

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES: ENJEUX ET DÉFIS DE LA
RÉGULATION EN DROIT INTERNATIONAL

TRAVAIL DE RECHERCHE DIRIGÉ

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN DROIT INTERNATIONAL ET POLITIQUE INTERNATIONALE

PAR

DIABATE BRAHIME

NOVEMBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce document diplômant se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév. 12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, Diabate Brahime concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, Diabate Brahime autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, Diabate Brahime conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je remercie avec beaucoup de gratitude tous ceux et celles qui n'ont pas cessé de m'orienter, de m'encourager et de m'apporter leurs conseils, contribuant ainsi de près ou de loin à l'élaboration de ce travail dirigé.

Mes remerciements s'adressent en priorité à ma directrice, STÉPHANIE BERNSTEIN, qui a pris une attention particulière à diriger ce travail. Je rends ici hommage à ses qualités humaines (patiente et compréhensive), pédagogiques et scientifiques et la pertinence de ses interventions qui se sont toujours avérées utiles, voire déterminantes pour l'aboutissement de ce travail dirigé.

Mes remerciements vont enfin à l'endroit des personnes qui me sont chères et qui n'ont jamais cessé de croire en moi, même dans mes moments de faiblesse. Je tiens donc à adresser mes sincères remerciements en premier à mon oncle M DIABATÉ OUSMANE, pour le soutien financier et psychologique, ma défunte mère DIABATÉ SALY ainsi qu'aux membres de ma famille, sans oublier un hommage solennel à mon défunt père M. DIABATÉ NOUMOUKE. Je remercie également tous ceux qui ont contribué d'une façon ou d'une autre, à l'élaboration de ce mémoire. À tous mes collègues et amis qui ont toujours été présents dans les moments difficiles de rédaction, veuillez trouver en ce mémoire, l'expression de ma profonde reconnaissance.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AB5 : California Assembly Bill 5 (loi californienne sur la requalification des travailleurs indépendants)

OIT : Organisation internationale du Travail

CIT : Conférence internationale du Travail

BIT : Bureau international du Travail

UE : Union européenne

IA : Intelligence artificielle

GA: Gestion algorithmique des plateformes

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	iv
RÉSUMÉ.....	Erreur ! Signet non défini.
ABSTRACT	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I La nature du travail dans l'économie des plateformes	9
1.1 Les caractéristiques du travail dans l'économie des plateformes.....	9
1.1.1 La precarité dans l'économie des plateformes	9
1.1.2 L'externalisation des coûts dans le contexte du travail des plateformes	12
1.1.3 Profils et spécificité du travail dans l'économie des plateformes	14
1.2 Les risques issus du travail des plateformes.....	16
1.2.1 Le cadre théorique du risque	16
1.2.2 Les risques concrets issus du travail des plateformes	20
1.3 Les initiatives régulatrices contradictoires sur le plan régional	25
1.3.1 La loi AB5 en Californie.....	25
1.3.2 La directive européenne.....	26
CHAPITRE II L'OIT face à la régulation du travail dans l'économie des plateformes	28
2.1 L'adaptation historique de l'OIT aux mutations du travail	28
2.1.1 Retour sur la notion du travail décent	28
2.1.1.1 Retour sur le programme <i>Future of work</i>	30
2.1.1.2 L'application des normes internationales du travail de l'OIT à l'économie des plateformes	32
2.2 Analyse des travaux de l'OIT.....	38
2.2.1 Enjeu de la définition du travailleur de plateforme : clé pour délimiter le champ d'application de la norme.....	42
2.2.2 Enjeu de la définition des plateformes et intermédiaires : une nécessité de l'application des principes fondamentaux au travail	44
CONCLUSION	52
BIBLIOGRAPHIE	54

RÉSUMÉ

Cette étude s'est interrogée sur la question de la décence du travail chez les travailleurs dans l'économie des plateformes. Il met en évidence les caractéristiques du travail dans l'économie des plateformes : précarité, externalisation des coûts et ambiguïté du statut juridique des travailleurs ainsi que les risques associés à l'usage des systèmes automatisés, à la santé et sécurité au travail et l'exercice difficile des droits fondamentaux au travail. L'étude examine ensuite l'évolution du cadre normatif de l'Organisation internationale du travail (OIT) et son intégration de la question des plateformes à la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2025. L'analyse de la première discussion à la CIT de 2025 révèle à la fois des avancées notables et des enjeux reportés à la discussion prévue en 2026. L'OIT se trouve ainsi face au défi de construire une normativité adaptée, conciliant protection des travailleurs et réalités économiques des plateformes.

Mots clés : Travail décent, Économie des plateformes, Risques sociaux, Précarité, Externalisation des coûts, Statut d'emploi, gestion algorithmique, Principes et droits fondamentaux au travail, Organisation internationale du Travail (OIT), Normativité internationale.

ABSTRACT

This study examined the question of decent work for workers in the platform economy. It highlights the main features of platform work—precariousness, cost externalization, and the ambiguous legal status of workers as well as the risks associated with the use of automated systems, occupational health and safety, and the difficult exercise of fundamental labour rights. The study then explores the evolution of the International Labour Organization’s (ILO) normative framework and its integration of the platform work issue into the work of the International Labour Conference (ILC). The analysis of the first discussion at the 2025 ILC reveals both significant progress and key issues postponed to the discussion scheduled for 2026. The ILO thus faces the challenge of constructing an adapted normative framework that reconciles the protection of workers with the economic realities of platforms.

Keywords : Decent Work, Platform Economy, Precarity, Social Risks, Cost Externalization, Employment Status, Algorithmic Management, Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Organization (ILO) , International Standards.

INTRODUCTION

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, occupe une place unique au sein du système des Nations unies en tant qu'institution tripartite réunissant États, employeurs et travailleurs.¹ Dès la Déclaration de Philadelphie de 1944, l'OIT a affirmé un principe fondamental: « le travail n'est pas une marchandise ».² Le travail est un droit humain essentiel, qui garantit à chacun la possibilité de poursuivre son bien-être matériel et son développement spirituel dans la liberté, la dignité, la sécurité économique, et avec des chances égales.³ En 1999, l'initiative du «travail décent », lancée par le directeur général du Bureau international du travail (BIT), Juan Somavia, est venue renforcer ce cadre normatif en promouvant un emploi productif accessible à tous dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.⁴ Cette approche repose sur quatre objectifs stratégiques : (1) la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail ; (2) l'amélioration des perspectives d'emploi et des salaires décents ; (3) l'extension et le renforcement de la protection sociale ; et (4) le dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs.⁵ À travers ces quatre dimensions, l'OIT entend garantir un travail décent pour tous, en réponse aux mutations du marché du travail et aux défis posés par la mondialisation.⁶ Ce cadre

¹ OIT, BIT, *Vers le centenaire de l'OIT : réalités, renouveau et engagement tripartite*, R rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 102e sess, Genève, , 2013, en ligne : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_214108.pdf

² OIT, *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*, 10 mai 1944, en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTREE_ID:2453907:NO

³ *Ibid*, art. 1.

⁴ OIT, BIT, *Un travail décent*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session Genève, 1999, en ligne : <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

⁵ *Ibid* à la p 2.

⁶ Jorma Rantanen, Franklin Muchiri et Suvi Lehtinen, « Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health » (2020) 17:10 International Journal of Environmental Research and Public Health 3351 aux pp 8–9.

constitue le socle de l'action normative de l'OIT face aux profondes transformations du marché du travail, notamment celles induites par la mondialisation et le progrès technologique.⁷

Parmi ces mutations, l'essor de l'économie des plateformes constitue sans doute l'une des transformations les plus marquantes du monde du travail au XXI^e siècle. Propulsées par la transformation numérique, ces plateformes redéfinissent les formes traditionnelles d'emploi, notamment en favorisant le recours à des travailleurs indépendants⁸, au détriment du salariat classique. Par exemple, les travailleurs indépendants utilisent leurs propres véhicules et prennent en charge l'ensemble des coûts associés à leur activité, notamment les frais de formation, d'assurance et d'entretien de leurs voitures, afin de garantir le service proposé par des plateformes comme Uber.⁹

L'OIT définit les plateformes comme des «infrastructures numériques qui permettent à deux ou plusieurs groupes d'interagir et qui se positionnent en tant qu'intermédiaires»¹⁰. Nick Srnicek illustre cette spécificité à travers deux exemples emblématiques : « Uber, qui ne possède aucun véhicule, et Airbnb, qui ne détient aucun bien immobilier ». ¹¹ Selon lui, ces plateformes incarnent une nouvelle forme de capitalisme axée sur l'extraction et la vente massive des données.¹²

Selon la qualification de l'OIT, on peut définir ces plateformes selon deux modèles, l'un qui sert d'intermédiaire dit « localisé », ¹³ où les tâches sont réalisées à un endroit spécifié, à la différence des plateformes « en ligne » où les travailleurs effectuent les tâches à distance.¹⁴ Les plateformes concernées dans le cadre de ce travail sont les plateformes localisées, c'est-à-dire celles qui offrent des services de transport et de livraison, soit « les plateformes de travail, telles que Deliveroo,

⁷ Renée-Claude Drouin et Isabelle Duplessis, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif? » (2009) 14:2 Lex Electronica à la p16.

⁸ OIT, BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde : le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, Genève, BIT, 2021 aux pp 46-47.

⁹ Nick Srnicek, *Capitalisme de plateforme : L'hégémonie de l'économie numérique*, Lux, 2018 à la p 29.

¹⁰ OIT, BIT, « Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes », Rapport V(I), CIT, 113^e session, Genève, 2024, à la p 11, en ligne: <https://www.ilo.org/fr/resource/document-de-conference/ilc/113/realiser-le-travail-decent-dans-leconomie-des-plateformes>.

¹¹ Nick Srnicek, *Supra note 9* à la p43.

¹² *Ibid* à la p 29.

¹³ OIT, *supra note 8* à la p 46.

¹⁴ *Ibid* aux pp 46-47.

Glovo et Uber. »¹⁵ La gestion algorithmique permet de répartir le travail, de gérer, de superviser et de rémunérer les travailleurs.¹⁶

Selon l'OIT, on peut définir la gestion algorithmique comme un système où les travailleurs interagissent avec un système plutôt qu'avec un gestionnaire humain. Ce système réduit ainsi les contacts entre les travailleurs et leurs gestionnaires ainsi qu'entre collègues.¹⁷

La qualification juridique des travailleurs¹⁸ de plateformes demeure l'un des principaux obstacles à une régulation efficace. Leur activité s'inscrit dans une zone grise entre salariat et travail autonome, sans cadre juridique adapté. En pratique, un même travailleur peut être assimilé tantôt à un salarié, avec certaines protections, tantôt à un indépendant, sans garanties juridiques.¹⁹

Ce flou s'explique par le modèle d'affaires des plateformes, fondé sur la sous-traitance et une gestion algorithmique centralisée : les prix sont imposés, les performances évaluées par les usagers, et l'organisation du travail dictée par l'application.²⁰

Les plateformes exercent souvent un pouvoir monopsonne, limitant la capacité des travailleurs à négocier de meilleures conditions, tout en affichant une volonté d'éviter une régulation contraignante au risque de quitter le pays régulateur.²¹ Cette réalité complique l'adoption d'une

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Canada, Conseil de recherche en sciences humaines, *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : mise en lumière des impacts sur les travailleurs et des bonnes pratiques*, Rapport de recherche, Xavier Parent-Rochelleau et al, Ottawa, (2021) aux pp 4-5, en ligne : <https://biblos.hec.ca/biblio/depot_seul/Rapport_CRSH.pdf>.

¹⁷ OIT, BIT « Gestion algorithmique au travail », (23 juillet 2024), en ligne : <<https://www.ilo.org/fr/gestion-algorithmique-au-travail>>.

¹⁸ L'emploi du masculin générique dans ce travail de recherche devrait être interprété comme non exclusif et incluant aussi les femmes, et s'explique en raison de la grande majorité des travailleurs de sexe masculin sur les plateformes localisés.

¹⁹ Canada, Emploi et Développement social, *Ce que nous avons entendu : Améliorer les mesures de protection des travailleurs pour les travailleurs à la demande*, Rapport de travail, Gatineau, décembre 2021 à la p 11, en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/travailleurs-demande-nous-avons-entendu.html>>.

²⁰ Groupe de la gauche au Parlement européen sur la directive européenne du travail de plateforme, *La lutte pour les droits dans l'économie numérique*. Rapport de recherche, par Anne Dufresne et Cédric Leterme, Bruxelles, 2021 à la p 31, en ligne : <https://www.guengl.eu/content/uploads/2021/02/Etude-GUE-FR_MV.pdf>.

²¹ Le Figaro « Uber menace de fermer son service en Californie » (12 août 2020), en ligne : *Le Figaro* <<https://www.lefigaro.fr/flash-eco/uber-pourrait-fermer-pendant-des-mois-en-californie-s-il-devrait-requalifier-ses-chauffeurs-en-employes-20200812>>.

norme internationale.²² Ce phénomène est d'autant plus problématique que, selon l'OIT, la jurisprudence nationale en droit du travail repose généralement sur le principe de la primauté des faits sur la qualification contractuelle.²³ Il en résulte une instabilité juridique : des décisions judiciaires contradictoires peuvent être rendues concernant des situations similaires.²⁴

Autrement dit, ce n'est pas parce que les chauffeurs d'Uber signent un contrat stipulant qu'ils sont des travailleurs indépendants qu'ils le sont juridiquement. Les tribunaux s'attachent à examiner la réalité économique et organisationnelle de la relation de travail. Ainsi, au Canada, la Commission des relations de travail de l'Ontario a reconnu les livreurs de Foodora comme des « *dependent contractors* » en raison de leur dépendance économique vis-à-vis de la plateforme, malgré l'existence de contrats d'indépendants.²⁵ De même, au Royaume-Uni, la Cour suprême a confirmé en 2021 que les chauffeurs d'Uber devaient être considérés comme des « *limb (b) workers* », bénéficiant ainsi de certaines protections légales, telles que le salaire minimum et les congés payés.²⁶

Fort du constat d'une reconfiguration du travail à plusieurs niveaux, l'OIT reconnaît la nécessité d'une régulation adaptée. En réponse, au début de l'année 2018, la « Commission mondiale sur l'avenir du travail » de l'OIT composée de 28 membres issus des sphères politiques, académiques, patronaux, syndicaux et de la société civile²⁷, publie un rapport, intitulé « Travailler pour bâtir un avenir meilleur ».²⁸ Ce rapport souligne la nécessité d'une approche centrée sur l'humain pour encadrer le travail dans l'économie des plateformes.²⁹

²² OIT, BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, Rapport III(B), CIT, 109^e session, Genève, 2020 au para 327.

²³ OIT, Rapport V(1), *Supra note* 10 à la p56.

²⁴ *Ibid* à la p57.

²⁵ *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB)

²⁶ *Uber BV v Aslam*, [2021] UKSC 5. « *Limb (B) workers* » désigne un statut entre celui de salarié et de travailleur indépendant.

²⁷ OIT, BIT, « Commission mondiale sur l'avenir du travail » (14 août 2017), en ligne: <<https://www.ilo.org/fr/resource/commission-mondiale-sur-lavenir-du-travail>>.

²⁸ OIT, BIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* – Commission mondiale sur l'avenir du travail, Genève, BIT, 2019 <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_662440.pdf>.

²⁹ *Ibid*.

À la suite de ce rapport, le Conseil d'administration de l'OIT a affirmé la nécessité d'une action normative pour combler les lacunes existantes dans les normes internationales du travail et garantir des conditions de travail décentes dans ce secteur en expansion.³⁰ Cette volonté s'est concrétisée en mars 2023, lorsque le Conseil a décidé d'inscrire la question du travail dans l'économie des plateformes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail du mois de juin 2025.³¹

Dès lors, cette étude s'attache à examiner la construction d'une normativité déclenchée à l'OIT pour faire face à ces nouveaux défis. Elle entend analyser les défis liés à cette normativité. Notre question de recherche est donc la suivante : quels sont les défis de l'élaboration d'une normativité internationale sur la protection des travailleurs dans l'économie des plateformes?

Pour mieux cerner les enjeux concrets auxquels cette régulation entend répondre, il est essentiel de se pencher sur la réalité économique du secteur. Par exemple, la Chine représente aujourd'hui le plus grand marché mondial de livraison de nourriture, avec une valeur estimée à 46,6 milliards de dollars en 2023.³² Deux entreprises, Meituan et Ele.me, dominent ce marché en contrôlant à elles seules près de 90 % des livraisons dans le pays. À l'échelle mondiale, le secteur des applications de livraison devra atteindre une valeur de 213 milliards de dollars d'ici 2030, confirmant sa croissance soutenue. De son côté, Uber Eats, filiale du groupe Uber, s'est imposée comme le service de livraison de nourriture le plus populaire au niveau mondial, avec 95 millions d'utilisateurs dans 11 500 villes et plus d'un million de restaurants partenaires.³³ En 2024, la plateforme a généré 13,7 milliards de dollars de revenus, soit une croissance de 13,2 % sur un an, et un volume brut de réservations de 74,6 milliards de dollars.³⁴ Au-delà des chiffres liés à la livraison, le dynamisme du secteur se reflète également chez les chauffeurs. Ainsi, Uber compte aujourd'hui environ 7,8 millions de chauffeurs actifs à travers le monde, illustrant l'ampleur de l'emploi généré par ce modèle économique.³⁵ De son côté, Lyft mobilise près de 2 millions de

³⁰ OIT, Rapport V(1), *supra* note 10 à la p119.

³¹ *Ibid* à la p123.

³² Business of Apps, « Food Delivery App Revenue and Usage Statistics (2025) », en ligne: *Business of Apps* <<https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/>>.

³³ Business of Apps « Uber Eats Revenue and Usage Statistics (2025) », en ligne: *Business of Apps* <<https://www.businessofapps.com/data/uber-eats-statistics/>>.

³⁴ *Ibid*

³⁵ Naveen Kumar, « How Many Uber Drivers Are There (2025 Stats) », en ligne: *DemandSage* <<https://www.demandsage.com/uber-statistics/>>.

conducteurs en Amérique du Nord, confirmant l'importance stratégique de ces plateformes.³⁶ En termes de revenus, la plateforme Uber a généré 20,83 milliards de dollars de revenus au cours du premier semestre de l'année 2024³⁷, tandis que Lyft a généré 5,7 milliards de dollars de revenus en 2024, soit une augmentation de 31,3 % par rapport à l'année précédente.³⁸

Afin de mieux répondre à notre question de recherche, notre démarche s'inscrit dans le cadre théorique des risques liés à l'évolution technologique complété par d'autres approches analytiques pertinentes. Nous nous appuyons sur les travaux d'Ulrich Beck (société du risque), David Weil (fissuration du lieu de travail), Suzanne Schneider (individualisation du risque) et Guy Standing (précarité) pour analyser la redistribution des risques dans l'économie des plateformes. Pour compléter notre grille de lecture, nous mobilisons deux approches complémentaires, d'une part, les travaux d'Anne Dufresne, Cédric Leterme qui soulignent la nécessité de repenser la protection sociale face aux nouvelles formes de précarisation et d'autre part, ceux de Valerio De Stefano, qui insiste à l'instar de l'OIT sur l'importance de restaurer la dignité humaine au travail.³⁹

La méthodologie adoptée reposera dans un premier temps sur une recherche documentaire approfondie à partir de la littérature sur le travail dans l'économie des plateformes. Dans un deuxième temps, l'analyse s'inspirera de la typologie des risques sociaux et économiques proposée par Martine D'Amours, qui permettent de mieux comprendre les risques auxquels sont exposés les travailleurs dans un contexte marqué par la mondialisation et la multiplication des emplois précaires et comportant de nombreux risques.⁴⁰ Notre analyse de la littérature sur l'économie des plateformes, ainsi que des rapports de l'OIT, met en évidence plusieurs risques majeurs : les risques liés à l'usage des systèmes automatisés, la santé et la sécurité au travail et la représentation des travailleurs, ainsi que l'ambiguïté liée à leur statut juridique.

³⁶ Business of Apps« Lyft Revenue and Usage Statistics (2025) - Business of Apps », en ligne: <<https://www.businessofapps.com/data/lyft-statistics/>>.

³⁷ Naveen Kumar, « How Many Uber Drivers Are There (2025 Stats) », en ligne: *DemandSage* <<https://www.demandsage.com/uber-statistics/>>.

³⁸ Business of Apps« Lyft Revenue and Usage Statistics (2025) - Business of Apps », en ligne: <<https://www.businessofapps.com/data/lyft-statistics/>>.

³⁹ Valerio De Stefano, «Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection», (2019-2021) 41 *Comparative Labor Law and Policy Journal* à la p 26.

⁴⁰ Martine D'Amours, « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? », (2009) *Lien social et Politiques* 109 à la p110, en ligne <<https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2009-n61-lsp3489/038477ar>>

Le constructivisme servira en ce moment à analyser le processus d'émergence des normes en examinant plusieurs rapports du BIT sur l'économie des plateformes. *Le Rapport V(1) : Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes* (janvier 2024) constitue la première analyse de référence de l'OIT sur le secteur (janvier 2024).⁴¹ *Le Rapport V(2) : Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes* (février 2025) rassemble ensuite les réponses des États membres, des employeurs et des travailleurs au questionnaire du BIT.⁴² *Le Compte rendu des travaux 6A : Résultat des travaux de la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes* (juin 2025) présente les propositions adoptées par la Commission normative⁴³, tandis que le *Compte rendu des travaux 6B : Rapport de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs* (juillet 2025) détaille les débats tripartites sur chacun des points discutés.⁴⁴ Enfin, le *Compte rendu 6C : Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs* (juillet 2025) synthétise les résultats et les conclusions en plénière de cette première discussion.⁴⁵ L'analyse des discussions à la Conférence internationale du Travail (CIT) se fera selon une synthèse des positions de plusieurs des principaux acteurs, soit l'Union européenne, les États-Unis, le Groupe des États africains, le Groupe des employeurs et le Groupe des travailleurs. Nous tenterons de mettre en lumière les points adoptés, rejetés ou laissés en suspens lors de cette première discussion de la 113^e Conférence internationale du Travail pour ensuite ressortir les défis normatifs majeurs qui seront au cœur de la seconde discussion prévue en 2026. L'approche adoptée est interprétative et constructiviste : elle considère les discours institutionnels comme des espaces privilégiés où se

⁴¹ OIT, BIT, « Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes », Rapport V(I), CIT, 113^e session, Genève, 2024, en ligne: <https://www.ilo.org/fr/resource/document-de-conference/ilc/113/realiser-le-travail-decent-dans-leconomie-des-plateformes>

⁴² OIT, BIT, « Le travail décent dans l'économie des plateformes », Rapport V2, CIT, 113^e session, Genève, 2025, en ligne: <https://www.ilo.org/fr/resource/document-de-conference/ilc/ilc114/le-travail-decent-dans-leconomie-des-plateformes>.

⁴³ OIT, BIT, « Rapport de la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes », Compte rendu n° 6A, CIT, 113^e session, Genève, 2025.

⁴⁴ OIT, BIT, « Rapport de la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes », Compte rendu n° 6B, CIT, 113^e session, Genève, 2025, en ligne: <https://www.ilo.org/fr/resource/compte-rendu-des-debats/ilc/113/report-standard-setting-committee-decent-work-platform-economy>

⁴⁵ OIT, BIT, « Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes : Résultat des travaux 6C », CIT, 113^e session, Genève, 2025.

construisent et se légitiment les normes.⁴⁶ L'analyse du discours, éprouvée dans l'étude des débats parlementaires et syndicaux de l'Union européenne⁴⁷, est appliquée aux débats et documents officiels de la CIT mentionnés précédemment pour examiner comment les acteurs tripartites débattent, construisent et légitiment les normes.⁴⁸ Cette démarche permet d'évaluer le processus normatif de l'OIT, en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés dans l'encadrement du travail décent dans l'économie des plateformes numériques.

La première partie de ce mémoire visera à établir un cadre conceptuel et analytique de la nature du travail dans l'économie des plateformes. Nous commencerons par définir les caractéristiques du travail dans l'économie des plateformes, en mettant en évidence la précarité qu'il peut engendrer, l'externalisation des coûts supportés par les travailleurs, ainsi que la diversité des profils impliqués. Dans un second temps, nous analyserons les risques liés au travail dans l'économie des plateformes. Enfin, nous examinerons quelques-unes des principales initiatives régulatrices adoptées sur le plan régional, notamment la Loi AB5 en Californie et la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil européen afin de comprendre comment ces différents cadres juridiques tentent de répondre aux défis posés dans l'économie des plateformes.

La deuxième partie se concentrera sur le rôle et les défis de l'OIT face à la régulation du travail des plateformes. Nous reviendrons sur l'adaptation historique de l'OIT aux mutations du marché du travail et la notion de travail décent. Cette partie sera consacrée à l'analyse des défis auxquels l'OIT est confrontée dans l'élaboration d'un cadre normatif adapté au travail des plateformes. Elle examinera les travaux préparatoires et les débats menés lors de la Conférence internationale du Travail de 2025, ainsi que les décisions adoptées lors de la 113^e session.

⁴⁶ Martha Finnemore et Kathryn Sikkink, « International Norm Dynamics and Political Change » (1998) 52:4 Int Org 887 aux pp 895-896.

⁴⁷ Ramona Coman et al, « Chapitre 7 : L'analyse de discours et de contenu » dans Ramona Coman, Amandine Crespy, Frédéric Louault, Jean-Frédéric Morin, Jean-Benoît Pilet & Émilie Van Haute, dir, *Méthodes de la science politique : De la question de départ à l'analyse des données*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2022, à la p 149.

⁴⁸ Clément Jadot, « A Word Too Far? Debating Europe and Discursive Impediments among French MPs », communication, ECPR General Conference, Bordeaux, 2013.

CHAPITRE I

La nature du travail dans l'économie des plateformes

Ce premier chapitre vise à analyser la transformation des formes d'emploi induite par le modèle économique des plateformes. Loin de constituer une simple innovation technologique, l'économie des plateformes s'inscrit dans une dynamique plus large d'externalisation du travail. Ces mutations remettent en cause les cadres classiques de la relation d'emploi et posent de nouveaux défis en matière de protection des travailleurs. Dans un premier temps, nous reviendrons sur les caractéristiques du travail sur les plateformes dites « localisées » avant de montrer comment cette configuration engendre des formes nouvelles de précarité. La seconde partie s'attachera à identifier et théoriser les risques que fait peser ce modèle sur les travailleurs indépendants, tout en examinant quelques réponses normatives proposées à l'échelle régionale.

1.1 Les caractéristiques du travail dans l'économie des plateformes

1.1.1 La précarité dans l'économie des plateformes

Aborder à la fois le précariat et la précarité dans le contexte du travail dans l'économie des plateformes s'impose aujourd'hui comme une nécessité analytique. Ces deux notions permettent de rendre compte d'une insécurité professionnelle croissante, qui ne se limite pas à une instabilité passagère de l'emploi, mais s'inscrit dans une transformation structurelle du marché du travail.

D'abord, le précariat se manifeste à travers l'analyse des formes d'emploi flexibles, telles que les contrats temporaires, le travail intermittent, à temps partiel, ou à la tâche, qui fragilisent durablement les droits et la protection des travailleurs.⁴⁹ Dans cette perspective, Guy Standing propose une lecture des conditions du travail où le précariat est identifié comme une classe sociale émergente, distincte du prolétariat industriel. Selon lui, les données statistiques et les politiques publiques tendent à minimiser les besoins de protection des travailleurs indépendants. Standing

⁴⁹ Guy Standing, « Understanding the Precariat through Labour and Work » (2014) 45:5 Development and Change aux pp 966-967.

appelle ainsi à repenser le travail au-delà du salariat, afin de promouvoir la reconnaissance de droits sociaux universels, indépendamment du statut d'emploi.⁵⁰

Le précaire s'est imposé comme une composante centrale de la nouvelle structure de classe façonnée par la mondialisation du travail à partir des années 1980-1990. Sa spécificité réside dans le fait qu'il échappe aux cadres classiques de protection sociale, initialement conçus pour le salariat ou le prolétariat industriel.⁵¹ Le précaire désigne un groupe social en formation, caractérisé par une forte instabilité de l'emploi, un accès limité aux droits sociaux et des conditions de vie marquées par l'insécurité économique et sociale. Contrairement à une vision nostalgique de la pauvreté ouvrière, Guy Standing insiste sur le caractère inédit et structurel du précaire, qu'il ne faut pas confondre avec les anciennes classes laborieuses. Selon lui, le précaire se distingue notamment par deux types de rapports fondamentaux.

D'une part, le précaire se caractérise par des rapports de production spécifiques. Contrairement au prolétariat industriel, qui bénéficie d'emplois stables et de contrats à long terme, les membres du précaire occupent des emplois temporaires et instables, souvent sans identité professionnelle clairement définie.⁵² D'autre part, il se distingue par des rapports de distribution particuliers. En effet, le précaire dépend des salaires volatils, sans épargne ni sécurité, avec un accès très réduit aux prestations sociales.⁵³ Fort de ce constat, il entraîne un manque de soutien communautaire. Les inégalités sociales deviennent alors plus visibles, au-delà des seuls revenus monétaires.⁵⁴

Comme le souligne Martine D'Amours dans son analyse du travail indépendant, la précarité se manifeste par un accès limité aux protections sociales, une instabilité des revenus et une faible reconnaissance institutionnelle.⁵⁵ Si elle touche particulièrement les travailleurs indépendants, elle concerne plus largement toute personne exerçant dans des conditions de travail non standardisées,

⁵⁰ *Ibid* à la p 967.

⁵¹ *Ibid* à la p 968.

⁵² *Ibid* à la p 969.

⁵³ *Ibid* à la p 970.

⁵⁴ *Ibid*.

⁵⁵ Martine D'Amours, *supra* note 40, à la p109.

souvent en dehors des régimes collectifs de protection.⁵⁶ Trois éléments structurent cette précarité : d'abord, des revenus insuffisants, exposant les personnes à une vulnérabilité économique accrue ; ensuite, une absence de sécurité d'emploi, les activités étant régies par des contrats ponctuels sans continuité ; enfin, un déficit de protection sociale, marqué par l'exclusion des dispositifs de sécurité sociale, de sécurité au travail et de négociation collective.⁵⁷ Cette précarité ne découle donc pas uniquement du statut d'indépendant, mais d'un cadre institutionnel inadapté aux nouvelles formes d'emploi.⁵⁸

En somme, l'analyse croisée du précarité et de la précarité permet de mieux comprendre les dynamiques de fragilisation à l'œuvre dans l'économie des plateformes. Tandis que le précarité désigne l'émergence d'un groupe social structuré autour de l'instabilité et du manque de droits, la précarité met en lumière les conditions objectives de vulnérabilité liées au statut d'emploi.

L'OIT a reconnu cette précarité dans l'économie des plateformes à deux niveaux. Les travailleurs de plateforme, en premier lieu, ne bénéficient par exemple d'aucune garantie en termes de rémunération, d'horaire stable, de stabilité d'emploi ou encore de protection contre les licenciements abusifs.⁵⁹ En second lieu, les travailleurs de plateforme doivent généralement s'assurer eux-mêmes pour faire face aux risques liés à l'exercice de leur travail. Plus largement, ils doivent prendre en charge les risques que les régimes de sécurité sociale devraient normalement couvrir (ex. : maladie, chômage, vieillesse).⁶⁰

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid* à la p 110.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ OIT, BIT, « La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques », Note d'information Préparée pour la 2e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, Genève, BIT, 2018, à la p 4, en ligne: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_618358.pdf.

⁶⁰ *Ibid* à la p5.

1.1.2 L'externalisation des couts dans le contexte du travail des plateformes

Selon David Weil, le cadre de l'exécution du travail s'est aujourd'hui détérioré. Il décrit la fissuration du lieu de travail comme un phénomène qui se traduit par l'externalisation de certaines tâches, la sous-traitance, l'utilisation d'agences de recrutement pour des emplois à faible rémunération, le non-respect des droits du travail, la précarité de l'emploi, une exposition accrue aux risques liés au travail ainsi qu'une diminution du pouvoir de négociation des travailleurs.⁶¹

Selon lui, cette évolution a profondément fragilisé le cadre institutionnel du travail salarié, traditionnellement fondé sur une relation directe entre employeur et travailleur.⁶² Désormais «fissuré», ce cadre ne garantit plus les protections sociales et juridiques associées au salariat.⁶³ Les activités jugées non essentielles comme le nettoyage, la livraison ou le service à la clientèle sont systématiquement confiées à des sous-traitants ou à des franchises. Toutefois, les entreprises conservent un pouvoir important sur la manière dont le travail est effectué, par le biais de contrats de sous-traitance ou d'accords de franchise strictement encadrés.⁶⁴ Ce modèle permet aux entreprises de bénéficier de prestations conformes à leurs standards, tout en transférant les obligations d'employeur à d'autres entités, réduisant ainsi leurs responsabilités d'employeurs.⁶⁵

Les plateformes poussent en réalité à l'extrême les logiques de standardisation et d'externalisation du travail qui dominent depuis les années 1980.⁶⁶ Grâce à elles, les entreprises peuvent en effet avoir accès à un répertoire croissant de travailleurs et/ou de services mobilisables à la demande, selon des procédures largement automatisées censées en garantir à la fois la rapidité, la flexibilité, l'efficacité et la fiabilité.⁶⁷ Uber affirme ne pas être une entreprise de transport qui emploie des centaines de milliers de chauffeurs, mais bien une plateforme numérique qui met en relation des

⁶¹ David Weil, « Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context » (2019) 5:5 RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences aux pp 148-149.

⁶² *Ibid* à la p 158.

⁶³ *Ibid* à la p 159.

⁶⁴ *Ibid*.

⁶⁵ *Ibid* à la p160.

⁶⁶ Antonio A. Casilli, *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris, Éditions Points, 2019, à la p. 166.

⁶⁷ *Ibid* à la p 168.

chauffeurs indépendants et des clients potentiels.⁶⁸ La PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, a d'ailleurs déclaré que « Chacun de nos chauffeurs est un petit entrepreneur ! Ils peuvent gagner davantage, et cela en fonction de leurs efforts individuels. Certains chauffeurs sont des vedettes, car ils sont excellentement notés par les clients, mais ils doivent le mériter ».⁶⁹

L'entreprise met en exergue l'attrait de conduire pour une entreprise technologique, qui rend le chauffeur autonome : « Soyez votre propre patron. Conduire avec Uber offre des possibilités et de la flexibilité pour gagner de l'argent. C'est une option avantageuse par rapport aux emplois de chauffeur à temps plein et à temps partiel. Les chauffeurs fixent leur propre horaire de travail qui s'adapte à leur vie, et non l'inverse. »⁷⁰ Par exemple, le site d'Uber sur les matériaux de livraisons indique ceci : « Bien qu'Uber Eats ne fournisse pas d'équipement de livraison, nous avons conclu un partenariat avec un fournisseur tiers proposant toute une gamme de produits. Une fois acheté, cet équipement -généralement livré sous 1 à 2 jours ouvrables- vous appartient intégralement ». ⁷¹

En définitive, l'externalisation des coûts est un mécanisme clé du modèle des plateformes, permettant de transférer aux travailleurs des charges relevant normalement de l'employeur. Ce qui amène Smicek à les qualifier de « plateformes allégées », dans la mesure où elles fonctionnent selon un modèle d'externalisation extrême, où les travailleurs sont des sous-traitants. En effet, ils sont responsables de leurs propres outils de travail, de leur emploi du temps et de leur rémunération. Quant à la plateforme, « elle conserve le contrôle de l'application, lui permettant ainsi de collecter les données et de contrôler l'organisation du travail »⁷²(Notre traduction). La section suivante analysera les profils des travailleurs de plateformes et les spécificités de leurs conditions d'exercice.

⁶⁸ Ryan Calo et Alex Rosenblat, « The Taking Economy: Uber, Information and Power » (2021) 117 :6 *Columbia Law Review* à la p1660, en ligne : <https://columbialawreview.org/content/the-taking-economy-uber-information-and-power/>.

⁶⁹ Dara Khosrowshahi « Uber : l'homme qui va nous faire changer de vie », *Le Point*(29 novembre 2018), en ligne : <https://www.lepoint.fr/economie/uber-dara-khosrowshahi-l-homme-qui-va-nous-faire-changer-de-vie-29-11-2018-2275266_28.php>.

⁷⁰ Uber Canada, *Conduire avec Uber* , en ligne : Uber <https://www.uber.com/ca/fr-ca/drive/>.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Nick Smicek, *supra* note 9 aux 45 – 46.

1.1.3 Profils et spécificité du travail dans l'économie des plateformes

Selon un rapport de la European Agency for Safety and Health at Work publié en 2018, il existe des différences notables entre les livreurs et d'autres catégories de travailleurs de plateformes qualifiés comme indépendants. Le rapport identifie ces spécificités à l'aide d'un tableau comparatif des conditions de travail selon les types de plateformes.⁷³

Concernant les travailleurs des services de livraison en Europe, tels que ceux exerçant pour Uber, le rapport indique qu'ils présentent généralement un profil jeune, majoritairement masculin, souvent diplômé du supérieur, et exercent principalement en milieu urbain, parfois en parallèle de leurs études. Leur engagement repose fréquemment sur l'accessibilité d'un revenu complémentaire.

Cependant, ces travailleurs sont souvent qualifiés juridiquement comme indépendants alors que leurs conditions réelles d'activité présentent plusieurs caractéristiques propres à une relation de subordination. Cette classification inexacte les prive de l'accès aux protections et droits associés au statut de salarié, notamment en matière de sécurité sociale, de santé au travail et de droits collectifs.

En pratique, l'autonomie des travailleurs de plateformes est fortement restreinte. Ils disposent d'une liberté limitée dans le choix des tâches, et s'exposent à des conséquences négatives en cas de refus de missions. Leur marge de manœuvre est également réduite en ce qui concerne les horaires et le lieu et les modalités d'exécution du travail. Par ailleurs, leur activité est encadrée par des dispositifs de surveillance algorithmique qui évaluent leur performance sans garantir un droit effectif de contestation ou de recours en cas de traitement injuste.

Sur le plan économique, les travailleurs de plateformes perçoivent des revenus généralement faibles et instables, variables en fonction de leur statut juridique et des plages horaires travaillées. Leur méconnaissance des obligations fiscales renforce leur exposition à une insécurité à la fois

⁷³ European Agency for Safety and Health at Work, *Anticipating and managing the impact of change. Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018 aux pp 8- 9.

juridique et financière. En outre, le rapport met en évidence une intensité de travail élevée, des horaires irréguliers fixés unilatéralement par les plateformes, l'absence de rémunération pour les périodes d'inactivité, ainsi qu'une précarité contractuelle marquée par la possibilité de désactivation automatique du compte par l'algorithme, sans mécanisme effectif de recours.

Il convient de rappeler qu'une part significative de la main-d'œuvre des plateformes est constituée de travailleurs immigrants et migrants, en particulier en Europe et en Amérique du Nord, où ces derniers représentent une portion importante des effectifs dans les services de livraison et de transport. Par ailleurs, une partie de ces travailleurs est confrontée à des problèmes de santé : environ 2 % des travailleurs des plateformes en ligne et entre 0 à 4 % des travailleurs de transport par plateforme, selon les pays, déclarent être en mauvaise ou très mauvaise santé.⁷⁴ En guise d'illustration, l'étude exploratoire de Peticca-Harris destinée à documenter les expériences des chauffeurs qui utilisent la plateforme Uber a eu recours à un échantillon de chauffeurs torontois. L'étude relève que parmi les 31 répondants âgés de 25 à 50 ans, 87 % étaient des hommes et la majorité provenait d'Asie (29 %) ou du Moyen-Orient (25,8 %). Seuls 16,2 % provenaient d'origine caucasienne. Les chauffeurs qui offraient le service de transport à temps partiel composaient 48,4 % de l'échantillon.⁷⁵ La particularité de cette étude est qu'elle démontre en même temps que les chauffeurs nient toute situation de précarité et se vantent des motivations de la flexibilité qui ressort du travail des plateformes.⁷⁶

Au total, on peut retenir que les travailleurs de plateformes présentent des profils hétérogènes, mais partagent des caractéristiques communes : jeunesse, niveau de scolarité élevé et ambiguïté statutaire. Leur statut contractuel, souvent qualifié d'« indépendant », masque un lien de subordination clair, limitant l'accès aux protections fondamentales. Cette combinaison de facteurs socio-économiques et juridiques contribue à renforcer leur exposition à la précarité.

⁷⁴ Uma Rani, Annarosa Pesole et Ignacio Gonzalez Vazquez, *Algorithmic Management Practices in Regular Workplaces: Case Studies in Logistics and Healthcare*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2024 aux pp 149-150, en ligne : <https://data.europa.eu/doi/10.2760/712475>.

⁷⁵ [Amanda Peticca-Harris](#), [Nadia de Gama](#) et [M. N. Ravishankar](#), «Postcapitalist Precarious Work and Those in the 'drivers' Seat: Exploring the Motivations and Lived Experiences of Uber Drivers in Canada», (2020) 27: *1Organization* à la p 46.

⁷⁶ *Ibid.*

1.2 Les risques issus du travail des plateformes

Cette deuxième partie du chapitre s'intéressera à la dimension du risque, centrale pour comprendre les risques générés par l'économie des plateformes. Cette partie permettra d'expliquer en quoi l'économie des plateformes repose sur une logique de transferts des risques professionnels, vu que les plateformes tendent à individualiser les risques. Il s'agira ici de mieux cerner la nature des risques en jeu, tant sur le plan théorique que pratique.

1.2.1 Le cadre théorique du risque

Dans son article *La politique des savoirs dans la société du risque*, Ulrich Beck analyse le rôle de la science dans la production des risques. Il soutient que la technoscience ne se limite pas à accompagner le progrès, mais qu'elle engendre également des risques nouveaux.⁷⁷ En outre, compte tenu de leurs conséquences, ce n'est plus seulement l'individu qui est menacé, mais la société tout entière.⁷⁸ Il observe qu'avec la mondialisation des marchés, marquée par la flexibilisation du travail et la montée du sous-emploi, la gestion des risques est de plus en plus transférée à l'individu, désormais responsable seul de sa propre protection.⁷⁹

Pour mieux comprendre cette reconfiguration du risque, on peut s'appuyer sur les travaux de Nick Srnicek sur le capitalisme des plateformes. Selon lui, les plateformes se présentent avant tout comme des intermédiaires plutôt que comme des employeurs.⁸⁰ Dans certains états des États-Unis, par exemple, elles classent légalement leurs travailleurs comme des « entrepreneurs indépendants » plutôt que comme des employés. Cette classification fait peser sur les travailleurs une grande part des risques économiques et autres qu'ils doivent désormais gérer eux-mêmes dans le cadre de leur activité. Pour les entreprises, cette stratégie permet de réduire d'environ 30 % les coûts de main-

⁷⁷ Ulrich Beck, « La politique des savoirs dans la société du risque » (2001-2) 5:2 *EcoRev* à la p 7, en ligne : https://shs.cairn.info/revue-ecorev-2001-2-page-5?site_lang=fr.

⁷⁸ *Ibid* à la p 8.

⁷⁹ Ulrich Beck, *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*, Alto, Paris, Aubier, 2001 à la p123.

⁸⁰ Nick Srnicek, *supra* note 9 à la p 49.

d'œuvre, en supprimant les avantages sociaux, le paiement des heures supplémentaires, les congés de maladie et d'autres coûts.⁸¹

L'exploitation des données devient un outil de domination et d'optimisation des profits pour ces entreprises, tout en maintenant les travailleurs dans une position de dépendance.⁸² Selon l'OIT, la collecte et l'usage abusifs de ces données peuvent servir à contrôler les travailleurs, porter atteinte à leur vie privée et permettre une surveillance hors travail, notamment sur des informations sensibles telles que leur état de santé ou leur affiliation syndicale.⁸³ À titre d'exemple, Uber collecte des données sur ces chauffeurs pour les surveiller afin de les empêcher de rejoindre des concurrents ou vérifier s'ils ne travaillent pas simultanément avec un concurrent.⁸⁴

Comme l'analyse Suzanne Schneider, le risque constitue un processus à travers lequel on transfère de plus en plus de responsabilités et de risques aux individus ou à un groupe spécifique.⁸⁵ Les auteurs Jean-Baptiste Fressoz et Dominique Pestre abondent dans ce même sens en disant que le renouveau libéral promeut le risque comme question dont chaque individu a la charge, comme une affaire de choix entre options de vie.⁸⁶ Cette analyse conserve aujourd'hui une valeur explicative importante, notamment pour comprendre les fondements de la précarisation dans l'économie des plateformes, où les travailleurs sont présentés comme des entrepreneurs indépendants. Fort de ce statut, les plateformes se déchargent de toute obligation d'employeurs, transformant ainsi la précarité des travailleurs de plateformes en un simple choix de mode de flexibilité, alors qu'en réalité, ils subissent les contraintes d'un système qui externalise les responsabilités autrefois assumées par l'employeur.

⁸¹ Nick Srnicek, *supra* note 9 à la p 44.

⁸² *Ibid.*

⁸³ OIT, BIT, Rapport V2, *supra* note 42 à la p110.

⁸⁴ Nick Srnicek, *supra* note 9 à la p 47.

⁸⁵ Suzanne Schneider, « *Why governments and business like to offload risk to individuals* », Aeon, 2024, en ligne: <<https://aeon.co/essays/why-governments-and-business-like-to-offload-risk-to-individuals>>.

⁸⁶ Jean-Baptiste Fressoz et Dominique Pestre, « Risque et société du risque depuis deux siècles » dans Dominique Bourg, Pierre-Benoît Joly et Alain Kaufmann (dir), *Du risque à la menace. Penser la catastrophe*, Presses Universitaires de France, 2013, à la p 51, en ligne: <<https://doi.org/10.3917/puf.bourg.2013.02>>.

Cette perspective du transfert du risque a été notamment confirmée sur le plan législatif selon les discussions sur la relation d'emploi à l'OIT en 2003.⁸⁷ En effet, le recours à divers types de contrats, tels que la relation de travail salarié déguisée en contrat d'entrepreneur indépendant, s'est progressivement légitimé pour justifier la soi-disant nécessité de flexibilité dans l'organisation du travail.⁸⁸ La relation d'emploi déguisée est devenue un outil pour les entreprises pour justifier une ambition capitaliste. Ce contrat vise ainsi à masquer la véritable nature de la relation entre l'employeur et le travailleur, dans le but de contourner les protections légales accordées aux salariés.⁸⁹ Ce rapport d'individualisation entraîne des conséquences négatives profondes pour les travailleurs, en les privant des protections juridiques dont ils devraient normalement jouir.⁹⁰ Ce type de contrat crée selon Harry Arthurs une source de revenus instable ou à risque, et avec peu ou pas d'avantages sociaux, des protections juridiques limitées ou inaccessibles et des perspectives incertaines d'avancement, de profit ou d'autres avantages ou possibilités compensatoires.⁹¹

Dans cette même logique, Martine D'Amours stipule que la croissance d'une catégorie de travailleurs indépendants exerçant un travail où le risque est omniprésent et multiforme est illustratrice de la double évolution du marché du travail et le déclin des régimes providentiels, qui tendent à transférer à l'individu la responsabilité de générer son travail et d'assurer sa protection contre les risques.⁹² Pour ce faire, les travailleurs indépendants comptent avant tout sur eux-mêmes (leur capacité de travail, leur adaptabilité à divers contextes de travail). La logique des risques sociaux et économiques que supportent les travailleurs indépendants proviendrait de leur exclusion des régimes mutualisés de protection sociale et leur accès limité et inégal à d'autres types de ressources (marchandes, familiales ou professionnelles).⁹³ Désormais, ils sont contraints de compter sur leur capacité de travail comme unique ressource. L'absence de mutualisation du risque

⁸⁷ OIT, BIT, *Le champ de la relation de travail*, Rapport V, CIT, 91^e session, Genève, 2003 à la p 21.

⁸⁸ Ibid à la p 11.

⁸⁹ Ibid à la p 27.

⁹⁰ Ibid à la p 31.

⁹¹ Harry Arthurs, «The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power» (1965) 16 :1 *University of Toronto Law Journal* aux pp 90-91.

⁹² Martine D'Amours, *supra* note 40, à la p 118.

⁹³ Ibid à la p 113.

explique non seulement que des travailleurs indépendants peuvent aisément basculer dans la pauvreté, mais aussi qu'ils sont contraints au travail, au détriment des autres temps sociaux.⁹⁴

Martine D'Amours identifie trois principaux risques économiques et sociaux auxquels sont exposés les travailleurs indépendants. Premièrement, ils reçoivent des revenus faibles et instables, liés à l'absence de protection collective et à la dépendance exclusive vis-à-vis de leur propre force de travail. Deuxièmement, ils vivent une insécurité du lien d'emploi, puisque leur travail repose sur un régime indépendant, sans garantie de renouvellement ni stabilité. Troisièmement, il existe un déficit de protection sociale, en raison de leur exclusion des normes du travail, des régimes de sécurité sociale et du droit à la négociation collective. Pour illustrer cette individualisation du risque, les auteurs Anne Dufresne et Cédric Leterme décrivent le travail des plateformes comme une activité avec « une autonomie largement illusoire et une individualisation et une fragmentation des relations de travail qui entravent les opportunités d'organisation, de représentation et de mobilisation collective ».⁹⁵

La meilleure stratégie dans ce contexte consiste pour l'auteur Valerio Di Stefano de procéder à une gestion collective du risque. Pour lui, la négociation collective est incontournable pour contrer les déséquilibres liés au travail des plateformes.⁹⁶ Il s'est inspiré de la lutte des syndicats en Grèce, en Espagne et en Italie contre les plateformes de livraison. Cependant, il préconise de renforcer la réglementation lorsqu'une faible présence syndicale est constatée.⁹⁷ Cet exemple permet de caractériser une collectivisation du risque par la négociation collective. Ilalue d'ailleurs les mouvements syndicaux en Europe.⁹⁸ La meilleure stratégie pour lui est celle utilisée par les

⁹⁴ *Ibid* à la p 114.

⁹⁵ Anne Dufresne et Cédric Leterme, *supra* note 20 à la p7.

⁹⁶ OIT, « Négocier l'algorithme : Intelligence artificielle et gestion algorithmique au travail », conférence, juillet 2024, en ligne : <https://live.ilo.org/fr/event/negocier-lalgorithme-intelligence-artificielle-et-gestion-algorithmique-au-travail-2024>.

⁹⁷ Valerio De Stefano, *supra* note 38 aux pp 17-18.

⁹⁸ *Ibid* à la p19.

syndicats européens qui s'activent collectivement afin de limiter les risques liés au travail dans l'économie des plateformes.⁹⁹

En somme, le cadre théorique du risque permet d'analyser les transformations du travail à l'ère numérique à travers une lecture centrée sur la redistribution des responsabilités et la fragilisation des protections collectives. Il offre ainsi une grille d'analyse pertinente pour évaluer les insuffisances du droit existant face aux nouvelles formes de précarité induites par la gestion algorithmique et l'organisation fragmentée du travail sur plateformes. La typologie proposée par Martine D'Amours constitue un outil structurant pour notre analyse, en offrant un cadre conceptuel permettant d'organiser de manière rigoureuse les principaux risques liés au travail dans l'économie des plateformes. Elle facilitera l'identification et la qualification juridique des formes de précarité observables dans ce secteur, notamment en lien avec la gestion algorithmique, le statut contractuel et le manque de sécurité sociale.

1.2.2 Les risques concrets issus du travail des plateformes

En nous appuyant notamment sur la typologie des risques sociaux proposée par Martine D'Amours, cette section examine les principaux risques auxquels sont confrontés les travailleurs dans l'économie des plateformes. Le premier d'entre eux concerne la disponibilité du travail, entendue comme la capacité à s'assurer un revenu stable.

Pour illustrer ce risque chez les travailleurs de plateformes, prenons l'exemple de la rémunération. Selon l'OIT, les enjeux liés à la rémunération - dont l'imprévisibilité des gains - varient selon les travailleurs et les plateformes.¹⁰⁰ La détermination par les algorithmes de la rémunération implique qu'elle varie en fonction des niveaux de demande et du moment auquel la tâche est attribuée.¹⁰¹ Les plateformes facturent généralement une commission supplémentaire sur chaque transaction réalisée. Cette commission est prélevée à la fois sur la rémunération des travailleurs et sur le

⁹⁹ Valerio De Stefano et Simon Taes, « Algorithmic Management and Collective Bargaining », (2023) 29 :1 Transfer à la p16, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/10242589221141055>.

¹⁰⁰ OIT, Rapport V(1), *supra note* 10 à la p 75

¹⁰¹ Sara Baiocco, Enrique Fernandez-Macías, Uma Rani et Annarosa Pesole, « The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts », Bruxelles, BIT et Commission européenne, 2022, aux pp 13-14, en ligne : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf.

montant payé par les clients une fois la tâche accomplie.¹⁰² La prétendue flexibilité du travail est minée par l'incapacité des travailleurs à contrôler véritablement leurs horaires, ce qui a un impact sur leurs revenus.¹⁰³ Les algorithmes ont en effet une incidence sur le temps de travail, en particulier lorsqu'ils sont utilisés pour évaluer les performances des travailleurs et leur attribuer de nouvelles tâches.¹⁰⁴

Le second risque identifié par Martine D'Amours est celui lié à des atteintes à la santé soit d'accident, de maladie ou d'invalidité, qui renvoie à la possibilité pour le travailleur de subir une perte de revenu en raison d'une incapacité physique ou mentale à assurer sa charge de travail habituelle. Dans le contexte des plateformes, ce risque recouvre à la fois les atteintes à la santé non liées à l'activité professionnelle, et à l'insuffisance de protection en matière de santé et sécurité au travail, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans l'exemple chilien, la fourniture d'équipements de protection, tels que casques et genouillères ou coudières pour les travailleurs utilisant des vélos ou des motos, est une obligation de la loi imposée aux plateformes. Pourtant, les travailleurs d'Uber signalent une distribution insuffisante de ces équipements, mentionnant qu'ils ne reçoivent qu'un t-shirt à l'effigie de la plateforme.¹⁰⁵ En général, Uber Eats n'exige pas l'utilisation d'un type particulier de vélo, mais celui-ci doit être en bon état de fonctionnement.¹⁰⁶ Un exemple révélateur de ce risque élevé est la campagne de contestation lancée en juin 2019, à la suite d'une série d'accidents mortels impliquant des coursiers de plateformes en Europe. Cette mobilisation, marquée par des slogans tels que « La précarité tue », « Glovo tue » ou encore « Uber tue », visait à dénoncer les conditions de travail dangereuses

¹⁰² OIT, Rapport V(1), *supra* note 10 à la page 4.

¹⁰³ Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo et Elly Otieno, « 'Il n'y a pas d'avenir dans ce métier' : Être chauffeur de VTC en Afrique par temps de pandémie » (2023) 162:1 *Revue internationale du Travail* à la p 30.

¹⁰⁴ Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion Paper, Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work, 2017 à la p 11, en ligne: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Protecting_Workers_in_Online_Platform_Economy.pdf.

¹⁰⁵ Daina Bellido de Luna « Regulatory influence on the overall quality of platform work: Lessons from the Chilean context », (2024) *Economic and Industrial Democracy*, à la p 15, en ligne: (OnlineFirst) <https://doi.org/10.1177/0143831X241299034>.

¹⁰⁶ *Ibid.*

auxquelles sont exposés ces travailleurs.¹⁰⁷ Les revendications des livreurs concernent généralement les équipements de protection individuelle, les congés de maladie, l'assurance décès, l'indemnisation des familles des travailleurs décédés ainsi que l'augmentation du paiement par livraison et par kilomètre.¹⁰⁸

Selon l'OIT, les données disponibles donnent à penser que les caractéristiques du travail via des plateformes peuvent exposer les travailleurs à des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, comme le stress, l'anxiété, l'épuisement et la dépression, plus grands que ceux auxquels font face les travailleurs réalisant les mêmes tâches en dehors des plateformes.¹⁰⁹

Le troisième risque identifié par D'Amours est celui lié à l'avancement en âge, entendu comme la diminution progressive de la capacité à fournir un travail ou à générer un revenu, à mesure que le travailleur vieillit. Dans le contexte des plateformes, le risque lié à l'avancement en âge est aggravé par l'absence de dispositifs de maintien en emploi. Les conditions de résiliation du lien contractuel ou de désactivation des comptes dépendent du statut d'emploi et des clauses prévues par les plateformes, souvent rédigées de manière unilatérale. En pratique, la suspension ou la désactivation d'un compte peut intervenir sans notification préalable ni possibilité effective de recours à un gestionnaire humain. Cette absence de transparence et de recours affaiblit la capacité des travailleurs à faire valoir leurs droits devant les juridictions compétentes, en l'absence de fondement contractuel clair ou de preuve d'un traitement arbitraire.¹¹⁰ Par conséquent, à l'OIT certains participants à la réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques ont considéré que le manque d'accès effectif des travailleurs des plateformes à des

¹⁰⁷ Vincent Schmidt, « Les coursiers livreurs n'en peuvent plus de leur statut précaire: "Les livreurs Deliveroo ne gagnent même pas 10 € de l'heure..." » (2019), en ligne: *DHnet* <<https://www.dhnet.be/actu/belgique/2019/12/02/les-coursiers-livreurs-nen-peuvent-plus-de-leur-statut-precaire-les-livreurs-deliveroo-ne-gagnent-meme-pas-10-de-lheure-YBF5WMAOVRA2HADNZH6N2HSL4/>>.

¹⁰⁸ Assemblée transnationale des coursiers, , *Déclaration internationale des coursiers* (8 octobre 2019), à la p 26, en ligne : Transnational Courier Federation https://www.econospheres.be/IMG/pdf/0_-_revue_de_presse_-_couverture_presse_altersummit_ag_livreurs_25.10.2018-2.pdf.

¹⁰⁹ OIT, Rapport V(1), *Supra note* 10 à la p 66.

¹¹⁰ Jeremias Adams-Prassl, Haleform Abraha, Aislinn Kelly-Lyth, Michael S. Silberman et Sangh Rakshita, « Regulating Algorithmic Management: A Blueprint » (2023) 14:2 *European Labour Law Journal* aux pp. 129 et 130.

voies de recours et à des mécanismes de règlement des différends constituait une lacune normative généralisée.¹¹¹

Enfin, le dernier risque concerne la sécurité de représentation, concept qu'on peut définir comme la capacité des travailleurs à être collectivement représentés, à participer à des négociations collectives et à faire valoir leurs droits au sein d'institutions représentatives. Dans l'économie des plateformes, ce droit demeure largement entravé. Selon l'OIT, cette limitation s'explique d'une part par le statut des travailleurs indépendants : assimilés juridiquement à des « entreprises », leurs démarches collectives peuvent être considérées comme anticoncurrentielles.¹¹² D'autre part, nombre d'entre eux se trouvent en situation de dépendance économique vis-à-vis des plateformes, ce qui réduit considérablement leur capacité de négociation.¹¹³ Soulignons également que les stratégies de construction d'un mouvement collectif de contestation dépendent fortement du statut migratoire.¹¹⁴ Les livreurs sans papiers, contraints à l'invisibilité, doivent souvent renforcer leur pouvoir de manière individuelle en comptant sur leur entourage.¹¹⁵ Pour mieux comprendre ce risque, il faudrait observer, dans la doctrine, les difficultés de rassemblement des travailleurs de plateformes. La doctrine ressort d'abord que le travail des plateformes ne se réalise pas à l'intérieur des locaux de l'employeur, ce qui peut rendre difficile toute contestation.¹¹⁶ Les travailleurs de plateformes sont éparpillés en termes d'horaire et de lieu de travail.¹¹⁷ Les horaires de travail peuvent être très différents d'un travailleur à l'autre.¹¹⁸ La doctrine ressort également une dispersion géographique des travailleurs de plateformes.¹¹⁹ Ce risque peut être accentué d'une part dans la capacité individuelle des travailleurs de plateformes à pouvoir assumer les frais pour demander une

¹¹¹ OIT, Déclaration de Philadelphie, *supra* note 2 à la p 38.

¹¹² OIT, Rapport V(1), *supra* note 10 à la p 61.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ Pedro Mendonça et Nadia Kougiannou, « 'We Are Not All the Same': The Capacity of Different Groups of Food Delivery Gig Workers to Build Collective and Individual Power Resources » (2024) 39:2 *Work, Employment and Society* à la p 328, en ligne : <https://doi.org/10.1177/09500170241257437>.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Ibid* à la p 314.

¹¹⁷ Jeremias Adams-Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2018 à la p 19.

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ Claire Burban, « La dimension spatiale du travail des livreurs des plateformes » (2023) 17 *Carnets de géographes*, en ligne : <https://journals.openedition.org/cdg/9286#tocto2n3>.

action en justice.¹²⁰ D'autre part, les travailleurs en situation administrative irrégulière dans le pays d'exercice sont souvent privés de tout accès effectif aux voies de recours, ce qui les empêche de contester les décisions défavorables ou de faire valoir leurs droits.¹²¹

Au-delà des risques identifiés par la typologie de Martine D'Amours la doctrine met en évidence deux risques particulièrement pertinents dans le cadre du travail sur plateformes. D'une part, la gestion algorithmique constitue un levier central du contrôle exercé par les plateformes.¹²² Il faut noter également l'usage des incitatifs psychologiques utilisés par exemple par Uber en vue de la ludification de sa plateforme de travail. «Les chauffeurs sont comme dans un jeu vidéo avec un système de points qui les conditionne et oriente la façon dont ils pratiquent leur métier», explique Lucie Enel dans le cadre de sa thèse.¹²³ Ces mécanismes peuvent les inciter à accepter des tâches risquées, sous peine de pénalités ou d'évaluations négatives.¹²⁴

L'analyse des risques liés au travail dans l'économie des plateformes met en évidence une fragilisation des protections économiques, sociales et juridiques des travailleurs. Qu'il s'agisse de l'instabilité des revenus, de l'absence de couverture en cas d'accident, ou encore de la difficulté à faire valoir des droits collectifs, ces risques révèlent les limites du cadre normatif actuel. Cette situation souligne la pertinence de la normativité en discussion à l'OIT et conduit à s'intéresser aux réponses régionales, parfois contradictoires, qui ont été mises en place pour encadrer le travail dans l'économie des plateformes. Cela nous amène naturellement à examiner les initiatives régulatrices adoptées sur le plan régional.

¹²⁰ Kurt Vandaele et Silvia Rainone, *The Elgar Companion to Regulating Platform Work: Insights from the Food Delivery Sector*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2025, à la p. 278.

¹²¹ *Ibid* à la p266.

¹²² Pierre Bérastégui, « Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review » (2021) No. 2021.01, European Trade Union Institute (ETUI), Bruxelles, European Trade Union Institute aux pp 17-18, en ligne : <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299652/1/2021-01.pdf>.

¹²³ Lucie Enel, « L'isolement algorithmique des chauffeurs Uber », *Actualités UQAM* (17 février 2025), en ligne: <<https://actualites.uqam.ca/2025/lisolement-algorithmique-des-chauffeurs-uber/>>.

¹²⁴ Mirela Ivanova, Joanna Bronowicka, Eva Kocher et Anne Degner, « The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management », Working Paper Forschungsförderung, No. 107, Hans-Böckler-Stiftung Foundation, 2018 à la p 16, en ligne : <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216032/1/hbs-fofoe-wp-107-2018.pdf>.

1.3 Les initiatives régulatrices contradictoires sur le plan régional

1.3.1 La loi AB5 en Californie

En Californie, la question du statut des travailleurs de plateformes a donné lieu à une évolution législative marquée par une forte opposition entre régulation et dérégulation. En 2019, l'État avait adopté l'Assembly Bill 5 (AB5), incorporant dans le Code du travail le test ABC.¹²⁵ Ce test établissait une présomption de salariat, rendant plus difficile pour les entreprises de classer un travailleur comme indépendant.¹²⁶

Cette présomption a été immédiatement contestée par des plateformes majeures telles qu'Uber et Postmates, qui ont saisi la cour fédérale pour en demander l'invalidation, arguant qu'elle violait la Constitution américaine en restreignant la liberté d'entreprendre et en empiétant sur les prérogatives fédérales en matière de régulation du travail.¹²⁷ En parallèle, ces entreprises ont soutenu une campagne référendaire visant à contourner l'application d'AB5 dans leur secteur. Cette initiative, connue sous le nom de Proposition 22 (Prop 22), a été soumise au vote de la population de la Californie.¹²⁸

Le référendum, soutenu à hauteur de 224 millions de dollars par les partisans du « oui », a été approuvé à 58 %, contre 42 % pour le « non ». L'adoption de Prop 22 a entraîné une modification du Business and Professions Code et a explicitement qualifié les conducteurs de plateformes numériques comme travailleurs indépendants, échappant ainsi au régime de l'AB5.¹²⁹

Toutefois, la Proposition 22 prévoit certaines protections minimales pour ces travailleurs indépendants : une rémunération garantie équivalente à 120 % du salaire minimum local pour les heures passées à conduire ; une indemnité de 0,30 \$ par mile parcouru ; une contribution à

¹²⁵ *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*.

¹²⁶ Levi Sumagaysay, "Gig companies spent more than \$200 million to write their own labor law. The state Supreme Court could throw it out", CalMatters (16 mai 2024) en ligne : <http://calmatters.org/economy/2024/05/prop-22-oral-arguments/>.

¹²⁷ *Olson v. California*, no 19-CV-10956, 2020 WL 905572, C.D. Cal. Feb. 10, 2020

¹²⁸ Miriam A Cherry, « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », (2021) 4 Revue de droit du travail à la p 271, en ligne : <https://ssrn.com/abstract=3841815>.

¹²⁹ Anne Dufresne et Cédric Leterme, *supra* note 20 à la p 79.

l'assurance maladie pour les conducteurs totalisant plus de 15 heures de travail par semaine et une assurance contre les accidents pendant le travail.¹³⁰

Cependant, la loi n'octroie pas le droit à la négociation collective et n'instaure pas de statut intermédiaire entre salarié et indépendant.¹³¹ Les travailleurs de plateformes restent formellement des indépendants, bien que certains droits similaires à ceux accordés aux salariés leur soient partiellement reconnus.

1.3.2 La directive européenne

Le 11 novembre 2024, l'Union européenne a adopté la *Directive (UE) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail via les plateformes numériques*.¹³² Ce texte, entré en vigueur vingt jours après sa publication, vise à encadrer les pratiques des plateformes numériques en matière de relation de travail, de protection des droits fondamentaux et de gouvernance algorithmique.

La directive introduit une présomption légale de salariat, applicable lorsque des éléments factuels indiquent l'existence d'un pouvoir de direction ou de contrôle exercé par la plateforme.¹³³ Cette présomption renverse la charge de la preuve, obligeant l'entreprise à démontrer l'indépendance réelle du travailleur. Ainsi, la manière dont la plateforme définit son rapport de collaboration avec un travailleur n'a pas d'importance ; seuls les faits - la situation réelle et l'exécution effective de travail - seront pris en compte.¹³⁴

Le texte impose aux États membres de garantir aux travailleurs un accès effectif à un mécanisme impartial de règlement des différends, assorti d'une indemnisation adéquate en cas de violation de leurs droits.¹³⁵ L'article 25 encourage par ailleurs les États à promouvoir la négociation collective entre plateformes et

¹³⁰ Miriam Cherry, *supra* note 128 à la p 276.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Journal officiel de l'Union européenne, L 2831 du 11 novembre 2024, en ligne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831>

¹³³ L'Article 5 de la Directive (UE) 2024/2831 indique que « la relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de Justice ».

¹³⁴ *Ibid*

¹³⁵ Article 16, Directive (UE) 2024/2831..

travailleurs, y compris pour les travailleurs indépendants, sans que cela contrevienne aux règles de concurrence de l'Union.¹³⁶

Le chapitre III est consacré à la gestion algorithmique du travail. Il prévoit : une limitation du traitement des données personnelles, notamment en dehors du temps de travail (article 7) ; l'interdiction de collecter certaines données sensibles, telles que celles relatives à l'état émotionnel, aux conversations privées,¹³⁷ aux données biométriques ou aux opinions politiques et syndicales (article 8) ; une obligation de transparence sur les systèmes automatisés de surveillance, d'évaluation et de décision (article 9) ; une reconnaissance des obligations en matière de santé et sécurité au travail, y compris sur les risques psychosociaux et les accidents liés aux conditions de travail (article 12). La directive impose enfin que toute décision ayant un impact majeur sur la relation de travail (suspension, désactivation ou résiliation de compte) soit rendue par un humain, et non par un système automatisé (article 10).¹³⁸

En définitive, les approches régulatrices du travail via les plateformes varient sensiblement selon les régions. Tandis que l'Union européenne renforce la présomption de salariat et encadre strictement l'usage des systèmes automatisés, certains États comme les États-Unis, à travers des dispositifs tels que la proposition 22, consolident un modèle fondé sur l'indépendance contractuelle. Ces divergences soulignent l'absence d'un consensus international et mettent en lumière la tension persistante entre flexibilité économique et garanties sociales.

¹³⁶ Dispositions finales, Directive (UE) 2024/2831.

¹³⁷ Article 7, Directive (UE) 2024/2831.

¹³⁸ Article 10, Directive (UE) 2024/2831.

CHAPITRE II

L'OIT face à la régulation du travail dans l'économie des plateformes

Face aux mutations du travail induites par les plateformes, ce chapitre analyse la manière dont l'Organisation internationale du Travail (OIT) mobilise son cadre normatif pour répondre aux nouveaux risques et garantir la protection des travailleurs. Il s'articule autour de deux volets : d'abord, l'examen des normes existantes applicables au travail sur plateformes ; ensuite, l'analyse de la première discussion tripartite de la 113^e Conférence internationale du Travail (2025), afin d'identifier certains des défis de l'élaboration d'un cadre normatif international adapté.

2.1 L'adaptation historique de l'OIT aux mutations du travail

2.1.1 Retour sur la notion du travail décent

Face aux mutations profondes du marché du travail induites par la mondialisation, l'OIT a opéré un tournant stratégique en adoptant, dès 1998, la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*.¹³⁹ Celle-ci a affirmé quatre droits universels applicables à tous les États membres, indépendamment de leur niveau de développement ou de la ratification des conventions applicables sur ces droits: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ce socle a été renforcé en 2022 par l'ajout d'un cinquième droit fondamental : la santé et sécurité au travail (SST).¹⁴⁰

¹³⁹OIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, CIT, 86^e session, Genève, 1998, en ligne : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf

¹⁴⁰Vicente Silva et Huw Thomas, « Fields, Frames and Fundamental Rights: The Campaign to Elevate Occupational Safety and Health at the International Labour Organization (ILO) » (2025) 39:4 *Work, Employment and Society* 904, à la p 918, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09500170241309584>

L'ensemble de ces droits est soutenu par un mécanisme de suivi rigoureux, reposant sur des rapports examinés par le Comité d'experts sur l'application des conventions et recommandations (CEACR), garantissant un engagement minimal et une forme de redevabilité internationale.¹⁴¹

Dans la continuité de cette dynamique, l'OIT lance en 1999 le concept de *travail décent*, consolidé par le rapport du Directeur général Juan Somavia lors de la 87^e Conférence internationale du Travail.¹⁴² Celui-ci définit le travail décent comme « un travail productif pour les femmes et les hommes, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Ce cadre repose sur quatre piliers stratégiques : la promotion des droits et principes fondamentaux au travail, la création d'emplois décents, l'extension de la protection sociale et le renforcement du dialogue social¹⁴³. Cette approche vise à humaniser la mondialisation et à assurer que les gains économiques ne se fassent pas au détriment des droits fondamentaux des travailleurs.¹⁴⁴ Le programme *Decent Work Country Programme* (DWCP) est alors développé au niveau national pour adapter cette stratégie aux réalités locales.¹⁴⁵

Ce tournant s'inscrit également dans la logique des objectifs du *Global Compact* (*Pacte mondial*) des Nations Unies, présenté par Kofi Annan la même année au Forum économique mondial, appelant les entreprises à appliquer des principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement.¹⁴⁶

Par ailleurs, l'adoption en 2008 de la *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* confirme l'engagement de l'OIT à inscrire le travail décent au cœur de l'agenda mondial, notamment à travers son rôle dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, en particulier l'ODD n° 8.¹⁴⁷ La reconnaissance du travail décent comme vecteur de justice

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² OIT, BIT, Un travail décent, *supra* note 4.

¹⁴³ Dharam Ghai, « Travail décent : concept et indicateurs » (2003) 142 :2 *Revue internationale du Travail* à la p. 121.

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Nations Unies, « Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies en détail », en ligne: *Pacte mondial de l'ONU - Réseau France* <<https://pactemonial.org/decouvrir/dix-principes-pacte-mondial-nations-unies/>>.

¹⁴⁷ Nations Unies, « ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (2015), en ligne : Nations Unies <https://sdgs.un.org/fr/goals/goal8>

sociale, mais aussi comme levier de développement durable, illustre la volonté de l'OIT de répondre, par une régulation inclusive, aux déséquilibres du capitalisme globalisé.

Appliqué au travail dans l'économie des plateformes, le cadre normatif du travail décent met en lumière plusieurs insuffisances : précarité des statuts, faible protection sociale, absence de négociation collective, manque d'équipements adaptés, mais aussi les risques psychosociaux subis par les travailleurs dans l'économie des plateformes. Ces éléments révèlent les limites actuelles de l'agenda du travail décent face aux réalités de l'économie des plateformes.

Dans ce contexte, l'OIT a lancé l'initiative *Future of Work* afin de repenser son cadre normatif. Ce programme s'inscrit dans une volonté d'adapter la régulation internationale aux transformations du travail et d'anticiper les enjeux émergents, notamment ceux liés à la gestion algorithmique et à la nécessité d'une gouvernance responsable du numérique.

2.1..1.1 Retour sur le programme *Future of work*

L'OIT a reconnu, à travers son programme *Future of Work*, que le monde du travail est bouleversé par de profondes transformations : mutations technologiques, mondialisation, changements climatiques et nouvelles formes d'emploi.

Le Programme sur l'avenir du travail (*Future of Work Initiative*) a été lancé par l'OIT en 2015, dans le cadre de son centenaire, pour répondre aux bouleversements du monde du travail.¹⁴⁸ Il s'agit d'une démarche de réflexion prospective qui a mobilisé les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des États membres autour de quatre grandes thématiques : le travail et la société, le travail décent pour tous, l'organisation du travail et de la production, ainsi que la gouvernance du

¹⁴⁸ OIT, BIT, *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail: rapport du directeur général*, Genève, BIT, 2015, en ligne : https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/ILO_ILC/2015/FR/_2015-05-20_Rapport_I_du_Directeur_general_OIT_FR.pdf/

travail.¹⁴⁹ Cette initiative a abouti à un rapport de la *Commission mondiale sur l'avenir du travail* en 2019, intitulé *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*.¹⁵⁰

Loin de se limiter à la question de la destruction d'emplois ou de la requalification professionnelle, cette vision souligne que la technologie, bien orientée, peut améliorer les conditions de travail en libérant les travailleurs des tâches pénibles, dangereuses ou répétitives.¹⁵¹ Ce rapport contient un agenda articulé autour de trois axes¹⁵² : accroître les investissements dans les capacités humaines face aux mutations du marché du travail, renforcer les institutions spécialisées en matière du travail à promouvoir un travail décent, et promouvoir un travail décent et durable par des politiques économiques et sociales inclusives. En somme, l'objectif n'est pas de freiner l'innovation, mais d'orienter le progrès technologique vers une finalité sociale : promouvoir un travail digne, sûr, équitable, et respectueux des droits humains. Pour atteindre cet objectif, la Commission sur l'avenir du travail insiste sur cinq responsabilités particulières de l'OIT¹⁵³, en soulignant qu'elle doit rester fidèle à son mandat fondé sur les droits et à sa structure tripartite (États, employeurs, travailleurs).

En premier lieu, l'OIT a l'ambition de devenir le point central du système international pour analyser et comparer les politiques nationales sur l'avenir du travail. Elle vise également à promouvoir une meilleure coordination entre les institutions multilatérales afin de concrétiser l'agenda centré sur l'humain. En second lieu, Face aux transformations rapides du travail, l'OIT doit réviser ses normes, en garantir la pertinence, l'actualité et l'application. Elle est aussi appelée à approfondir la compréhension des effets de la numérisation et de l'automatisation sur le travail. En troisième lieu, l'OIT devrait mettre en place un laboratoire sur les technologies numériques, destiné à expérimenter des solutions technologiques favorables au travail décent. Ce laboratoire soutiendrait les employeurs, les travailleurs et les inspecteurs du travail dans la surveillance des conditions de travail et la gestion des données. En quatrième lieu, l'innovation étant un processus permanent, un groupe d'experts devrait être constitué pour suivre les évolutions technologiques et

¹⁴⁹ OIT, BIT, *Commission mondiale sur l'avenir du travail – Travailler pour un avenir meilleur*, BIT, Genève, 2019 à la p17, en ligne : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_662440.pdf

¹⁵⁰ *Ibid* à la p18.

¹⁵¹ *Ibid* à la p44

¹⁵² *Ibid* à la p51

¹⁵³ *Ibid* à la p55.

conseiller l'OIT sur les défis politiques à venir. Enfin, l'OIT doit élargir son action pour inclure les populations historiquement exclues du travail décent, notamment les travailleurs informels. Elle est aussi appelée à répondre aux nouveaux types d'emplois, comme ceux issus de l'économie des plateformes numériques. À cet égard, la mise en œuvre du plein emploi est vu comme un outil prioritaire pour assurer des droits fondamentaux à tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

2.1.1.2 L'application des normes internationales du travail de l'OIT à l'économie des plateformes

L'analyse qui suit s'appuie sur les normes internationales du travail élaborées par l'OIT, identifiées à partir du rapport préparatoire soumis en amont de la 113^e Conférence internationale du Travail de juin 2025.¹⁵⁴ Cette démarche repose sur une sélection ciblée des conventions et recommandations jugées les plus pertinentes au regard des problématiques soulevées dans les discussions de la première discussion de la 113^e Conférence internationale du Travail.

L'émergence de l'économie des plateformes soulève de nouveaux défis juridiques et sociaux, obligeant à interroger la capacité des normes internationales du travail de l'OIT à encadrer efficacement ces nouvelles formes d'emploi. Cette section examine dans quelle mesure ces normes s'appliquent aux travailleurs des plateformes et identifie les éventuelles lacunes juridiques ou adaptations nécessaires.

Le premier principe fondamental de l'OIT, consacré par l'article 2 de la *Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)*¹⁵⁵ et l'article 4 de la *Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)*, établit que la liberté syndicale et la négociation collective doivent s'appliquer à tous les travailleurs, sans distinction.¹⁵⁶ La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a rappelé que ce droit s'applique à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur statut contractuel, et a souligné que les travailleurs dans l'économie des plateformes devraient pouvoir exercer pleinement leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective¹⁵⁷

¹⁵⁴ OIT, Rapport V(1), *Supra* note 10 à la p11.

¹⁵⁵ OIT *Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948, en ligne : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO.

¹⁵⁶ OIT, *Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949.

¹⁵⁷ OIT, Rapport V(1), *supra* note 10 à la p32.

Le Comité de la liberté syndicale a également précisé que l'absence de lien de subordination juridique ne saurait priver un travailleur du droit à la syndicalisation.¹⁵⁸ Dans cette optique, l'OIT appelle les gouvernements à consulter l'ensemble des parties concernées, y compris les associations de travailleurs indépendants, afin de mettre en place des mécanismes adaptés de négociation collective, reflétant les spécificités de leurs conditions de travail.

Par la suite, l'OIT insiste sur l'applicabilité des principales conventions relatives à l'égalité et à la non-discrimination à savoir la convention n°100 (1951) sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, la convention n°111 (1958) sur l'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁵⁹, ainsi que la convention n°156 (1981) sur la protection des travailleurs exerçant des responsabilités familiales.¹⁶⁰ Selon l'OIT, ces conventions sont importantes dans le contexte du travail dans l'économie des plateformes car elles s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel (salarié, indépendant, temps plein, partiel, temporaire, informel).¹⁶¹ Toutefois, l'application effective de ces droits est freinée par l'usage opaque et biaisé des technologies algorithmiques surtout lorsqu'il s'agit de recrutement, notations ou discrimination de l'algorithme selon le genre, l'origine ethnique, etc. La majorité des experts consultés concernant l'application des conventions et recommandations ont souligné la nécessité de régulations spécifiques pour l'égalité de chances et de traitement dans le cadre du travail dans l'économie des plateformes.¹⁶²

En outre, la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement (2019) couvre également un large éventail de personnes dans le monde du travail : salariés, travailleurs indépendants, stagiaires, bénévoles, candidats à un emploi, etc. Elle prend en compte en son article 3 les violences exercées par le biais des technologies de communication. Ainsi, cette convention serait bien adaptée aux réalités du travail sur plateforme et ne présente pas de vide juridique pour les travailleurs indépendants.¹⁶³

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ OIT, Rapport V(1), *supra* note 10 à la p33.

¹⁶⁰ *Ibid* à la p 34.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid* à la p 33.

Quant à la sécurité et la santé au travail, l'OIT indique que la *Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail* (2006) affirme que tous les travailleurs ont droit à un environnement de travail sûr et sain, sans restriction de champ d'application. La *Recommandation no 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail* (2006) souligne que les systèmes nationaux doivent inclure des protections spécifiques pour tous les travailleurs notamment les groupes vulnérables, les travailleurs de l'économie informelle, les migrants et les jeunes (paragraphe 3).¹⁶⁴ Cette recommandation devrait alors s'appliquer aux travailleurs dans l'économie des plateformes selon le BIT.¹⁶⁵

La *Convention n°155 de 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs* oblige les États membres, à l'article 4, à adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail. Toutefois, cette convention ne couvre pas explicitement les travailleurs indépendants, son champ d'application étant principalement orienté vers les travailleurs salariés. Pour compléter cette lacune, la *Recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs* qui complète la convention, recommande que des mesures appropriées soient prises pour offrir aux travailleurs indépendants une protection aussi équivalente que possible à celle dont bénéficient les salariés ((paragraphe 1 (2)).

Plus loin, le document préparatoire du BIT confirme que la *Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi* (1964) ne présente aucune lacune dans son champ d'application en lien avec le travail de plateforme. Elle impose aux États membres l'obligation de mettre en place une politique active visant à garantir le plein emploi, productif et librement choisi.¹⁶⁶ Le document préparatoire du BIT (Rapport V(I)) précise que cette obligation concerne tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants.¹⁶⁷ De plus, la *Recommandation n°169 concernant la politique de l'emploi* (1984), qui complète cette convention, souligne deux éléments : il faut encourager le développement des technologies (paragraphe 20) et les États doivent s'efforcer de limiter les effets négatifs de ces changements technologiques autant que possible (paragraphe 22 c).¹⁶⁸

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid* à la p 34.

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ *Ibid.*

Concernant les agences d'emploi privées, l'OIT identifie une zone grise juridique sur la façon dont les normes de l'OIT s'appliquent dans le contexte de l'économie des plateformes. En effet, la *Convention n°181 (1997) sur les agences d'emploi privées* précise en son article 2 qu'elle couvre toutes les catégories de travailleurs et toutes les branches d'activité économique. À ce titre, elle définit une agence d'emploi privée comme toute entité non publique qui offre des services liés au marché du travail. Partant de ces considérations, le rapport préparatoire du BIT ressort que cela inclut tout prestataire privé de services de placement, hors services publics, mais le rapport ne précise pas son applicabilité à l'économie des plateformes.¹⁶⁹

Cette zone grise est plus prononcée en ce qui concerne les normes de l'OIT sur la protection des salaires de l'OIT.¹⁷⁰ En vrai, plusieurs conventions de l'OIT paraissent pertinentes sur la question du salaire à savoir : la *Convention n°95 sur la protection du salaire* (1949) qui protège les salariés en garantissant que le salaire dû par un employeur leur soit effectivement versé (article (article 4 (1)), la *Convention n°173 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur* (1992) visant à protéger les créances salariales des salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 1 (1)) et la *Convention n°131 (1970) sur la fixation de salaires minima* pour les groupes de salariés vulnérables. Toutefois, ces conventions ne s'appliquent qu'aux salariés. Elles n'offrent donc aucune protection aux travailleurs de plateformes numériques classés comme travailleurs indépendants.

Il en est de même pour la durée du travail. La *Convention n°30 sur la durée du travail pour commerces et bureaux* (1930) paraît tout aussi pertinente car elle limite la durée normale du travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine (article 1). Cependant, le rapport préparatoire du BIT identifie une difficulté de son champ d'application en raison du fait qu'elle s'adresse d'une part aux personnels des établissements commerciaux et d'autre part, qu'elle ne prenne pas en compte les nouvelles formes de travail de l'économie des plateformes (travail à la demande, horaires fragmentés, absence de durée contractuelle définie, etc.).¹⁷¹

Les normes du travail de l'OIT font cas d'un vide juridique en ce qui concerne le licenciement à l'ère de la gestion algorithmique du travail. En effet, La *Convention n°158 sur la cessation de la*

¹⁶⁹ *Ibid* à la p 35.

¹⁷⁰ *Ibid* à la p 36.

¹⁷¹ *Ibid* à la p 35.

relation de travail à l'initiative de l'employeur (1982) a un champ d'application restreint aux travailleurs salariés, dans tous les secteurs économiques (article 1).¹⁷² Par conséquent, les travailleurs indépendants, y compris beaucoup de travailleurs de plateformes, ne sont pas couverts par cette disposition. Il ressort du rapport préparatoire du BIT que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) exprime son inquiétude face à l'utilisation abusive de la gestion algorithmique dans les licenciements.¹⁷³ Le rapport reconnaît notamment que les sanctions spécifiques aux plateformes, telles que la désactivation de comptes, ne sont pas actuellement encadrées par les normes de l'OIT.¹⁷⁴

Toujours dans le contexte des limites des normes de l'OIT, la *Convention n°81 sur l'inspection du travail* et le *Protocole de 1995 relatif à la Convention sur l'inspection du travail* (1947), couvre tous les établissements industriels et commerciaux. Pris ensemble, les champs d'application de ces deux instruments englobent tous les lieux de travail. Leur application à l'économie des plateformes peut toutefois poser des difficultés dans la pratique, car le travail n'est pas effectué sur un seul et unique lieu de travail, comme dans le cas des chauffeurs et livreurs.¹⁷⁵

S'agissant de la protection des données personnelles des travailleurs, l'OIT constate une portée limitée des normes existantes.¹⁷⁶ En réalité, certaines conventions de l'OIT abordent la protection des données, mais dans des contextes spécifiques, par exemple la protection des données par les agences d'emploi privées à travers la *Convention n°181 sur les agences d'emploi privées* (1997) ou encore la *Recommandation no 200 sur le VIH et le sida*. Les normes de l'OIT protègent également des données particulières comme la protection des données sur les travailleurs domestiques (*Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011) et la protection des données sanitaires à travers la *Recommandation n°171 sur les services de santé au travail*. Par ailleurs, les *Directives pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs* traite de la collecte, la sécurité, le stockage, l'utilisation et la communication des

¹⁷² *Ibid* à la p 38.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ OIT, Rapport V(1)1, supra note 10 à la p 39.

¹⁷⁶ *Ibid* à la p 36.

données personnelles et encadre la surveillance électronique.¹⁷⁷ Toutefois, selon le rapport du BIT, ces normes ne s'appliquent pas à l'économie des plateformes.¹⁷⁸

En ce qui concerne les normes de l'OIT sur la sécurité sociale, l'OIT relève des problèmes d'application.¹⁷⁹ La *Convention no 102 sur la sécurité sociale (norme minimum)* (1952) offre une flexibilité aux gouvernements pour définir qui est couvert, en se basant sur des notions larges comme « salariés », « population active » ou « résidants » en fonction des prestations concernées, évitant une définition juridique stricte du statut de travailleur. La *Recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale* (2012) établit à son tour les principes de l'universalité de la protection, fondée sur la solidarité sociale et l'inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle (paragraphe 3 a) et e)). Quant à la *Convention n°168 (1988) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage* (1988), elle s'applique essentiellement aux salariés (voir article 10). Elle n'inclut pas expressément les travailleurs indépendants, créant ainsi une lacune pour les travailleurs de plateformes ne bénéficiant pas d'un statut de salarié. Il en est de même pour la *Convention n°183 sur la protection de la maternité* (2000) qui vise toutes les femmes salariées (article 2), mais n'inclut pas explicitement les travailleuses indépendantes.

Concernant les normes en matière de travail migrant, la *Convention no 143 sur les travailleurs migrants* (1975) prévoit deux types de protections distincts : la première porte sur les migrations dans des conditions abusives qui s'appliquent à tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, et la seconde porte sur l'égalité de chances et de traitement qui fait référence aux travailleurs migrants régulièrement admis et exclut les migrants sans papiers.¹⁸⁰ L'égalité des droits dans le travail et la protection sociale ne s'appliquent à cet effet qu'aux migrants réguliers.

¹⁷⁷OIT, BIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*, Recueil de directives pratiques au BIT, Genève, 1997, en ligne : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112624.pdf

¹⁷⁸ OIT, Rapport V(1), *supra note* 10 à la p 36.

¹⁷⁹ *Ibid* à la page 37

¹⁸⁰ *Ibid* à la p 38.

Cependant, l'OIT insiste sur le respect des droits fondamentaux de tous les migrants, peu importe leur statut migratoire.¹⁸¹

L'OIT reconnaît en guise de conclusion aux discussions de la Conférence internationale du Travail que des lacunes importantes subsistent, tant au niveau du champ d'application de certains instruments qu'au regard de nouvelles problématiques non couvertes par les normes du travail de l'OIT, en particulier celles liées à l'usage des algorithmes dans la gestion du travail liées à la protection des données personnelles, les règlements de différends et le licenciement.¹⁸²

Consciente de ces lacunes et soucieuse de garantir des droits effectifs à tous les travailleurs, l'OIT a inscrit à son programme d'action l'élaboration d'un nouvel instrument normatif sur l'économie des plateformes, prévue pour adoption en 2026. Cette initiative vise à combler les vides juridiques identifiés et à assurer une meilleure protection des travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, dans un monde du travail en constante mutation. La section suivante analysera les défis auxquels l'OIT s'est heurtée dans le processus d'élaboration de normes internationales applicables à l'économie des plateformes.

2.2 Analyse des travaux de l'OIT

La 113^e session de la Conférence internationale du Travail, tenue en juin 2025, a engagé pour la première fois une discussion normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques. Cette initiative s'inscrit dans le mandat fondamental de l'OIT, qui consiste à élaborer des normes internationales applicables à toutes les formes de travail, y compris celles émergentes dans le cadre numérique. Dans cette perspective, le BIT a produit plusieurs documents de référence. Le *Rapport V(2) – Réponses des États* (février 2025) rassemble les réponses des gouvernements, employeurs et travailleurs au questionnaire du BIT concernant l'encadrement juridique du travail des plateformes. Sur cette base, le *Rapport 6A – Compte rendu des travaux de la Commission* présente le projet de résolution et les conclusions proposées par la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes (ci-après « Commission normative») pour adoption à la première discussion (juin 2025). Le *Rapport 6B – Compte rendu des discussions à la*

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² *Ibid* à la p 37

Commission retrace la première discussion tripartite sur ces conclusions en vue d’une éventuelle adoption d’une convention et d’une recommandation (juillet 2025). Enfin, le *Rapport 6C - Compte rendu de la séance plénière* présente une synthèse finale des débats et contient les conclusions tirées à l’issue de cette première discussion.

Les échanges au cours des sessions de la Commission normative lors de la CIT en juin 2025 ont mis en évidence des tensions substantielles entre États, le Groupe des employeurs et le Groupe des travailleurs, révélant les difficultés à concilier les ambitions normatives de l’OIT avec la diversité des contextes juridiques, économiques et sociaux des États membres. L’analyse des travaux de l’OIT sur la question du travail décent dans l’économie des plateformes vise à identifier les défis de l’élaboration d’un instrument international régissant le travail dans l’économie des plateformes.

La recherche a été structurée autour de cinq axes thématiques : statut juridique du travailleur, représentation collective, santé et sécurité au travail, gestion algorithmique du travail y compris de la rémunération, rupture du lien contractuel entre le travailleur et la plateforme. Le choix des cinq axes thématiques s’inspire de la typologie proposée par Martine d’Amours, que nous avons mobilisée dans notre cadre analytique du risque pour identifier les principaux risques socio-économiques liés au travail dans l’économie des plateformes.

Afin de mieux structurer notre analyse, un tableau synthétique a été élaboré et utilisé pour visualiser les positions d’acteurs tels que l’Union européenne (présentées par le porte-parole de l’UE provenant du gouvernement polonais), le gouvernement des États-Unis, le Groupe des États africains (présentées par le porte-parole provenant du gouvernement de la Namibie), ainsi que celles du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs (présentées par leurs vice-présidentes respectives à la Commission normative). Notre analyse se déploie en quatre étapes. Premièrement, les questions fondamentales soulevées dans le *Rapport préparatoire V(1)*, complétées par les observations et commentaires recueillis dans le *Rapport V(2) – Réponses des États*, sont examinées afin de mettre en évidence les enjeux identifiés à l’ouverture des débats. Deuxièmement, les résultats des travaux de la Commission normative, tels que présentés dans le *Rapport 6A – Compte rendu des travaux de la Commission* (juin 2025), sont analysés pour préciser les points adoptés à l’issue de la première discussion. Troisièmement, les débats tripartites détaillés dans le *Rapport 6B – Compte rendu des discussions à la Commission* sont étudiés à l’aide d’une grille thématique afin d’identifier les positions contradictoires, les réserves, les propositions alternatives et les stratégies

divergentes à la Commission normative. Enfin, les conclusions finales consignées dans le *Rapport 6C-Compte rendu de la séance plénière* de la Conférence internationale du travail et le *Rapport 6A* sont examinées afin de distinguer les dispositions adoptées, les points rejetés ainsi que ceux laissés en suspens ou non traités faute de temps (paragraphes entre crochets dans le *Rapport 6A-Compte rendu des travaux de la Commission*). Cette analyse prépare la deuxième discussion prévue en 2026 et permet d'évaluer l'avancement du processus normatif de l'OIT sur le travail décent dans l'économie des plateformes.

Il faut souligner que le premier point de divergence entre les délégations est apparu dès la détermination de la forme que devait revêtir l'instrument normatif. Les travaux préparatoires (*Rapport V(2)*) privilégiaient l'adoption d'une convention complétée par une recommandation, afin d'établir un cadre contraignant assorti de lignes directrices plus souples.¹⁸³ Cette orientation traduisait la volonté du BIT de concilier la force obligatoire des normes, nécessaire à la protection des travailleurs, avec la flexibilité indispensable pour tenir compte des spécificités nationales.¹⁸⁴ Toutefois, cette option a suscité une opposition ferme du Groupe des employeurs, soutenu par plusieurs États, qui plaidaient en faveur d'une simple recommandation.¹⁸⁵ Selon eux, un instrument non contraignant permettrait une meilleure adaptation à la diversité des modèles économiques des plateformes numériques.¹⁸⁶ Après débat, cette contre-proposition a été rejetée par un vote confirmant la volonté d'adopter une convention assortie d'une recommandation.¹⁸⁷ Ce choix illustre la recherche d'un équilibre entre l'universalité des normes internationales et la marge d'adaptation nationale, la Commission estimant notamment qu'il s'agissait de la meilleure voie pour fixer des normes minimales tout en laissant aux États la liberté de mise en œuvre.¹⁸⁸

Notre analyse s'appuie sur quatre définitions centrales. La première est celle du « travailleur des plateformes numériques », qui revêt une portée transversale : elle fixe les contours du champ d'application de la future norme et conditionne la portée des droits reconnus aux travailleurs dans

¹⁸³ OIT, *Rapport V2*, *supra* note 42 à la p163.

¹⁸⁴ *Ibid.*

¹⁸⁵ OIT, *Compte rendu 6B*, *supra* note 44 à la p 29.

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ OIT , *Résultat des travaux 6C*, *supra* note 45 à la p. 4 (propos du Rapporteur de la Commission normative).

l'économie des plateformes. La deuxième concerne les définitions relatives à la « plateforme de travail numérique » et à celle d'« intermédiaire » : elles sont déterminantes pour assurer l'applicabilité des droits fondamentaux, notamment en matière de négociation collective et de santé et sécurité au travail, puisqu'elles permettent d'identifier avec précision les entités auprès desquelles les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits. La troisième définition est celle de « rémunération » qui constitue une condition nécessaire pour mettre en lumière les enjeux de transparence de l'usage des systèmes automatisés et d'équité salariale dans l'économie des plateformes. La discussion autour de la définition de la rémunération s'est révélée l'un des points sensibles des débats. Le Groupe des employeurs proposait de distinguer la notion de « rémunération », réservée aux salariés, de celle de « paiement », destinée aux travailleurs indépendants, tandis que les travailleurs défendaient une définition globale englobant les deux catégories.¹⁸⁹ Le *Rapport V(2) – Réponses des États* définissait initialement la rémunération comme le montant dû à un travailleur des plateformes numériques, en vertu de la législation nationale, des conventions collectives ou d'obligations contractuelles, quelle que soit la nature du statut d'emploi, tout en excluant la compensation des frais engagés par les travailleurs.¹⁹⁰

La vice-présidente employeuse a rappelé que, selon la logique des conventions de l'OIT – notamment la Convention n° 100, le terme « rémunération » renvoie exclusivement aux salariés, tandis que le terme « paiement » doit être utilisé pour les indépendants.¹⁹¹ Le Groupe des travailleurs s'est opposé fermement à ce que les travailleurs assument leurs propres frais professionnels, tandis que les employeurs ont soutenu l'idée inverse, arguant que, du fait de leur statut d'indépendants, ces dépenses doivent rester à la charge des travailleurs.¹⁹²

Toutefois, la représentante du BIT a précisé que, dans la terminologie de l'OIT, le terme « paiement » désigne le fait de verser une somme, qu'il s'agisse d'un salaire, d'une prestation ou d'une compensation, et ne se confond pas avec le revenu global.¹⁹³ Le but est de faire en sorte que la définition englobe les revenus du travail tant des salariés que des travailleurs indépendants, tout en

¹⁸⁹ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 78.

¹⁹⁰ OIT, Rapport V2, *supra* note 42 à la p 163

¹⁹¹ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 79.

¹⁹² *Ibid* à la p 80.

¹⁹³ *Ibid* à la p 85.

précisant, pour les indépendants, qu'il s'agit uniquement de la compensation pour le travail effectué, et non des frais engagés pour exécuter le travail.¹⁹⁴

Ainsi, à l'issue des discussions, le terme « rémunération » s'entend :

du montant dû à un travailleur des plateformes numériques en vertu de la législation nationale, des conventions collectives ou d'obligations contractuelles, conformément à sa qualification au regard des statuts d'emploi, en contrepartie du travail exécuté. Cette rémunération n'inclut pas les compensations versées pour les dépenses ou autres frais engagés par les travailleurs des plateformes numériques pour l'exécution de leur activité.¹⁹⁵

Les définitions de « travailleur des plateformes numériques », « plateforme de travail numérique » et « intermédiaire » sont traitées ci-dessous.

2.2.1 Enjeu de la définition du travailleur de plateforme : clé pour délimiter le champ d'application de la norme

Un premier défi majeur concerne la définition précise du « travailleur des plateformes », un point central pour déterminer l'étendue du champ d'application de la norme. Dans le *Rapport V(2)-Réponses des États*, le BIT proposait une définition large, couvrant tout travailleur, indépendamment de son statut d'emploi (salarié ou indépendant, dans l'économie formelle ou informelle). L'Union européenne, soutenue par 39 pays, a d'abord appuyé la proposition initiale visant à ce que la norme s'applique « indépendamment du statut d'emploi, qu'il soit exercé dans l'économie formelle ou informelle ». Toutefois, l'Union européenne a ensuite proposé de préciser que l'expression « travailleur des plateformes numériques » devrait se limiter aux seules personnes salariées.¹⁹⁶ L'enjeu consistait ainsi à avancer par étapes : d'abord établir une définition juridiquement cohérente, puis assurer une exclusion progressive.¹⁹⁷ Dans un amendement, l'Union européenne a ainsi proposé de restreindre la définition du « travailleur des plateformes numériques » aux seules personnes « exécutant un travail via des plateformes dans le cadre d'une relation de

¹⁹⁴ *Ibid.*

¹⁹⁵ OIT, Compte rendu n° 6A, *supra* note 43 à la page 3

¹⁹⁶ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 56.

¹⁹⁷ *Ibid.*

travail ». ¹⁹⁸ Cette précision visait à renforcer la clarté juridique en limitant le champ d'application aux travailleurs salariés, excluant de fait les travailleurs indépendants. ¹⁹⁹

Cependant, face à un soutien insuffisant, l'UE a finalement retiré cette proposition. Plusieurs délégations, dont le Groupe Afrique, l'Australie, le Mexique et l'Uruguay, ont critiqué cette tentative de restriction, estimant qu'elle excluait des catégories importantes de travailleurs de l'économie des plateformes numériques, compromettant ainsi la cohérence et l'efficacité de l'instrument. ²⁰⁰

À la suite de ce retrait, les États-Unis ont proposé un sous-amendement en guise de formule alternative, soit définir le travailleur des plateformes comme « une personne engagée en vue de la fourniture d'un service organisé et/ou facilité par une plateforme de travail numérique ». ²⁰¹ Ce sous-amendement a trouvé un large consensus auprès de plusieurs délégations, notamment la Namibie, la Chine, l'Inde, la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi que le soutien des vice-présidentes employeuse et travailleuse. ²⁰² À ce moment, l'expression « organiser et/ou faciliter » ne visait pas à redéfinir le champ d'application du terme « travailleur des plateformes », mais simplement à assurer la cohérence terminologique entre les deux définitions, garantissant ainsi une base juridique claire et uniforme selon le Groupe des employeurs et le Groupe des travailleurs. ²⁰³

À l'issue de ces débats, la définition retenue pour le terme « travailleur des plateformes numériques » s'entend « d'une personne employée ou engagée à quelque titre que ce soit, pour travailler : i) en vue de la prestation de services organisée et/ou facilitée par une plateforme de travail numérique ; ii) contre rémunération ou paiement ; iii) indépendamment de sa qualification au regard des statuts d'emploi. » ²⁰⁴ Cette définition marque un compromis important, permettant d'inclure aussi bien les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants dans le champ d'application de la norme, tout en maintenant une définition juridiquement inclusive.

¹⁹⁸ *Ibid* à la p60.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ *Ibid* à la p 61.

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² *Ibid* à la p62.

²⁰³ *Ibid.*

²⁰⁴ OIT, Compte rendu 6A, supra note 43 à la p 3.

2.2.2 Enjeu de la définition des plateformes et intermédiaires : une nécessité de l'application des principes fondamentaux au travail

La définition de « plateforme de travail numérique » a constitué l'un des points les plus sensibles des débats, car elle conditionne l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail. Le *Rapport V(2) – Réponse des États* proposait une définition large, englobant toute entité organisant, grâce à des technologies numériques, la prestation d'un service contre rémunération.²⁰⁵ Cependant, plusieurs acteurs en particulier le Groupe des employeurs, les États-Unis et la Chine se sont opposés à l'inclusion des personnes physiques dans la définition, au motif que leurs législations nationales ne reconnaissent pas ces dernières comme pouvant être qualifiées de plateformes.²⁰⁶

À l'inverse, l'Union européenne et le Groupe des travailleurs ont plaidé pour une définition inclusive tenant compte des micro-entrepreneurs, afin d'éviter que des acteurs majeurs de l'économie numérique échappent au champ de la convention.²⁰⁷ Le compromis trouvé par l'Union Européenne consistant à introduire la clause « conformément à la législation ou à la pratique nationales »²⁰⁸ illustre la volonté de préserver la souveraineté des États sur cette question, tout en posant les bases d'une norme internationale commune.

Un autre débat central a porté sur le rôle de la plateforme en tant qu'employeur. Les États-Unis, soutenus par le Groupe des employeurs, ont défendu l'usage du terme « facilite » l'activité plutôt que « organise » l'activité, afin de limiter la responsabilité juridique des plateformes.²⁰⁹ Le Groupe des travailleurs, quant à lui, craignait que cette modification réduise la portée de la protection accordée aux travailleurs en excluant de fait certaines plateformes de leurs obligations. Pour parvenir à un consensus, l'Australie a proposé un sous-amendement visant à intégrer les deux termes dans la définition : une plateforme « organise ou facilite, à la demande du destinataire ou du demandeur, un travail exécuté par des personnes contre rémunération ».²¹⁰ Cette formulation

²⁰⁵ OIT, Rapport V2, *supra* note 42 à la p163.

²⁰⁶ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 30.

²⁰⁷ *Ibid* à la p36.

²⁰⁸ *Ibid* à la p 38.

²⁰⁹ *Ibid* à la p 40.

²¹⁰ *Ibid* à la p 54.

équilibrée a été acceptée, traduisant une volonté de concilier les intérêts des plateformes avec la protection des travailleurs.

À l'issue des débats, la définition retenue pour le terme « plateforme de travail numérique » s'entend d'

une personne morale ou, lorsque la législation nationale le prévoit, une personne physique qui, au moyen de technologies numériques et de systèmes automatisés de prise de décision : i) organise et/ou facilite un travail effectué par des personnes contre rémunération ou paiement, en vue de fournir un service, à la demande du client ou du donneur d'ordre ; ii) et ce, que ce travail soit réalisé en ligne ou dans un lieu géographique déterminé.²¹¹

En complément, la définition retenue pour la notion d'intermédiaire est la suivante :

Une personne morale ou, lorsque la législation nationale le prévoit, une personne physique qui rend disponible le travail d'un travailleur des plateformes numériques : i) au moyen de relations contractuelles avec la plateforme de travail numérique et avec le travailleur des plateformes numériques ; ii) ou dans le cadre d'une chaîne de sous-traitance entre la plateforme de travail numérique et le travailleur des plateformes numériques.²¹²

La discussion sur les principes et droits fondamentaux au travail a surtout porté sur la proposition du BIT visant à garantir aux travailleurs des plateformes numériques tous les droits fondamentaux suivants : la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que le droit à un environnement de travail sûr et salubre.²¹³ Plusieurs délégations, parmi lesquelles l'Union européenne, les États-Unis, l'Inde, la Chine, la Malaisie, la Suisse (au nom également du Japon et de la Türkiye), avaient initialement déposé des amendements identiques visant à ajouter des détails supplémentaires supprimer ce point.²¹⁴ Toutefois, avec le retrait de certains amendements au cours des débats, l'application intégrale des principes et droits fondamentaux au travail aux travailleurs des plateformes a finalement été adoptée. La Commission normative a ainsi retenu que :

Tout Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs des plateformes numériques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir: a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de

²¹¹ Compte rendu 6A, *supra* note 43 à la p 3.

²¹² *Ibid.*

²¹³ OIT, Rapport V2, *supra* note 42 à la p 165.

²¹⁴ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 100.

négociation collective; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; c) l'abolition effective du travail des enfants; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; e) un milieu de travail sûr et salubre.²¹⁵

À la suite, un désaccord a émergé lorsque l'Union européenne a proposé un amendement visant à permettre aux États d'exclure certains travailleurs des plateformes ne relevant pas d'une « relation de travail » de l'application de certaines dispositions de la convention, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.²¹⁶ Le Groupe des travailleurs s'est fermement opposé à cet amendement, estimant qu'il aurait compromis l'objectif d'élargir les protections et de garantir un travail décent pour l'ensemble des travailleurs des plateformes, en particulier ceux dont le statut juridique reste flou ou contesté.²¹⁷ Face à cette opposition, l'Union européenne a finalement retiré sa proposition d'amendement.²¹⁸

Le BIT proposait sur la liberté syncale de renforcer la reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, notamment en garantissant aux travailleurs la possibilité de créer et rejoindre librement des organisations représentatives.²¹⁹ Le point sur la santé sécurité au travail imposait aux États l'obligation de veiller à ce que les plateformes mettent en place des mesures appropriées de prévention pour réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et autres risques pour la santé des travailleurs, notamment à travers une évaluation des risques et l'adoption de mécanismes de prévention et de contrôle.²²⁰ Enfin, le point sur la durée du travail précisait que ces dispositions devaient également viser à prévenir les risques liés à une durée excessive du travail et à un repos insuffisant, afin de garantir des conditions de travail décentes.²²¹ Ces sujets ont été mis en crochet pour la seconde discussion prévue en 2026.

Il ressort de notre interprétation que la Commission normative a délibérément décidé de ne pas approfondir les discussions sur la question sensible de l'application des principes et droits

²¹⁵ OIT, Compte rendu 6A, *supra* note 43 à la p 100.

²¹⁶ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 101

²¹⁷ *Ibid* à la p 104.

²¹⁸ *Ibid*

²¹⁹ OIT, Rapport V2, *supra* note 42 à la p 165.

²²⁰ *Ibid*.

²²¹ *Ibid*.

fondamentaux au travail dans l'économie des plateformes, choisissant de concentrer ses débats sur les systèmes automatisés. Des désaccords majeurs ont porté sur la reconnaissance et l'étendue des droits fondamentaux des travailleurs dans l'économie des plateformes. Cette absence de consensus souligne l'importance de la prochaine discussion prévue en 2026.

2.2.3 Enjeu de l'usage des systèmes automatisés: levier important face aux ruptures arbitraires du lien contractuel dans l'économie des plateformes

Enfin, les systèmes automatisés de prise de décision ont constitué un point de contention majeur. Les États-Unis ont proposé un amendement visant à supprimer toute référence à ces systèmes, invoquant deux principales raisons : d'une part, leur usage dépasse largement le cadre des plateformes numériques, et d'autre part, ils redoutent que la mention explicite de ces systèmes n'ouvre la voie à une demande d'accès aux codes sources.²²²

Le Groupe des États africains s'est fermement opposé à cet amendement, précisant que la référence aux systèmes automatisés ne vise pas à obtenir l'accès aux codes sources.²²³ L'objectif est plutôt de garantir le droit à l'information des travailleurs lorsque ces systèmes sont utilisés pour évaluer leurs performances, contrôler leur activité ou prendre des décisions les concernant.²²⁴ En d'autres termes, il ne s'agit pas de dévoiler les secrets de fonctionnement des plateformes, mais bien d'assurer une transparence minimale sur les données collectées et sur la manière dont elles influencent les conditions de travail.²²⁵

L'Union Européenne a également rejeté la proposition d'amendement des États-Unis, considérant que les systèmes automatisés constituent un élément central du fonctionnement des plateformes numériques et qu'il est donc nécessaire de les intégrer pleinement dans le cadre des normes internationales du travail. L'Union Européenne a précisé que le projet d'instrument n'a pas vocation à détailler les aspects techniques de ces systèmes, mais plutôt à encadrer leurs impacts sur les travailleurs.²²⁶ Les préoccupations relatives à la propriété intellectuelle et aux codes sources

²²² OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 106.

²²³ *Ibid.*

²²⁴ *Ibid.*

²²⁵ *Ibid.*

²²⁶ *Ibid* à la p107.

pourraient, selon elle, être traitées par un amendement spécifique plutôt que par une suppression totale des références aux systèmes automatisés.²²⁷

Après le rejet de l'amendement américain, le Groupe des employeurs a proposé une nouvelle modification visant à remplacer l'obligation d'« exiger des plateformes de travail numériques qu'elles informent les travailleurs » par une simple formulation consistant à « encourager les plateformes à informer les travailleurs ».²²⁸ Cette proposition traduit une stratégie claire des employeurs : éviter l'adoption de dispositions juridiquement contraignantes sur l'usage des systèmes automatisés et ralentir le processus normatif en poussant à un approfondissement des discussions avant de voter sur le fond.

Finalement, la Commission normative a adopté le texte initialement proposé par le BIT, établissant que tout Membre de l'OIT doit exiger des plateformes numériques qu'elles informent clairement les travailleurs avant leur engagement sur la plateforme:

a) l'utilisation de systèmes automatisés, reposant sur des algorithmes ou des méthodes similaires, pour suivre ou évaluer le travail ou générer des décisions concernant le travail; b) la mesure dans laquelle l'utilisation de ces systèmes automatisés a un impact sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques ou leur accès au travail.²²⁹

Deux points nous paraissent particulièrement déterminants pour la seconde discussion. D'une part, la question de la rupture du lien contractuel, sur laquelle le BIT recommande que les États adoptent des mesures visant à interdire la suspension, la désactivation du compte ou la cessation d'emploi d'un travailleur des plateformes numériques lorsque ces décisions sont fondées sur des motifs discriminatoires ou tout autre motif injustifié.²³⁰ D'autre part, le point portant sur les systèmes automatisés revêt une importance stratégique, car il permettra d'évaluer l'impact des systèmes automatisés non seulement sur la rémunération des travailleurs, mais également sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail. La proposition initiale du BIT vise à imposer à chaque Membre l'obligation de garantir que l'utilisation de ces systèmes ne génère ni discrimination à

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ *Ibid.*

²²⁹ Compte rendu n° 6A, supra note 43 à la p 7.

²³⁰ OIT, Rapport V2, supra note 42 à la p 168.

l'égard des travailleurs des plateformes notamment en matière de rémunération ou d'accès au travail ni atteinte à leur sécurité, leur santé, ou aux droits fondamentaux qui leur sont garantis.²³¹ Cette discussion déterminera la manière dont les systèmes automatisés affecteront concrètement la rémunération et les droits fondamentaux des travailleurs des plateformes.

A la sortie de cette première discussion sur les conclusions proposées en vue de l'adoption éventuelle d'une convention et d'une recommandation, plusieurs membres de la Commission normative ont pris la parole.

La représentante gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du Groupe de l'Afrique, fait remarquer que les débats ne servent pas uniquement à se concerter, mais aussi à définir les cadres déterminants pour la protection des droits des travailleurs, les moyens de subsistance et l'équité dans l'économie des plateformes.²³² Elle stipule qu'il conviendrait d'intensifier le dialogue et d'organiser des réunions consultatives supplémentaires avant la tenue de la deuxième discussion en 2026, pour permettre une meilleure appréhension des enjeux. Pour elle, l'heure est venue de dépasser les intérêts de groupe et les cloisonnements nationaux pour adopter des principes communs qui récompensent l'innovation et protègent les travailleurs.²³³

Le membre gouvernemental des États-Unis à son tour relève l'absence d'une compréhension commune de l'économie des plateformes, car pour lui la question centrale est de savoir si les travailleurs indépendants des plateformes seront traités de la même manière que les employés.²³⁴ Une approche trop rigide pourrait à son avis être source de conflits et aboutir à un instrument qui ne pourra pas être adopté.²³⁵ Fort de ce constat, les États-Unis ont voté contre la forme adoptée de l'instrument, qui prévoit l'adoption d'une convention accompagnée d'une recommandation. Ils ont

²³¹ *Ibid* aux pp 167-168.

²³² OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p122.

²³³ *Ibid*

²³⁴ OIT, Résultat des travaux 6C, *supra* note 45 à la p 15

²³⁵ *Ibid*

estimé qu'il serait préférable de se limiter à une simple recommandation, jugée plus souple et mieux adaptée à la diversité des cadres juridiques nationaux..²³⁶

Le membre gouvernemental de la Pologne, s'exprimant au nom de l'Union européenne, salue le fait que la Commission normative soit parvenue à s'entendre sur des éléments essentiels, notamment la forme de l'instrument, les définitions et le champ d'application. Compte tenu des contraintes de temps et des divergences de vues, il prie le BIT de prêter son appui à la tenue de réunions intersessions.²³⁷ Il réitère le souhait de l'Union Européenne que l'on aboutisse à une convention complétée par une recommandation garantissant la protection des travailleurs et la promotion du travail décent.²³⁸ Toutefois, les principales priorités selon lui consistent notamment à assurer une application universelle des droits fondamentaux, une qualification des travailleurs qui soit adéquate et fondée sur le principe de la primauté des faits de la relation de travail, ainsi que des garanties et un contrôle rigoureux concernant l'utilisation de systèmes automatisés.

La vice-présidente employeuse souligne combien il est important d'aborder la discussion dans l'optique d'optimiser les possibilités offertes par l'économie des plateformes, notamment l'amélioration de l'accès au travail et à la formalisation et au soutien aux micros, petites et moyennes entreprises.²³⁹ Pour elle, la souplesse, le respect mutuel et une véritable volonté de dialogue seront essentiels pour mettre au point un instrument équilibré, applicable et, en fin de compte, efficace.²⁴⁰

La vice-présidente travailleuse note que de nombreuses questions de fond n'ont pas été examinées en raison de la lente avancée des débats et présente les préoccupations sur lesquelles le Groupe des travailleurs compte revenir en priorité au cours des échanges à venir, notamment le suivi algorithmique des travailleurs et surtout les représailles telles que la désactivation des comptes.²⁴¹ Selon elle, le débat n'est pas simplement d'ordre technique. Il revêt un caractère profondément

²³⁶ Ont voté contre : Arabie saoudite, Argentine, Bangladesh, Chine, Costa Rica, Émirats arabes unis, États-Unis d'Amérique, Inde, Japon, Koweït, Nouvelle-Zélande, Oman, Pakistan, Panama, Paraguay, Qatar, Suisse et Türkiye, ainsi que les membres du Groupe des employeurs.

²³⁷ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p122.

²³⁸ OIT , Résultat des travaux 6C, *supra* note 45 à la p 13.

²³⁹ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 120.

²⁴⁰ OIT , Résultat des travaux 6C, *supra* note 45 à la p 7

²⁴¹ OIT, Compte rendu 6B, *supra* note 44 à la p 119

moral, car le travail n'est pas une marchandise. Dans son discours, elle revient sur le fait que de nombreux travailleurs des plateformes sont encore victimes d'exploitation et d'exclusion.²⁴²

Le président de la Commission normative a tenu à remercier la commission d'avoir travaillé d'arrache-pied pendant la discussion, notamment pour traiter avec soin les questions techniques et controversées, et assure aux participants que toutes les vues et les orientations formulées pendant les délibérations seront prises en compte dans les préparatifs de la discussion de l'année suivante.²⁴³

Par conséquent, il propose l'adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Le travail décent dans l'économie des plateformes».²⁴⁴

²⁴² OIT, Résultat des travaux 6C, supra note 45 à la p 9.

²⁴³ Ibid à la p 22.

²⁴⁴ Ibid.

CONCLUSION

Dans notre introduction, nous avons souligné que l'une des raisons majeures qui justifiait une recherche sur la mobilisation normative de l'OIT était d'évaluer sa capacité à encadrer les mutations du travail dans l'économie des plateformes. L'ambition était de dépasser une conception strictement juridique du droit du travail pour l'appréhender comme un processus de construction normative, traversé par des rapports de force et des choix institutionnels.

Pour répondre à cet objectif, nous avons d'abord examiné les caractéristiques propres au travail des plateformes localisées afin de mettre en lumière les risques sociaux, économiques et juridiques qui en découlent. En nous appuyant sur les travaux de différents auteurs relatifs aux risques dans l'économie des plateformes, cette analyse a permis de dégager plusieurs dimensions critiques : la précarité des emplois, l'externalisation des coûts supportés par les travailleurs et l'ambiguïté persistante entourant la qualification juridique de leur statut. Elle a également mis en évidence des risques spécifiques liés à la négociation collective limitée, à l'usage des systèmes automatisés pour superviser et contrôler les travailleurs, ainsi qu'aux ruptures arbitraires du lien contractuel, renforçant l'exposition des travailleurs dans l'économie des plateformes à l'insécurité économique et sociale.

La deuxième étape a porté sur la manière dont l'OIT, fidèle à sa tradition d'adaptation progressive aux mutations du travail, a intégré la question des plateformes dans son programme normatif. Nous avons ainsi pu analyser les débats préparatoires et la première discussion à la Conférence internationale du Travail de 2025, en mettant en lumière les points adoptés, rejetés ou reportés.

Le parcours de cette recherche a toutefois rencontré certaines limites. Si la première discussion à la Conférence internationale du Travail a permis des avancées notables, plusieurs questions centrales demeurent non résolues. Parmi celles-ci figurent la santé et la sécurité au travail (points 13 à 18), les mécanismes de qualification de la relation de travail (points 21 et 22, et point 25), la sécurité sociale (point 26), ainsi que la liberté syndicale, le dialogue social et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs (points 43 à 47). Ces thématiques seront examinées plus en détail lors de la seconde discussion prévue en 2026. Par ailleurs, certaines questions

nécessitent un approfondissement particulier, notamment l’usage des systèmes automatisés (points 28 à 31), la rémunération (points 23 à 25), ainsi que la suspension ou la désactivation des comptes des travailleurs et la cessation de l’emploi dans l’économie des plateformes (point 32). Ces thématiques, renvoyées à la seconde discussion de 2026, illustrent la difficulté persistante de l’OIT à dégager un consensus tripartite sur des enjeux qui touchent directement à la souveraineté étatique, aux intérêts économiques des entreprises et aux droits fondamentaux des travailleurs dans l’économie des plateformes.

Malgré ces défis, l’analyse a permis de dégager plusieurs constats essentiels. L’OIT a posé des jalons importants en reconnaissant les plateformes comme des acteurs soumis aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle a également mis en lumière le rôle central de la gestion algorithmique, non seulement comme outil d’organisation du travail, mais aussi comme facteur de rupture des équilibres traditionnels entre employeurs et travailleurs. Enfin, l’étude a montré que la régulation de ce secteur ne saurait se limiter à la reconnaissance formelle de droits, mais exige la construction d’une normativité réellement adaptée aux spécificités du modèle des plateformes. Il restera à évaluer, à l’avenir, si le modèle européen offre un cadre juridique plus approprié pour encadrer l’économie des plateformes.

Ces constats ouvrent des pistes de recherche et d’action. Il serait nécessaire d’approfondir l’analyse des mécanismes permettant de garantir l’effectivité des normes adoptées par la Conférence internationale du Travail, en particulier pour le respect des droits fondamentaux au travail, l’assurance d’une rémunération exempte de frais professionnels supportés par les travailleurs, et la transparence des systèmes automatisés. Il serait également pertinent de suivre attentivement la seconde discussion prévue en 2026, afin d’évaluer comment les points en suspens pourraient être tranchés et contribuer à l’élaboration d’une normativité internationale plus complète pour les travailleurs de plateformes.

BIBLIOGRAPHIE

Traités

OIT, *Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, adoptée le 9 juillet 1948, San Francisco, Conférence internationale du Travail, 31e session, entrée en vigueur le 4 juillet 1950.

OIT, *Convention (n° 95) concernant la protection du salaire*, adoptée le 1er juillet 1949, Genève, Conférence internationale du Travail, 32e session, entrée en vigueur le 24 septembre 1952.

OIT, *Convention (n° 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective*, adoptée le 1er juillet 1949, Genève, Conférence internationale du Travail, 32e session, entrée en vigueur le 18 juillet 1951.

OIT, *Convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, adoptée le 29 juin 1951, Genève, Conférence internationale du Travail, 34e session, entrée en vigueur le 23 mai 1953.

OIT, *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, adoptée le 25 juin 1958, Genève, Conférence internationale du Travail, 42e session, entrée en vigueur le 15 juin 1960.

OIT, *Convention (n° 155) concernant la sécurité et la santé des travailleurs, et le milieu de travail*, adoptée le 22 juin 1981, Genève, Conférence internationale du Travail, 67e session, entrée en vigueur le 11 août 1983.

Déclarations

OIT, *Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail*, adoptée le 10 mai 1944, Conférence internationale du Travail, 26^e session, Philadelphie, 1944.

En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

OIT, *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée le 18 juin 1998, Conférence internationale du Travail, 86^e session, Genève. En ligne :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
[Q](#)

OIT, *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée le 10 juin 2008, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Organisation internationale du Travail, Genève. En ligne : <https://www.ilo.org/fr/resource/autre/declaration-de-loit-sur-la-justice-sociale-pour-une-mondialisation>

LÉGISLATION

California, Assembly Bill 5, An Act to Amend Section 3351 of, and to Add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to Amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, Relating to Employment, 2019, ch 296 (AB5).

Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, JO L 2831, 11.11.2024.

JURISPRUDENCE

Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc., 2020 CanLII 16750 (ON LRB).

Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County.

Uber BV v Aslam, [2021] UKSC 5.

DOCTRINE

MONOGRAPHIES

Casilli, Antonio A., *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris, Éditions Points, 2019.

Fressoz, Jean-Baptiste et Dominique, Dominique, Pestre., « Risque et société du risque depuis deux siècles », dans *Du risque à la menace*, Paris, Presses Universitaires de France, 2013.

Ivanova Mirela, Bronowicka Joanna, Kocher Eva et Degner Anne, « The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management », Working Paper Forschungsförderung, No. 107, Hans-Böckler-Stiftung Foundation, 2018.

Srnicek, Nick, *Capitalisme de plateforme : L'hégémonie de l'économie numérique*, Lux, 2018.

Vandaele, Kurt et Rainone, Silvia, *The Elgar Companion to Regulating Platform Work: Insights from the Food Delivery Sector* Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2025

CHAPITRES DANS OUVRAGES COLLECTIFS

Coman, Ramona, Amandine Crespy, Frédéric Louault, Jean-Frédéric Morin, Jean-Benoît Pilet et Émilie Van Haute, « Chapitre 7 : L'analyse de discours et de contenu » dans Ramona Coman, Amandine Crespy, Frédéric Louault, Jean-Frédéric Morin, Jean-Benoît Pilet & Émilie Van Haute, dir, *Méthodes de la science politique : De la question de départ à l'analyse des données*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2022, p 149.

Mendonça Pedro & Kougiannou Nadia, “‘We Are Not All the Same’: The Capacity of Different Groups of Food Delivery Gig Workers to Build Collective and Individual Power Resources” (2024) 39:2 *Work, Employment and Society*, 2024, p 324.

ARTICLES DE PÉRIODIQUE

Anwar, Mohammad Amir, « Platforms of Inequality: Gender Dynamics of Digital Labour in Africa » (2022) 30:3 *Gender & Development* 469.

Arthurs, Harry, «The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power» (1965) 16 :1 *University of Toronto Law Journal*,89.

Beck, Ulrich, « La politique des savoirs dans la société du risque » (2001) 5:2 *EcoRevue* 7.

Bérestégui, Pierre, « Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review » (2021) No. 2021.01, European Trade Union Institute (ETUI) 3.

Calo Ryan, Rosenblat Alex, , « The Taking Economy: Uber, Information and Power» (2021) 117:6 *Columbia Law Review* 1623.

De Stefano Valerio, «Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection», (2019-2021) 41 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 1.

Drouin Claude et Duplessis Isabelle, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif? » (2009) 14:2 *Lex Electronica* 1.

Cherry, Miriam A., « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie » (2021) (4) *Revue de droit du travail* 272.

Finnemore, Martha et Kathryn Sikkink, « International Norm Dynamics and Political Change » (1998) 52:4 *International Organization* 887.

Ghai, Dharam, « Travail décent : concept et indicateurs » (2003) 142:2 *Revue internationale du Travail* 121.

Vicente Silva et Huw Thomas, “Fields, Frames and Fundamental Rights: The Campaign to Elevate Occupational Safety and Health at the International Labour Organization (ILO)” (2025) 39:4 *Work, Employment and Society* 904.

Taes Simon et De Stefano Valerio , « Algorithmic Management and Collective Bargaining », (2023) 29 :1 *Revue européenne du travail et de la recherche* 22.

Standing, Guy, « Understanding the Precariat through Labour and Work » (2014) 45:5 *Development and Change* 963.

Weil, David, « Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context » (2019) 5:5 *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 147.

Thèses et mémoires

Enel, Lucie, « Être chauffeur-livreur Uber au Québec : enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes » (2024), Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal. Archipel UQAM

Documents internationaux

Nations Unies, « Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies en détail », en ligne : Pacte mondial de l'ONU – Réseau France <https://pactemondial.org/decouvrir/dix-principes-pacte-mondial-nations-unies>

Nations Unies, « ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (2015), en ligne : Nations Unies <https://sdgs.un.org/fr/goals>.

Documents de l'OIT

OIT, « Le champ de la relation de travail », 91^e session, Conférence internationale du Travail, Rapport V (2003), Genève : Bureau international du Travail (2003).

OIT, « L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail : rapport du directeur général » (2015), Genève : Bureau international du Travail (2015).

OIT, « L'essor de la “main-d'œuvre à flux tendu” : Travail à la demande, travail collaboratif et protection du travail dans l'économie du “gig” », Conditions de travail et d'emploi, Série n°71, Genève : OIT (2016).

OIT, « Organiser le travail à la demande : Représentation, voix et négociation collective dans l'économie du “gig” » (2016), Conditions de travail et d'emploi, Série n°94, Genève : OIT (2016).

OIT, « *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* », Conférence internationale du Travail, 106^e session, Rapport V, Genève : OIT (2017).

OIT, « Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes », Conférence internationale du Travail, 113^e session, Rapport V(1), Genève : OIT (2025).

OIT, « Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes », Conférence internationale du Travail, 113^e session, Rapport V(2), Genève : OIT (2025).

OIT, « Rapport de la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes », CIT 111/Compte rendu n° 6A (2025), Genève : OIT (2025).

OIT, « Rapport de la Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes », CIT 111/Compte rendu n° 6B (juin 2025), Genève : OIT (2025).

OIT, « Commission normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes », CIT 111 – Résultat des travaux 6C (juin 2025), Genève : OIT (2025).

Documents régionaux

Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018).

Groupe de la gauche au Parlement européen sur la directive européenne du travail de plateforme, *La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, Rapport de recherche, Anne Dufresne et Cédric Leterme, Bruxelles, 2021.

Garben, Sacha, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, EU-OSHA, 2017.

Documents nationaux

Assemblée nationale de France, *Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques*, 2019.

Assemblée nationale de France, *Proposition de loi relative aux travailleurs en situation de dépendance économique vis-à-vis des plateformes numériques*, 2022.

Canada, Conseil de recherche en sciences humaines, *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : mise en lumière des impacts sur les travailleurs et des bonnes pratiques*, Rapport de recherche, Xavier Parent-Rochelleau et al., Ottawa, 2021.

Canada, Emploi et Développement social, *Ce que nous avons entendu : Améliorer les mesures de protection des travailleurs pour les travailleurs à la demande*, Rapport de travail, Gatineau, 3 décembre 2021.

ARTICLES DE JOURNAUX

Business of Apps. *Food Delivery App Revenue and Usage Statistics (2025)*. En ligne :

<https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/>.

Business of Apps. *Uber Eats Revenue and Usage Statistics (2025)*. En ligne :

<https://www.businessofapps.com/data/uber-eats-statistics/>

Business of Apps. *Lyft Revenue and Usage Statistics (2025)*. En ligne :

<https://www.businessofapps.com/data/lyft-statistics>

Kumar, Naveen. *How Many Uber Drivers Are There (2025 Stats)*. En ligne :

<https://www.demandsage.com/uber-statistics/>

Le Figaro « Uber menace de fermer son service en Californie » (12 août 2020), en ligne: *Le Figaro* <<https://www.lefigaro.fr/flash-eco/uber-pourrait-fermer-pendant-des-mois-en-californie-s-il-devait-requalifier-ses-chauffeurs-en-employes-20200812>>.

Léouzon Roxane, « *Les chauffeurs Uber, «esclaves» des algorithmes* » (2021), Le Devoir en ligne: <<https://www.ledevoir.com/societe/597365/recherche-et-innovation-les-chauffeurs-uber-esclaves-des-algorithmes?>>.

Schmidt Vincent, « Les coursiers livreurs n'en peuvent plus de leur statut précaire: "Les livreurs Deliveroo ne gagnent même pas 10 € de l'heure..." » (2019), en ligne: *DHnet* <<https://www.dhnet.be/actu/belgique/2019/12/02/les-coursiers-livreurs-nen-peuvent-plus-de-leur-statut-precaire-les-livreurs-deliveroo-ne-gagnent-meme-pas-10-de-lheure-YBF5WMAOVRA2HADNZH6N2HSL4/>>.

Schneider Suzanne, « *Why governments and business like to offload risk to individuals* » (, Aeon en ligne:<<https://aeon.co/essays/why-governments-and-business-like-to-offload-risk-to-individuals>>.

The guardian « *Comment Deliveroo a-t-il généré des bénéfices ? En supprimant les droits des livreurs comme moi Shaf Hussain*», en ligne:

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2025/mar/31/deliveroo-ceo-15m-riders-risk-lives-pay-slashed-how-that-fair?utm_source>

Autres sources

Adams-Prassl, Jeremias, Abraha, Haleform, Kelly-Lyth, Aislinn, Silberman, Michael S, Rakshita, Sangh ., «*Regulating Algorithmic Management: A Policy Blueprint*», dans Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty, 8e Conférence sur la réglementation au service du travail décent, 10-12 juillet (OIT, 2023)

Jadot Clément, «*A word too far? Debating Europe and discursive impediments among French MPs.* », Communication présentée à la conférence générale de l'ECPR, Bordeaux (2013).

SITES WEB

Organisation Internationale du Travail (OIT). *Le travail décent dans l'économie des plateformes* : <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/113/realiser-le-travail-decent-dans-leconomie-des-plateformes>

Agence Européenne de la Sante Sécurité au Travail : <https://osha.europa.eu/en>

Parlement Européen : <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20240419IPR20584/le-parlement-adopte-la-directive-sur-le-travail-des-plateformes>

