

Cas fictif du concours de plaidoiries de la Charte sociale européenne – Édition 2024

La protection des travailleurs de plateformes¹ et des télétravailleurs en Vichterie

I. Contexte

La Vichterie a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 décembre 2022 et en a accepté les paragraphes qui sont mentionnés dans le tableau de la fiche profil du pays. Elle a aussi ratifié le protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives. Elle n'a pas encore émis de déclaration permettant aux ONG nationales de soumettre des réclamations collectives à son encontre. La Vichterie est également un État membre de l'Union européenne depuis 2016².

La digitalisation de l'économie, avec toute sa série d'innovations technologiques qui redéfinissent et reconfigurent la nature et l'organisation du travail en Europe, a également impacté le marché du travail de la Vichterie, générant des craintes chez les acteurs économiques. Ces craintes sont principalement relayées par la doctrine juridique, les analystes, les chercheurs, les professionnels de la santé, les ONG et les syndicats. La plupart des critiques, bien qu'ils ne nient pas les bénéfices actuels et potentiels apportés par « la Révolution industrielle 4.0 » (y compris pour le marché du travail), mettent en garde depuis le début contre les risques de cette digitalisation pour les travailleurs : le remplacement d'emplois due à l'automatisation, l'obsolescence rapide des compétences, l'utilisation de technologies de surveillances intrusives pour contrôler le travail, et le recours à des technologies fondées sur des algorithmes et des IA pour recruter et établir le profil des employés, qui échappent au contrôle des travailleurs, les risques de burn-out et de fatigue mentale à cause du développement de la culture du « toujours connecté », le brouillage des frontières entre travail et vie privée, la diminution du taux de syndicalisation en raison de l'émiettement de la main d'œuvre, etc. Les syndicats de travailleurs ont particulièrement souligné le risque d'un afflux de contrats précaires dans le cadre du travail réalisé via les plateformes numériques, en l'absence d'une politique sociale coordonnée au niveau national et visant à répondre de manière proactive aux nouveaux défis posés par la digitalisation du travail.

Le débat à ce sujet s'est ravivé dernièrement. Deux ans après la crise du Covid 19, la plupart des études conduites par divers instituts statistiques nationaux et européens semblent confirmer les craintes des syndicats, en révélant les tendances suivantes résultant de la digitalisation du travail, au sein du marché du travail vichterien³ :

¹ Les travailleurs de plateformes (TP) sont des travailleurs qui travaillent 20 heures ou plus par semaine ou gagnent plus de 50% de leurs revenus via les plateformes numériques (« *The platform economy in Europe – results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey* », ETUI, 2022)

² **La Vichterie est un nom fictif d'État utilisé dans les cas pratiques du concours de plaidoiries fictives du RACSE. Attention, il n'existe aucune connexion entre les cas pratiques du concours RACSE d'une édition à l'autre.**

³ Ces études ciblaient les personnes qui effectuent régulièrement du travail de plateformes via des applications mobiles ou des plateformes en ligne, autrement dit les télétravailleurs et les travailleurs de plateformes.

- 1) une augmentation significative du pourcentage de télétravailleurs sur le marché du travail, de 9% de télétravailleurs fin 2020 à 16% fin 2022⁴.
- 2) Le triplement du pourcentage de la force de travail effectuant du travail de plateformes à titre d'emploi principal (travailleur de plateforme (TP) = travaille au moins 20h par semaine ou gagne plus de 50% de ses revenus via les plateformes numériques), qui est passé de 2,1% fin 2020 à 6,3% fin 2022 ; le nombre de travailleurs de plateformes est censé doubler d'ici fin 2025 et rester en augmentation constante⁵.
- 3) Un élargissement du champ d'activités effectuées par les plateformes numériques, ce qui conduit à son tour à la diversification des profils des travailleurs de plateformes. Ainsi, la prévalence des services « à la demande » qui ne requéraient aucune spécialisation (tels que la livraison de nourriture ou le transport de personnes) fin 2020 a été remplacée fin 2022 par une large variété de services proposés par les plateformes numériques, fournis sur place ou en ligne et requérant des compétences techniques allant de faibles à modérées et élevées⁶.
- 4) 88% des travailleurs de plateformes effectuent des tâches ou fournissent des services qui requièrent des niveaux de compétences bas, bas-moyens et moyens et 12% fournissent des services demandant à un niveau de compétences élevé. La majorité des travailleurs de plateformes fournissant des services correspondant à des niveaux de compétences bas et bas-moyens sont surqualifiés pour le travail qu'ils accomplissent.

En matière de gestion du travail, d'accords contractuels et de qualité de travail, les études révèlent que :

- Bien que la caractéristique principale des plateformes numériques soit la mise en adéquation, par un algorithme, de l'offre et la demande de travail rémunéré au sein d'un large répertoire virtuel d'individus et d'entreprises, les plateformes divergent quant à la partie qui détermine comment le travail est assigné, le contenu des tâches/services, les dates butoirs et les prix ou quant aux mécanismes employés pour évaluer le travail fourni⁷. Les modèles de plateformes construites autour de tâches peu ou moyennement qualifiées permettent non seulement de mettre en relation l'offre et la demande, mais aussi de fixer les prix, la relation contractuelle

⁴ **D'après la législation vichterienne (Loi Télétravail, adoptée en 2018), le télétravailleur est un employé qui, régulièrement et volontairement, remplit les attributions spécifiques liées à son travail dans un endroit autre que le lieu de travail organisé par son employeur, en ayant recours aux technologies de l'information et de la communication. En Vichterie, les télétravailleurs jouissent de l'entière protection garantie par le régime commun de droit du travail. De plus, la Loi Télétravail leur garantit le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail.**

⁵ Le travail de plateformes n'est pas spécifiquement encadré par la législation vichterienne (voir *infra*).

⁶ Ces activités vont des micro-tâches réalisées en ligne (telles que le catalogage, l'étiquetage de mots-clés, la relecture de contenus, etc.) aux services à la demande (ménage, jardinage, babysitting, aide à domicile) à des services professionnels comme la programmation informatique, l'info-graphisme, la rédaction de contenus, la traduction, la comptabilité, etc.

⁷ **Ces études ne couvrent pas le champ des services de transport de personnes car, en Vichterie, ceux-ci sont régulés par une loi spéciale adoptée récemment.**

étant établie entre la plateforme et le travailleur de la plateforme selon une forme d'accord fixée par la plateforme. Dans ces types de plateformes, les travailleurs sont invités à s'engager sur certaines plages horaires et se voient ensuite assigner des tâches spécifiques, généralement à brève échéance (y compris les nuits et les week-ends, selon la nature de l'activité exercée), parfois assorties de "sanctions" s'ils n'effectuent pas le travail⁸. Les interférences directes dans la manière dont le travail est effectué varient en fonction de la nature spécifique de ce dernier. Les performances sont évaluées par des systèmes automatisés, c'est-à-dire des algorithmes basés sur l'IA qui combinent de multiples facteurs, les travailleurs n'ayant pas accès aux informations sur le fonctionnement des algorithmes. Par ailleurs, les plateformes axées sur des tâches hautement qualifiées (environ 10 %) n'assurent que la médiation entre les clients et les travailleurs de plateformes, la principale relation contractuelle étant établie directement avec le client lorsque les parties sont intéressées. La manière dont une activité est fournie, le délai dans lequel elle est fournie et le prix sont convenus d'un commun accord entre le client et le travailleur de plateformes ; l'évaluation est ensuite fournie par la plateforme sur la base de l'appréciation du client, le travailleur de plateformes ayant accès à cette évaluation.

- 95% des travailleurs de plateformes vichteriens sont engagés dans le travail sur plateforme en tant qu'indépendants, avec des contrats civils (appelés "prestataires de services indépendants" - PSI - dans la législation vichterienne), tandis que seulement 5% travaillent en tant qu'employés à temps partiel/temps plein avec des contrats de travail (régis par le code du travail vichterien) ; 30% des TP sont des employés à temps partiel (en dehors de la plateforme) qui complètent leur revenu en fournissant des activités sur la plateforme dans le cadre de contrats civils.
- 55% des TP gagnent moins de l'heure que le salaire minimum horaire net en Vichterie⁹
- 70% des TP travaillent entre 50 et 60 heures par semaine via les plateformes numériques¹⁰
- 41% du temps de travail des TP n'est pas rémunéré ; l'accumulation du temps de travail impayé provient de tâches liées à la recherche, l'attente avant de se voir attribuer une tâche, l'épluchage d'annonces, etc.
- Les travailleurs de plateformes sont exposés à des risques importants pour leur santé physique et mentale ('technostress'). Bien que les plateformes n'obligent pas

⁸ Une illustration typique de cette dynamique est le service de livraison de nourriture sur place : les coursiers ne sont soumis à aucune obligation de disponibilité pour effectuer le service de livraison, mais dès qu'ils acceptent une commande, ils sont obligés de se présenter au restaurant, de récupérer la commande, de confirmer ce fait dans l'application, d'identifier l'adresse de livraison et de livrer la commande dans un délai spécifique, sous peine d'une pénalité de 15 à 30 euros. Les coursiers sont également tenus de porter un insigne de la plate-forme.

⁹ Le salaire mensuel minimum net est actuellement de 1405 euros en Vichterie.

¹⁰ **D'après le code du travail vichterien (qui s'applique aux employés), la durée maximale légale du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises (ce n'est qu'à titre exceptionnel que la durée du temps de travail, heures supplémentaires comprises, peut être prolongée au-delà de 48 heures par semaine, à condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de référence de 4 mois civils n'excède pas 48 heures par semaine).**

les travailleurs à accepter des tâches ou des offres, des études ont révélé que de nombreux TP sont enclins à travailler partout ou tout le temps, avec tous les risques d'épuisement (burn-out) et d'érosion des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée que cela implique. Les algorithmes drastiques de suivi/notation appliqués par les plateformes une fois la tâche acceptée, combinés au système de prise de décision automatisé, qui échappent tous deux au contrôle des travailleurs, font place à des niveaux élevés de pression psychologique chez les travailleurs de plateformes. En outre, les périodes prolongées en position assise devraient induire une pression soutenue sur le tronc, le cou et les membres supérieurs, augmentant ainsi le risque de douleurs musculaires chroniques. Les travailleurs qui fournissent des services sur place (comme les livraisons à vélo) sont exposés à des risques physiques liés au travail.

- en ce qui concerne les télétravailleurs (qui sont des employés au sens de la législation nationale, voir *supra*, la quatrième note de bas de page), les enquêtes font état de pratiques de surveillance extensive mises en œuvre par de nombreux employeurs par le biais des TIC (technologies de l'information et de la communication), telles que des programmes de type Keylogger¹¹, qui sont perçues comme abusives et extrêmement stressantes par 70 % des télétravailleurs vichteriens.

En matière de tendances et de dynamiques de la main d'œuvre numérique :

- les entreprises vichteriennes ont de plus en plus tendance à confier des tâches (qui étaient auparavant effectuées par des employés) à des travailleurs de plateformes. Les plateformes numériques sont considérées par les entreprises comme une excellente opportunité de se libérer des charges et des conditions imposées par le droit du travail (y compris les contributions fiscales¹²) et d'élargir considérablement leurs options en ce qui concerne la main-d'œuvre, en termes de flexibilité et de réduction des coûts ;
- une tendance similaire, mais dans l'autre sens, a été révélée parmi les employés classiques et les télétravailleurs qui sont de plus en plus enclins à abandonner la protection du droit du travail et à "migrer" vers des arrangements contractuels civils conclus avec des plateformes numériques qui sont perçues comme des pourvoyeurs de revenus et d'opportunités de travail très flexibles. En outre, nombre d'entre eux pensent que les entreprises vichteriennes pourraient offrir une meilleure rémunération pour les tâches et les services fournis via les plateformes que le salaire net correspondant au même type de travail, étant donné qu'elles (les entreprises) sont déchargées du fardeau des cotisations.

¹¹ Le keylogger est une forme de logiciel malveillant qui enregistre la liste de tous les programmes utilisés par l'employé et les mots tapés sur le clavier de l'ordinateur, ce qui permet à l'employeur de retracer tous les messages envoyés par courrier électronique, les adresses web visitées, l'activité sur les sites visités, etc.)

¹² **En Vichterie, les cotisations d'assurance sociale et d'assurance maladie des employés sont payées par l'employeur, tandis que les travailleurs indépendants paient leurs propres cotisations.**

II. Les réclamations des syndicats et la réponse du Gouvernement

A. Les principaux syndicats vichteriens ont réitéré leurs vives inquiétudes quant à la véritable nature des activités et des services fournis par les TP. Selon eux, à l'exception du faible pourcentage de ceux qui sont véritablement indépendants et capables de déterminer leurs conditions contractuelles, la plupart des travailleurs de plateformes sont de faux indépendants qui, le plus souvent, fournissent un travail précaire déguisé en "activité indépendante", ce qui les prive des droits liés au travail et de la protection juridique contre les risques liés au travail qui affectent leur santé et leur sécurité¹³. En outre, ils n'ont pas la possibilité de s'exprimer et d'être représentés et n'ont pas accès aux négociations collectives, étant donné que l'art. 5 de la loi vichterienne sur le dialogue social ne donne pas la possibilité aux prestataires de services indépendants (PSI) de former des syndicats.

Du point de vue des syndicats, les tendances actuelles mises en évidence par l'enquête mettent en danger la stabilité de l'emploi de ceux qui effectuent des tâches similaires à celles des travailleurs de plateformes, mais sous contrat de travail, et le fait qu'un nombre important d'employés sont prêts à quitter le domaine légalement protégé du contrat de travail et à assumer volontairement le risque de devenir de faux travailleurs indépendants, s'exposant ainsi à la vulnérabilité et à la précarité, s'explique principalement par la manière désastreuse dont le gouvernement vichterien a géré la crise du coût de la vie qui a frappé la Vichterie au cours des deux dernières années (à titre d'exemple, malgré le niveau record de 14,23 % atteint par l'inflation en 2022, le salaire net moyen¹⁴ n'a augmenté que de 9 %).

De plus, selon les syndicats, même si c'est de manière indirecte, la loi vichterienne nie techniquement aux TP la possibilité de dénoncer devant les tribunaux ou l'inspection du travail la véritable nature de leurs contrats déguisés d'auto-entrepreneurs conclus avec les plateformes.

Ainsi, dans le système juridique vichterien, c'est l'article 17 du Code fiscal qui définit les critères d'identification d'une activité indépendante exercée par une personne physique (par opposition à l'activité dépendante qui est associée exclusivement à la relation de travail régie par la loi sur le travail¹⁵). Selon l'art. 17, pour qu'une activité génératrice de revenus exercée par une personne physique soit qualifiée d'"indépendante", elle doit remplir au moins 4 des critères suivants :

¹³ En vertu de la loi vichterienne, seuls les salariés sont automatiquement assurés dans le cadre du système d'assurance maladie et d'assurance sociale. Implicitement, les travailleurs indépendants (TI) ne sont pas assurés et ne peuvent donc pas bénéficier de congés médicaux payés, à moins qu'ils n'optent pour une assurance dans le cadre du système social d'assurance maladie. En tout état de cause, les travailleurs indépendants n'ont pas droit aux jours de congé payés, aux pauses et aux congés annuels.

¹⁴ Actuellement, le salaire net moyen est de 2 804 euros.

¹⁵ La loi vichterienne reprend encore la distinction binaire : employés et entrepreneurs indépendants. Les nouvelles formes d'emploi flexible, telles que le partage d'employés, le partage d'emploi, le travail sur base de chèques, le travail sur projet, le « crowd work », l'emploi collaboratif, etc. ne sont pas réglementées par la loi vichterienne.

- a) la personne physique est libre de choisir le lieu et les modalités d'exercice de l'activité ;
- b) la personne physique est libre de travailler pour plus d'un client (c'est-à-dire qu'il n'y a pas de clause d'exclusivité dans l'exercice de l'activité) ;
- c) les risques inhérents¹⁶ à l'activité sont assumés par la personne physique qui exerce l'activité ;
- d) l'activité est exercée en utilisant le patrimoine de la personne physique qui l'exerce ;
- e) l'activité est exercée par la personne physique en utilisant ses capacités intellectuelles et/ou ses performances physiques, selon le type d'activité ;
- f) la personne physique appartient à un organisme professionnel ;
- g) la personne physique a la liberté d'exercer l'activité directement, avec du personnel salarié, ou en faisant appel à des tiers en vertu de la loi.

Les syndicats et la plupart des universitaires considèrent que les termes dans lesquels le Code fiscal vichterien décrit l'"indépendance" sont obsolètes et conviennent davantage à l'ère fordiste qu'à l'économie du XXIe siècle, et le fait même que le travail manifestement précaire effectué par la plupart des TP réponde (au moins !) aux quatre critères requis par l'article 17, et puisse donc être légalement qualifié de travail "indépendant", en est la preuve. Les syndicats exhortent le législateur à aligner le cadre juridique vichterien sur les réalités du marché du travail.

En ce qui concerne les télétravailleurs, les syndicats tiennent pour responsable la législation nationale qui, selon eux, a conduit à de telles pratiques abusives. Ainsi, bien que les télétravailleurs vichteriens bénéficient du statut d'employé (et, par conséquent, de la pleine protection du droit du travail), l'Art. 7 de la loi sur le télétravail autorise spécifiquement les employeurs à contrôler leur activité pendant les heures de travail par le biais des technologies de l'information et de la communication (à l'exception des caméras), à condition d'en informer les télétravailleurs au préalable¹⁷.

B. Selon le gouvernement, les critères établis par l'art. 17 du Code Fiscal sont basés sur le concept actualisé de "travailleur", tel qu'il a été progressivement développé par la jurisprudence de la CJUE. En outre, le travail sur des plateformes numériques est une tendance globale, non liée à l'inflation et enregistrée presque partout dans le monde, qui reflète l'existence d'un petit pourcentage de la population qui a volontairement choisi d'explorer les possibilités offertes par la numérisation pour expérimenter des formes plus autonomes de gagner sa vie.

En ce qui concerne la surveillance des télétravailleurs, les employeurs ne peuvent être privés de leurs prérogatives de contrôle à l'égard de leurs télé-employés (télétravailleurs). Ils sont en droit de s'assurer que les télétravailleurs exercent réellement leurs activités pendant les heures de travail, d'autant plus que ces activités

¹⁶ Comme l'incapacité de s'adapter à temps et à moindre coût aux variations de l'environnement socio-économique, la détérioration de la situation financière, etc. (les exemples sont énumérés par la loi).

¹⁷ Ce qui n'est pas possible pour les employés réguliers pour lesquels le code du travail impose certaines restrictions en ce qui concerne le contrôle de leurs activités sur le lieu de travail.

requièrent par définition des technologies de l'information et de la communication¹⁸. Les dispositions légales signalées par les syndicats sont raisonnables.

Les résultats inquiétants des enquêtes et la réponse du gouvernement ont incité la principale confédération syndicale vichterienne organisée dans le secteur d'activité des télécommunications (TCVS) à prendre des mesures supplémentaires. Elle a contacté l'Union internationale des travailleurs (UNIW) - une organisation syndicale internationale dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe, dont le principal objectif statutaire et l'activité mondiale bien connue sont axés sur la promotion et la protection des droits des travailleurs.

UNIW a relevé le défi et prépare actuellement une réclamation collective bien fondée contre la Vichterie, basée sur les dispositions de la Charte sociale européenne.

De son côté, le gouvernement vichterien a été informé de l'initiative du TCVS et a mobilisé plusieurs juristes vichteriens de haut niveau, spécialistes des droits sociaux et de la Charte sociale européenne, qui sont prêts à défendre la Vichterie devant le Comité européen des droits sociaux.

¹⁸ Voir *supra*, note 4.