont les seuls moyens d'exploitation tiennent à la valorisation de sa capacité de travail? Dès lors qu'il se situe du côté des indépendants, le travailleur est juridiquement traité comme une entreprise. Il est alors appréhendé comme un atome isolé sur le marché, privé de toute indemnisation en cas de perte de son activité, sans accès à la négociation collective et médiocrement protégé contre des risques sociaux très analogues à ceux auxquels s'expose le travailleur salarié⁽⁷⁾.

L'ensemble de ces problématiques invitent sans doute à rouvrir le chantier des critères de qualification du contrat de travail. Au-delà, il faudrait

⁽⁶⁾ Cf. Part. L. 11-6 du projet de nouveau code du travail proposé par le groupe universitaire «GR-PACT»:
http://pct.parisnanterre.fr/part11/#Chapitre_1_CONTRAT_DE_TRAVAIL_ET_POUVOIRS_DE_LEMPLOYEUR

⁽⁷⁾ J. Dirringer, *L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé*, *Revue française des affaires sociales*, 33.

aussi – comme le théorise ma collègue Josepha Dirringer⁽⁸⁾ – s'atteler à une tâche plus ambitieuse: réinterroger les positions dogmatiques du droit régissant les activités économiques pour lui insuffler certaines des problématiques que le droit du travail a progressivement mises au jour. Au sein même des catégories du droit des affaires et de la concurrence, l'organisation d'une protection collective des travailleurs s'impose comme une nécessité – et l'on pourrait étendre cette réflexion à d'autres activités que le travail de plateforme⁽⁹⁾.

En somme⁽¹⁰⁾, cette double perspective nous invite à relever un double défi: repenser la figure du travailleur (2) mais aussi reconnaître l'appartenance à une communauté des travailleurs collaborant à une même plateforme (3).

2. Repenser la figure du travailleur

Si ses manifestations sont renouvelées à la faveur de l'essor des plateformes numériques, la subordination juridique n'est, depuis quelque temps déjà, peut-être plus un critère aussi opératoire qu'on ne le prétend. Un article classique d'Alain Supiot du début des années 2000⁽¹¹⁾ repérait déjà un double mouvement contraire: d'un côté, un effacement de la figure classique de la subordination au profit de normes de gestion et d'objectifs intériorisés par des travailleurs «autonomisés»; de l'autre, un accroissement des sujétions imposées à des indépendants par des donneurs d'ordre puissants (dans le secteur agricole ou des concessions commerciales notamment). On peut dès lors douter que la manifestation d'un pouvoir unilatéral de coordination de l'activité d'autrui⁽¹²⁾ suffise en tant que telle à caractériser l'existence d'un contrat de travail. À l'inverse, le pouvoir de commandement ne devrait pas être posée comme une condition *sine qua non* de la reconnaissance d'un contrat de travail. C'est une réflexion que l'on pourrait conduire bien au-delà de la

⁽⁸⁾ Maître de conférences à l'Université Rennes-I et conceptrice du projet de recherche pluridisciplinaires *TRANSSEN*, financé par le ministère du travail français, portant sur la protection sociale des travailleurs de plateforme dans le cadre duquel s'inscrit l'auteur de ces lignes (aux côtés d'économistes, de sociologues et de juristes italiens).

⁽⁹⁾ Cf. le rapport d'A. Supiot pour la Commission européenne, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, éd. actualisée.

⁽¹⁰⁾ Les propositions qui suivent sont propres à l'auteur et n'engagent pas l'ensemble du projet *TRANSSEN*.

⁽¹¹⁾ A. Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination*, *Droit social*, 2000, 139.

⁽¹²⁾ F. Rosa, *Le pouvoir de réglementation des personnes privées dans la théorie générale des obligations en droit français*, in *Etudes en l'honneur du Professeur Iacyr de Aguiar Vieira*, sous la direction de G. Cerqueira et G. Tepedino, *Société de législation comparée*, à paraître en 2021.

question des plateformes pour toutes les formes d'externalisation de la main d'œuvre.

À cet égard, il est caractéristique que plusieurs décisions remarquées de la cour d'appel de Paris en matière de travail de plateforme aient tenté de renouveler l'approche classique de la subordination juridique⁽¹³⁾.

Dans l'affaire *Uber*⁽¹⁴⁾, la cour d'appel de Paris se réfère certes aux divers éléments constitutifs de la subordination juridique. Il est cependant caractéristique que la juridiction parisienne théorise une définition de l'indépendant qui constitue une pièce centrale de sa décision: «*une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante*», dit-elle; «*est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs*». Pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, elle relève notamment que le chauffeur a été contraint d'intégrer un service organisé entièrement par Uber, qui n'existe que grâce à la plateforme, qu'il ne peut constituer aucune clientèle propre, ne fixe aucune caractéristique de la prestation, qu'il se tient «constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV» et qu'il est fortement incité à se connecter sous peine de risquer la perte de tout accès à son compte.

Si la cour d'appel prend bien soin de conclure au terme de son raisonnement à l'existence d'un «*lien de subordination juridique*», son approche de cette notion est en réalité substantiellement renouvelée. La décision prête presque plus d'importance à la recherche de la *condition juridique du chauffeur sur le marché* qu'au constat d'un pouvoir de direction et de sanction de la plateforme.

Pour saisir l'originalité de cette décision, il convient de tenir à l'esprit que le contentieux de la requalification en droit français se concentre toujours sur les manifestations extérieures d'un pouvoir (la recherche d'une «*autorité*⁽¹⁵⁾»), non sur la structuration du rapport contractuel. L'obligation pour le travailleur de se tenir à disposition de l'employeur pendant un temps donné et ses divers corollaires (impossibilité de refuser le travail, impossibilité de

⁽¹³⁾ Notamment, Cour d'appel de Paris, 20 avril 2017, n° 17/00511 (affaire *Take Eat Easy*) ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018) et également Cour d'appel de Paris, 10 janvier 2019, n° 18/08357 (aff. Uber).

⁽¹⁴⁾ CA Paris, 10 janvier 2019 cité note 8. C'est la décision qui a donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 cité plus loin dans cette contribution.

⁽¹⁵⁾ Cf. la définition donnée par l'arrêt de principe cité au début de cette contribution.

négocier l'objet des tâches à accomplir) ne sont appréhendés *que dans le régime* du contrat.

La Cour de cassation avait quoi qu'il en soit l'occasion d'affiner sa technique de qualification du contrat de travail. Elle a cependant affiché sa volonté de s'en tenir au seul critère du lien de subordination juridique, lui-même réduit à la seule dimension «*directionnelle*» du pouvoir patronal. L'arrêt *Uber* du 4 mars 2020⁽¹⁶⁾ est à cet égard encore plus explicite que la décision *Take Eat Easy* de 2018⁽¹⁷⁾. La Haute juridiction rejette le recours formé par la société Uber contre l'arrêt précité de la cour d'appel de Paris de 2019 sans reprendre à son compte la définition juridique de la condition de l'entreprise individuelle indépendante. Elle s'en tient finalement à sa «*jurisprudence constante*» et relève les diverses constatations de la cour d'appel de Paris caractérisant le pouvoir de la société Uber d'adresser au chauffeur des directives, d'en contrôler l'exécution et de prononcer des sanctions. La liberté de ne pas se connecter (au reste inexistante en l'espèce selon la cour d'appel...) est en revanche tenue pour indifférente⁽¹⁸⁾. En ce qui concerne les raisons d'une telle position, la «*note explicative*» déposée sur le site de la Cour de cassation indique «*qu'il n'était pas possible de s'écarter de cette définition désormais traditionnelle [de la subordination]*» qui serait «*semblable*» à la définition du travailleur dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Ces développements jurisprudentiels appellent plusieurs observations critiques. Tout d'abord, il n'est pas sûr que la subordination juridique telle que l'entend la CJUE corresponde, trait pour trait, au concept français de subordination. Derrière le terme de «*subordination*», la Cour de justice ne recherche pas exclusivement l'existence d'une «*autorité*» qui figure, au contraire, au cœur de la conception française. Il semblerait que la possibilité qu'a, ou non, le travailleur d'opérer en toute autonomie sur le marché soit prise en compte: les indices relevés pour retenir l'existence d'une «*subordination*» ne seraient pas forcément suffisants au regard de la conception française de la subordination. On relèvera en ce sens que la Cour de justice s'interroge expressément sur le degré de «*liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu (du) travail*», mais encore sur le point de savoir si la personne concernée «*ne participe*

⁽¹⁶⁾ N° 19-13.316

(https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.ht).

⁽¹⁷⁾ Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079

(https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html).

⁽¹⁸⁾ V. surtout le communiqué de presse accompagnant l'arrêt.

pas aux risques commerciaux de cet employeur et est intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la relation de travail, formant avec celle-ci une unité économique⁽¹⁹⁾». Quoi qu'en disent les Hauts magistrats français, la subordination «à l'européennes» ne correspond pas donc exactement à la subordination «à la française» (et elle n'est au demeurant pas unitaire). La première se distingue par une coloration économique plus marquée: ce n'est après tout guère étonnant car ce concept permet notamment de tracer les frontières entre le travailleur intégré à une unité économique et l'entreprise intégralement soumise au droit de la concurrence⁽²⁰⁾.

Une illustration explicite en est encore donnée dans la récente affaire *Yodel Delivery*⁽²¹⁾. Statuant sur question préjudicielle d'une juridiction britannique, la Cour énonce que la directive du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail doit être interprétée en ce sens qu'une personne ne peut être qualifiée de «travailleur», au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés «de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir», «d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal», «de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé» et de «fixer ses propres heures de 'travail' dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé». Il est caractéristique que la composante «directionnelle» de la subordination soit largement éclipsée au profit d'une attention renforcée à la dimension économique du contrat de travail⁽²²⁾. Au fond, les juges européens s'interrogent sur le point de savoir si le travailleur affecte sa force de travail à un employeur qui peut, en retour, exiger une disponibilité personnelle du travailleur ainsi que l'exclusivité de son activité pendant le temps d'exécution de la prestation.

Tel qu'il est conçu par la Cour de justice mais aussi par la cour d'appel de Paris, l'état de subordination juridique se traduit dans les termes de l'échange par un positionnement particulier du travailleur sur le marché. La dépendance économique s'y trouve dès lors *nécessairement* caractérisée *sous son*

⁽¹⁹⁾ CJUE, 4 décembre 2004, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, point 36.

⁽²⁰⁾ F. Perrone, *La subordination-dépendance en Europe*, *Revue du travail*, 2020, 448.

⁽²¹⁾ Ord., 22 avril 2020, C-692/19.

⁽²²⁾ La Cour invite cependant la juridiction nationale à vérifier, dans un second temps, qu'un lien de subordination ne serait pas établi. Ceci implique sans doute qu'un pouvoir directionnel très intense remettrait en cause l'(apparente) autonomie économique du travailleur.

aspect qualitatif (structuration du rapport économique). L'acceptation *quantitative* de la dépendance économique (part du revenu généré avec le donneur d'ordre, niveau de subsistance du travailleur notamment) est, en revanche, bien étrangère au concept de subordination ainsi entendu.

Suivant cette voie, il semblerait possible de «réinjecter» dans le critère de la subordination juridique la composante économique sous-jacente à tout contrat de travail⁽²³⁾. Cette réinterprétation de la subordination aurait le mérite de rendre compte du *processus d'intériorisation* des travailleurs dans l'entreprise que réalise historiquement le contrat de travail⁽²⁴⁾. Elle permettrait également de saisir les processus complexes et subtiles que mettent en œuvre les plateformes afin de s'approprier la force de travail des chauffeurs *sans avoir besoin de recourir à la mise en œuvre d'un véritable pouvoir directionnel*⁽²⁵⁾. En somme, il s'agirait de réarmer conceptuellement le droit de travail pour lui permettre de capter les permanences du travail pour autrui par-delà les métamorphoses périodiques que connaissent les organisations productives.

On peut dès lors regretter la position de conservation adoptée par la Cour de cassation car la requalification sera facilement contournée par les plateformes. Il leur suffira d'alléger le niveau de sujétions pesant sur les travailleurs *sans pour autant renoncer aux mécanismes d'appropriation et de coordination de la force de travail des intéressés*⁽²⁶⁾. Toutefois, un rapport public récemment remis au Premier ministre pourrait changer la donne. Tirant parti de la jurisprudence précitée de la Cour de justice de l'Union européenne, il suggère (tout en la discutant) la formulation d'une présomption simple d'indépendance du travailleur de plateforme qui répondrait aux caractéristiques relevées dans l'affaire Yodel Delivery⁽²⁷⁾.

En toute hypothèse, le perfectionnement de la technique de requalification ne pourra pas régler tous les problèmes (ne serait-ce qu'en

⁽²³⁾ Pour une approche juridico-historique, A. Supiot, *Introduction*, in *Le Travail au XXI^e siècle*, sous la direction d'A. Supiot, Les éditions de l'Atelier, 2019, 30. V. également l'analyse d'Adalberto Perulli, *Le droit du travail «au-delà» de la subordination*, *Revue du travail*, 2020, 309.

⁽²⁴⁾ On aura reconnu là l'enseignement de l'économiste R. Coase dans son fameux article «*The nature of the firm*» de 1937.

⁽²⁵⁾ A. Casilli, *En attendant les robots*, Seuil, coll. La Couleur des idées, 2019, 74.

⁽²⁶⁾ N. Countouris, *La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif*, in *Le Travail au XXI^e siècle*, sous la direction d'A. Supiot, Les éditions de l'Atelier, 2019, 90.

⁽²⁷⁾ J-Y Frouin, *Réguler les plateformes numériques de travail* (Rapport au Premier ministre), 42 (<https://www.gouvernement.fr/partage/11922-remise-du-rapport-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail>).

raison qu'une tendance à la fragmentation de la relation de travail *entre plusieurs plateformes*⁽²⁸⁾). C'est pourquoi une autre dimension doit être analysée qui a trait à la dimension collective des rapports entre les plateformes et les communautés de travailleurs qu'elles mobilisent.

3. Penser l'appartenance à une communauté de travail

Dans la construction juridique actuelle du marché des plateformes, le travailleur de plateforme indépendant est traité comme n'importe quel opérateur économique. Il supporte en conséquence intégralement le risque économique, ne prend aucune part à la gouvernance de la plateforme, ni ne recueille les fruits des richesses produites, et dispose de peu de leviers pour peser sur la négociation des tarifs et des conditions de travail.

En somme, l'agrégation de travailleurs autour d'une même plateforme ne forme pas une véritable «*communauté de travailleurs*» qui pourrait défendre des intérêts collectifs par la mise en œuvre d'un «*principe de participation*» analogue à celui dont bénéficient les salariés⁽²⁹⁾ (principe qui recouvre la négociation collective, le droit à la consultation des représentants, la participation de certains salariés aux organes des sociétés ainsi que certains dispositifs de participation financière). La perspective d'une négociation de tarifs minimas au profit des travailleurs de plateforme paraît même incompatible avec l'interdiction des ententes sur le marché. Ce sont autant de postulats qu'il faudra remettre en discussion si l'on s'oriente, comme c'est prévisible, vers une pérennisation et un développement du travail hors salariat.

En droit français, l'élaboration d'un statut de protection des travailleurs de plateforme est à peine amorcée avec la loi du 8 août 2016 consacrant un concept de «*responsabilité sociale*» dont sont tenues les plateformes dès lors qu'elles déterminent «*les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix*»⁽³⁰⁾. Les plateformes concernées sont *incitées*⁽³¹⁾ à souscrire

⁽²⁸⁾ N. Countouris, *La communauté des problèmes*, in *Le Travail au XXI^e siècle*, dir. A. Supiot, Les éditions de l'Atelier, 2019, 99 (le travailleur devenant «*économiquement dépendant de tous, tout en étant indépendant de n'importe qui*»).

⁽²⁹⁾ V. les paragraphes 12 et 13 de la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 (<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019794DC.htm>).

⁽³⁰⁾ Art. L. 7342-1 du Code du travail.

⁽³¹⁾ Il n'y a pas d'obligation à la charge de la plateforme. Simplement, si elle ne négocie pas un contrat collectif auprès d'un assureur, un travailleur de plateforme pourrait lui

un contrat d'assurance collective protégeant les travailleurs concernés contre les risques d'accidents du travail. Par ailleurs, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 reconnaît la possibilité aux plateformes organisant des prestations de transport de personnes et de livraison de marchandises d'élaborer une *charte unilatérale* apportant des garanties sur divers points au profit des travailleurs⁽³²⁾.

Il serait illusoire de penser que l'autorégulation des plateformes suffira à améliorer substantiellement les garanties offertes au travailleur. C'est la limite du concept même de responsabilité sociale qui implique que les garanties offertes aux travailleurs dépendent, en dernière instance, non d'une négociation mais de la volonté unilatérale de la plateforme. Contre cette tendance, il conviendrait de prendre acte de la cristallisation d'intérêts *collectifs* et potentiellement *contraires* à ceux de la plateforme. De tels intérêts appellent un cadre adapté à la reconnaissance d'une représentation collective, d'un droit à la consultation et à la négociation collective.

À cet égard, le rapport Jean-Yves Frouin récemment remis au Premier ministre⁽³³⁾ ouvre quelques pistes de réflexion qu'il faudra méditer. Le rapport exclut la création de statuts intermédiaires mais plaide pour une affiliation obligatoire des travailleurs à des entreprises de portage salarial⁽³⁴⁾ ou à des coopératives leur permettant de bénéficier d'un statut *assimilé* à celui du salariat⁽³⁵⁾. Sur le plan de la représentation collective, il propose l'organisation d'une représentation des travailleurs fondées sur des élections dans chaque plateforme. En ce qui concerne le statut personnel des travailleurs, il entrevoit l'élaboration d'un «*statut commun des travailleurs*» comprenant des droits au repos et à la reconversion professionnelle.

Sur tous ces points, le rapport suscitera sans nul doute la discussion comme par exemple⁽³⁶⁾ lorsqu'il envisage d'ouvrir aux représentants des travailleurs concernés la possibilité de conclure de simples «*contrats collectifs*» dépourvus d'effets erga omnes plutôt que «*d'accords collectifs*» inspirés de ceux

demander de prendre en charge la cotisation qu'il a lui-même versée au titre d'un contrat individuel.

⁽³²⁾ Art. L. 7342-9 du Code du travail.

⁽³³⁾ <https://www.gouvernement.fr/partage/11922-remise-du-rapport-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail>.

⁽³⁴⁾ Rapport, p. 49.

⁽³⁵⁾ Rapport, p. 48.

⁽³⁶⁾ Il n'était pas possible de les discuter en détail dans le cadre de la présente contribution.

conclus par les représentants de salariés (qui sont, eux, pourvus d'un effet *erga omnes*)⁽³⁷⁾. D'autres concepts porteurs – tel le «coopérativisme de plateforme⁽³⁸⁾» qui impliquerait un meilleur partage des richesses et une gouvernance inspirée des principes de la coopérative – devraient également être mis à l'étude⁽³⁹⁾. Quoi qu'il en soit, espérons que les concertations qui s'ouvriront avec les partenaires sociaux permettront d'implanter durablement dans les branches du droit régissant le marché certains des concepts clés inventés par le droit du travail.

Bibliographie

- Casilli A., *En attendant les robots*, Seuil, coll. La Couleur des idées, 2019, 74.
- Conseil National du Numérique, *Le travail à l'ère des plateformes*, 2020 : https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/2020.07.29_Rapport_Travailleurs_des_plateformes_Access.pdf.
- Countouris N., *La communauté des problèmes*, in *Le Travail au XXI^e siècle*, sous la direction d'A. Supiot, Les éditions de l'Atelier, 2019, 87.
- Dirringer J., *L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé*, *Revue française des affaires sociales*, 33.
- Dockès E. (dir.), *Proposition de code du travail*, http://pct.parisnanterre.fr/part11/#Chapitre_1_CONTRAT_DE_TRAVAIL_ET_POUVOIRS_DE_LEMPOYEUR.
- Frouin J.Y. (dir.), *Réguler les plateformes numériques de travail* (Rapport au Premier ministre) (<https://www.gouvernement.fr/partage/11922-remise-du-rapport-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail>
- Perrone F., *La subordination-dépendance en Europe*, *Revue du travail*, 2020, 448.
- Perulli A., *Le droit du travail « au-delà » de la subordination*, *Revue du travail*, 2020, 309.
- F. Rosa, *Le pouvoir de réglementation des personnes privées dans la théorie générale des obligations en droit français*, in *Etudes en l'honneur du Professeur Iacyr de Aguiar Vieira*, sous la direction de G. Cerqueira et G. Tepedino, *Société de législation comparée*, à paraître en 2021
- Supiot A., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.
- Supiot A., *Les nouveaux visages de la subordination*, *Droit social*, 2000, 139.

⁽³⁷⁾ Rapport, p. 66 (mais les auteurs du rapport marquent une préférence pour des accords pourvus d'un effet *erga omnes*).

⁽³⁸⁾ T. Schloz, *Le coopérativisme de plateforme*, Fyp éditions, 2017. Proposition reprise par le rapport du Conseil National du Numérique, *Le travail à l'ère des plateformes*, 2020, 132 : https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/2020.07.29_Rapport_Travailleurs_des_plateformes_Access.pdf

⁽³⁹⁾ Le groupe TRANSSSEN travaille précisément sur cette piste de réflexion.