

À lire, à voir

Le choix de Michel Héry

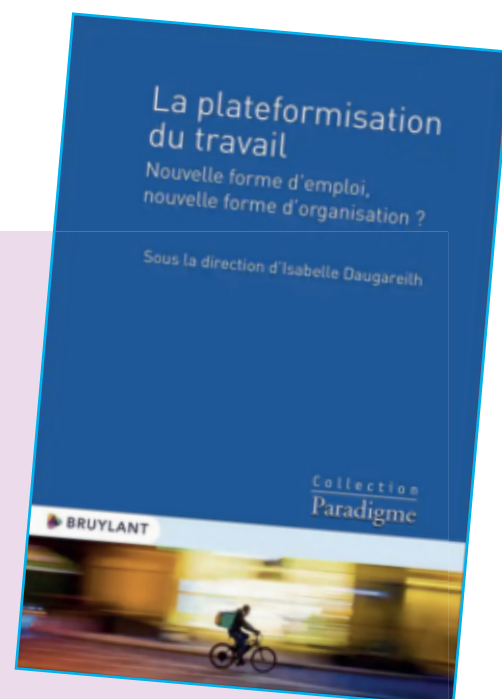
La plateforme du travail – Nouvelle forme d'emploi, nouvelle forme d'organisation ?

Cet ouvrage collectif, coordonné par Isabelle Daugareilh¹, réunit les contributions d'une trentaine d'auteurs, de champs académiques très divers : juristes, économistes, sociologues, spécialistes de la santé au travail...

Ces contributions permettent de dresser un portrait assez complet, et dans toute sa diversité, des formes que cette plateforme peut revêtir. Au-delà de la constante qui voit une plateforme mettre en contact un client et un indépendant qui lui assurera une prestation (matérielle ou intellectuelle), les pratiques sont évidemment différentes en fonction des domaines d'activité. Après avoir touché d'abord le transport individuel de voyageurs, puis la livraison de repas, on assiste à un rapide élargissement aux soins à la personne, au travail domestique et à des métiers intellectuels comme la traduction.

1. Isabelle Daugareilh est juriste, spécialiste du droit du travail. Ses thèmes de travail portent notamment sur les travailleurs des plateformes, les travailleurs du care et la négociation collective transnationale.

En matière d'organisation, plusieurs auteurs établissent un parallèle entre cette plateforme et les phénomènes de sous-traitance (parfois en cascade) tels qu'ils ont été décrits dans la littérature : on assiste au remplacement d'un contrat de travail par un contrat commercial qui, dans le cas de la plateforme, aboutit au niveau individuel. La principale différence réside bien sûr dans le contexte technologique, la plateforme utilisant largement les technologies de l'information et de la communication, remarquables par la réactivité qu'elles permettent. En filigrane de la plupart des chapitres du livre, apparaît un questionnement récurrent : la capacité de ce capitalisme de plateforme à supplanter le capitalisme classique et ses formes d'organisation de la production. Objectivement, actuellement, il semble que le nouveau modèle peine à trouver son équilibre économique en raison de frais de développement élevés, malgré des rémunérations faibles. Mais plusieurs contributions signalent des phénomènes d'hybridation. Des entreprises non répertoriées dans la catégorie des plateformes peuvent avoir recours à des techniques de gestion qui s'y apparentent : « satellisation » de cadres autonomes sur des contrats commerciaux plutôt qu'en emploi direct ou développement d'activités à l'étranger auprès



de travailleurs contractant commercialement. Une part importante de l'ouvrage est consacrée aux réponses, plus particulièrement juridiques, apportées en fonction des différentes zones géographiques (Europe de l'Ouest et de l'Est, Amérique latine, Canada, Australie, Chine...). La diversité de ces réponses témoigne de celle des prises en compte de l'algorithme général du travail et plaide pour que la question des plateformes soit considérée à cette échelle globale plutôt qu'à celle, trop restreinte, des livreurs à vélo ou des travailleurs de la propreté sous statut d'indépendants. Cette démarche systémique est d'autant plus urgente que, jusqu'à présent, le développement de la plateforme s'accompagne globalement d'une détérioration évidente des conditions de travail et de la protection sociale. La question de la prévention des risques est abordée dans plusieurs contributions. Certaines considèrent

les pathologies déjà identifiées et en tirent globalement le constat qu'il est impossible pour des travailleurs indépendants de mettre en place une prévention des risques à effets immédiats ou différés sans avoir la maîtrise de conditions de travail qui leur sont imposées par un tiers non-employeur : la plateforme. Toutes les mesures de régulation envisagées actuellement dans un cadre européen se révèlent être des pis-aller dans la mesure où elles ne remettent pas en cause un déséquilibre structurel entre le tiers « non-employeur employeur de fait » et le travailleur, lié à la nature même du fonctionnement de la plateforme. Pour autant, la France, étrangement attachée, à la différence de la plupart des autres pays de l'Union européenne, à un développement non contraint des activités de plate-

formes, s'est longtemps opposée à des mesures aussi évidentes que :

- le fait que ce soit aux plateformes de prouver qu'il n'existe pas de relation de travail ;
- les systèmes automatisés de gestion des prestations fournies par les livreurs soient supervisés par un personnel qualifié et que les travailleurs aient le droit de contester les décisions automatisées (telles que les suppressions de comptes des livreurs).

D'autres contributions soulignent qu'à terme la plateformisation peut avoir pour effet de dynamiter complètement le système de régulation des risques professionnels actuels et entraîner une dislocation des marqueurs de la relation traditionnelle de travail. On entrerait alors dans une *terra incognita* où la notion même de risque professionnel

disparaît, à rebours de 150 années de lente évolution des rapports sociaux dans les sociétés occidentales. Ce qu'Isabelle Daugareilh résume dans la phrase : « *Le risque est bien que les droits du travail et de la sécurité sociale pensés pour l'ère industrielle (caractérisée par l'unité d'organisation, de lieu et de temps) et réservés aux salariés ne soient plus en mesure d'apporter les protections nécessaires à cet ensemble de travailleurs non standard* ».

M.H.

Bruylant éditions (574 p.)

Collection Paradigme

www.larcier-intersentia.com

www.stradalex.eu