



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

BANQUE DES MÉMOIRES

Master de Droit social général
Dirigé par le Professeur Patrick Morvan
2024

***La taxation sociale des activités
développées à l'aide de l'intelligence
artificielle et du numérique***

Carine Vard

Sous la direction de Monsieur Philippe Coursier

L'Université Paris-Panthéon-Assas n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; elles doivent être considérées comme propres à leur auteur.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier chaleureusement Monsieur Philippe Coursier pour son accompagnement et ses précieux conseils tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Je remercie ma famille, et en particulier mes parents, qui m'ont soutenu tout au long de mes études et ont toujours cru en mes capacités.

Je remercie mes camarades de Master : Aline, Anna, Chloé, Eva, Lucile et Yann pour tous ces merveilleux moments partagé durant cette année, et pour leur soutien sans faille, qui a rendu cette année inoubliable.

PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

Aff.	Affaire
ARPE	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi
Art.	Article
BCE	Banque centrale européenne
BIT	Bureau International du Travail
Bull. civ. V	Bulletin des arrêts des chambres civiles - Chambre sociale
c/	Contre
CAF	Caisse d'allocations familiales
Cass. soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
C. cass.	Cour de Cassation
C.E.	Conseil d'Etat
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CJUE	Cour de Justice de l'Union Européenne
Cons. const.	Conseil Constitutionnel
CPH	Cour des Prud'hommes
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée

C. séc. soc.	Code de la sécurité sociale
C. trav.	Code du travail
D.	Décret
DC	Décision de conformité
Dir.	Dirigé par
éd.	Édition
et s.	Et suivants
GAFAM	Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft
GR-PACT	Groupe de recherche pour un autre Code du travail
HCFIPS	Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale
IA	Intelligence artificielle
Ibid.	Au même endroit
IFR	International Federation of Robotics
in	Dans
infra	Ci-dessous
JO	Journal Officiel
JSS	Journal spécial des sociétés
L.	Loi

LGDJ	Librairie de droit et de jurisprudence
LSQ	Liaisons Sociales Quotidien
MIT	Massachusetts Institute of Technology
n°.	Numéro
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation Internationale du Travail
Ord.	Ordonnance
p.	Page
Prop. de C. trav	Proposition de Code du travail
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne
trad.	Traduction
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union Européenne
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
V.	Voir
VTC	Véhicule de Transport avec Chauffeur
Vol.	Volume

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	3
PRINCIPALES ABRÉVIATIONS.....	4
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION	9
1ÈRE PARTIE – LE POIDS DU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE DANS LE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE	13
Titre 1 – L’essor des activités de l’intelligence artificielle et du numérique et leurs conséquences dans le marché du travail.....	14
Chapitre 1 – L’essor des activités numériques et robotisées	15
Chapitre 2 – L’incidence des activités numériques et robotisées sur le marché du travail	28
Titre 2 – Les conséquences du développement des activités liées à l’intelligence artificielle et au numérique sur le système de protection sociale.....	40
Chapitre 1 - Les pertes financières du système de protection sociale liées au développement de l’intelligence artificielle et du numérique.....	41
Chapitre 2 – Le risque d’une couverture sociale réduite pour les travailleurs numériques.....	50
2ÈME PARTIE – LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE AU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE	62
Titre 1 – L’adaptation du système de protection sociale par la régulation de l’intelligence artificielle et du numérique.....	63
Chapitre 1 – Les tentatives de régulation par l’instauration d’un statut légal des travailleurs de plateformes et de l’intelligence artificielle	64
Chapitre 2 – Le questionnement des principes fondateurs de la protection sociale française.....	78
Titre 2 – La reconstruction du système de protection sociale face à l’intelligence artificielle et au numérique	90
Chapitre 1 – La redéfinition des contours du salariat afin de permettre une protection sociale adaptée	91
Chapitre 2 – La refonte complète du système de protection sociale	102
CONCLUSION	114

BIBLIOGRAPHIE.....115
INDEX.....126
TABLE DES MATIÈRES.....128

INTRODUCTION

« La question d'origine, « les machines peuvent-elles penser ? » me semble trop dénuée de sens pour mériter une discussion. Néanmoins, je crois qu'à la fin du siècle, l'usage des mots et l'opinion générale des personnes instruites auront tellement évolué que l'on pourra parler de machines pensantes sans s'attendre à être contredit »¹.

1 - Cette citation du mathématicien Alain Turing, qui dès 1950 prédisait un développement tel de l'intelligence artificielle qu'elle en serait démocratisée à la fin du XX^{ème} siècle, prend tout son sens à notre époque. L'intelligence artificielle n'est plus qu'une simple technologie futuriste ou un rêve scientifique, mais une réalité.

2 - Les évolutions technologiques actuelles marquent le début d'une quatrième révolution industrielle, caractérisée par la présence universelle d'Internet et l'apparition de l'intelligence artificielle². Le système économique, politique et social se retrouve bouleversé, tout comme le monde du travail confronté à un risque d'automatisation des métiers, et à un développement de l'autonomie du travail. Ces secteurs doivent alors s'adapter à ces changements.

3. - Pour les Professeurs Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, cette ère est celle du « *Deuxième Âge de la Machine* ».³ Le Premier correspond à la fin du XVIII^{ème} siècle avec l'invention de la machine à vapeur, où les machines ont permis de compléter le travail des hommes. Ce Deuxième Âge, cependant, correspond à l'automatisation des tâches et à la substitution de l'humain par la machine, rendues possibles par les progrès exponentiels, numériques et combinatoires⁴.

4. - En effet, les notions de numérisation et d'automatisation s'entremêlent. Le numérique, issu d'internet, permet la mise en relation des individus à travers l'interconnexion. La numérisation

¹ A. Turing, *Computing machinery and intelligence*, Mind 59 (236), 1950, p. 433-460.

² K. Schwab, *La quatrième révolution industrielle*, Dunod, 2017, p. 24.

³ N. Pinède, *Des machines, des plateformes et des foules. Maîtriser notre âge numérique d'Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee*, Presses universitaires de Lorraine, 2023, p. 337-354.

⁴ N. Pinède, *Ibid.*, p. 339.

représente alors le développement de ces multiples technologies, de l'ordinateur aux téléphones connectés à Internet, et affecte comment les individus échangent et collaborent⁵.

5. - Cette numérisation a permis le développement des plateformes numériques. Les Professeurs Brynjolfsson et McAfee considèrent la plateforme comme la deuxième puissance du Deuxième Âge de la machine, qu'ils définissent comme « *des environnements en ligne qui exploitent l'économie de la gratuité, de la perfection et de l'instantanéité. Pour être plus précis, la plateforme est un environnement numérique qui se caractérise par un coût marginal d'accès, de reproduction et de distribution proche de zéro* »⁶. Les plateformes sont alors envisagées comme de nouveaux acteurs économiques, particulièrement intéressantes puisqu'elles permettent de proposer un service très peu coûteux, de manière instantanée grâce au réseau internet, et peuvent alors être facilement répandues.

Deux générations de plateformes sont distinguées : celles proposant des offres exclusivement en ligne, et celles incluant des offres existant dans le monde physique. Ce sont les plateformes de cette deuxième génération qu'il est particulièrement intéressant d'étudier, car elles offrent des services à des particuliers et exploitent des travailleurs formant une toute nouvelle catégorie.

Ces plateformes numériques sont disponibles sur smartphones et permettent de mettre en relation une offre et une demande, constituant un service entièrement dématérialisé. Elles fonctionnent sur un nouveau modèle économique, où elles ne fournissent pas elles-mêmes le service, mais s'externalisent en sollicitant le service de travailleurs, associés à un client par la technologie : l'algorithme.

Les travailleurs exercent alors une nouvelle forme d'emploi flexible, et sous contrôle numérique, marquant un changement fondamental avec le travailleur traditionnel exerçant un travail stable.

6. - La forme supérieure, l'automatisation, se développe après la numérisation. Elle consiste à confier aux technologies une tâche normalement effectuée par un homme, en remettant à l'intelligence artificielle une mission normalement exercée par l'intelligence humaine. Une idée ressurgit alors : celle de la destruction du travail. Pour le Professeur Nick Bostrom, l'automatisation du travail par l'intelligence artificielle doit avoir pour but ultime la disparition du travail,

⁵ K. Schwab, *La quatrième révolution industrielle*, Dunod, 2017, p. 44 - 49.

⁶ E. Brynjolfsson et A. McAfee, *Machine, Platform, Crowd : Harnessing our digital future*, WW Norton & C, 2017, p. 135.

remplaçant ainsi le besoin des humains de travailler⁷. Il imagine un monde futur où il ne sera plus nécessaire de travailler pour vivre, permettant à l'homme de se consacrer à ses loisirs.

Ce point de vue n'est cependant pas partagé par tous. L'intelligence artificielle ne serait pas forcément porteuse d'une destruction massive des emplois. Pour l'OIT, l'intelligence artificielle pourrait créer de l'emploi, voire faciliter les emplois par l'automatisation des tâches pénibles⁸.

7. - Quoi qu'il en soit, cette révolution marque d'ores et déjà le monde d'aujourd'hui : les entreprises s'adaptent à ces évolutions technologiques, et de nouvelles entreprises centrées sur ces technologies émergent. Les géants du numérique, les *GAFAM* (Google, Apple, Facebook, Amazon, et Microsoft) sont des acteurs majeurs de l'économie mondiale. De l'autre côté, le développement de l'intelligence artificielle fait émerger des entreprises qui prennent une place fulgurante : *OpenAI*, le créateur de *ChatGPT*, est aujourd'hui un pionnier de l'intelligence artificielle générative, *ChatGPT* dénotant près de 180 millions d'utilisateurs⁹. Très récemment, Elon Musk a annoncé la création de la start-up *xAI*, et de son intelligence artificielle, *Grok*, avec une levée de fonds de plus de 6 milliards de dollars¹⁰.

L'intelligence artificielle est encore en plein développement, et promet d'importantes évolutions, avec une intégration de plus en plus présente au sein des sociétés.

8. - Cependant une révolution industrielle signifie un chamboulement des institutions en place, et le système social en est alors affecté. Le système de sécurité sociale français, fondé en 1945 dans un monde d'après-guerre cherchant à retrouver à préserver la stabilité, ne correspond plus au monde d'aujourd'hui en quête de rapidité et de flexibilité.

Le financement de ce système repose majoritairement sur les cotisations sociales, directement prélevées sur le salaire des travailleurs. Or, le développement de modes de travail flexibles, comme celui des travailleurs de plateformes, ne correspond à aucun des statuts du travail actuel. Ces travailleurs se placent entre indépendants et salariés, étant à la fois flexibles dans l'organisation de leur temps de travail, mais sous l'autorité de la plateforme pour la détermination

⁷ B. Georges, Nick Bostrom : « *Le but ultime de l'intelligence artificielle doit être la disparition du travail* », Les Échos, 2017, in <

⁸ P. Gmyrek, J. Berg, D. Bescond, *Generative AI and jobs : A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO, 2023.

⁹ S. Somanathan, *ChatGPT Statistics That Decode The Technological Marvel's Evolution*, ClickUp, 2024, in <

¹⁰ J. Marin, Elon Musk lève six milliards de dollars pour concurrencer ChatGPT, CafeTech, 2024, in <

de leurs missions. Il est donc complexe de déterminer le statut de ces travailleurs, et par conséquent, leur affiliation.

Ainsi, le système de protection sociale repose sur une recherche de stabilité, visant à préserver le salarié dans son travail, sans aucune considération pour le travail flexible qui, quant à lui, cherche à être protégé durant les périodes de transition.

9. - L'automatisation des métiers perturbe également le système de sécurité sociale, en faisant peser un risque de « *chômage technologique* »¹¹, où les travailleurs perdraient leur emploi en raison de la technologie. Le système de protection sociale est doublement inadapté à cette situation : il ne permet pas d'accompagner le travailleur dans sa reconversion en cas de perte d'emploi causée par la numérisation, et en faisant peser son financement sur les cotisations sociales, n'a pas anticipé le risque de perte d'emplois et donc de perte de cotisations.

10. - Ainsi, le système de sécurité sociale s'est fondé sur des principes et des objectifs totalement dépassés par la révolution technologique actuelle. Ce système est inadapté aux nouvelles catégories de travailleurs émergentes en recherche de flexibilité, et pour lesquelles aucune affiliation n'est correspondante. Il est également bouleversé par l'automatisation des métiers, qui met en danger le financement de la sécurité sociale reposant sur les cotisations sociales. Il est alors nécessaire d'examiner les effets de cette révolution technologique qui pousse les limites du système, et d'envisager de quelle manière la taxation sociale des activités développées à l'aide de l'intelligence artificielle et du numérique doit-elle être repensée ?

11. - La valeur de cette révolution technologique doit être étudiée. Cela passe par l'analyse du poids du développement de l'intelligence artificielle et du numérique dans le système de protection sociale (1ère Partie), et ce afin de pouvoir envisager la reconstruction du système de protection sociale face à l'avènement de ces technologies (2ème Partie).

¹¹ F. Farzaneh et A. Boyer, *L'être humain face à l'IA : soumis ou dominant ?*, Management et Prospective 2021/2, Vol. 30, 2021, p. 157 - 179.

1ÈRE PARTIE – LE POIDS DU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE DANS LE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE

12. – Le numérique et l’intelligence artificielle sont toutes deux des innovations récentes qui s’intègrent peu à peu dans le monde du travail. Aujourd’hui en plein essor, elles ont des impacts significatifs sur le marché du travail (Titre 1). Or, dans le système français, travail et protection sociale sont intimement liés, ces évolutions technologiques auront alors inévitablement des répercussions sur le système de protection sociale (Titre 2).

Titre 1 – L’essor des activités de l’intelligence artificielle et du numérique et leurs conséquences dans le marché du travail

13. – Il est d’abord nécessaire de comprendre le fonctionnement du numérique et de l’intelligence artificielle pour expliquer ce qui les rends attractifs et permet l’essor actuel des activités numériques et robotisées (Chapitre 2). Une attractivité qui entrainera diverses conséquences sur le marché du travail actuel et futur (Chapitre 2).

Chapitre 1 – L’essor des activités numériques et robotisées

14. - L’analyse des conséquences du développement de l’intelligence artificielle et du numérique nécessite d’étudier ces deux phénomènes séparément. Ces deux domaines de mutation ne disposent pas, en effet, du même mode de fonctionnement et de développement, de sorte qu’ils n’influencent pas de la même manière le monde du travail. Aussi, il est proposé de s’intéresser d’abord aux activités de plateformes numériques (section 1), avant de s’attacher aux activités robotisées (section 2).

Section 1 – Les activités *via* les plateformes numériques

15. - Appréhender les activités développées *via* des plateformes numériques requiert d’étudier leur développement afin d’établir comment celles-ci se sont implantées dans le quotidien (§1). Il s’agit également de présenter une définition de ces plateformes en considération de la diversité des activités portées par ces dernières (§2).

§1 – Le développement des plateformes numériques

16. - Si les plateformes numériques ont pu se développer grâce la démocratisation d’internet (A), elles ont également été propulsées dans le quotidien suivant la crise sanitaire de la COVID-19 (B).

A. Le rôle structurel lié à la démocratisation d’internet

17. - Les plateformes numériques se sont développées dans un contexte de révolution technologique, et plus précisément par le sur-développement d’internet et des applications informatiques. Ces dernières se fondent sur un réseau : le web, et sur un espace : le numérique¹². Internet permettant l’interconnexion, les ordinateurs sont alors reliés entre eux. Grâce à une mise en réseau permanente, cela permet aux individus de se connecter de façon extrêmement facile et rapide.

Cette technologie est apparue dans le début des années 60 avant de se répandre durant les années 90¹³. Aujourd’hui, le réseau d’internet s’est implanté dans tous les foyers. Il est considéré indispensable au même titre que celui de l’électricité ou de l’eau potable.

18. - Cette démocratisation du phénomène va ainsi bouleverser les rapports sociaux, notamment en facilitant les communications entre les personnes ainsi que l’accès aux

¹² M-A Frison-Roche, *Internet, Espace d'interrégulation*, Dalloz, 2016, p. VII.

¹³ L. Abadie et autres, *Création d'internet et développement*, Le Lamy droit économique expert, 2023 n° 3993.

connaissances. Tout peut être recherché sur internet. De très nombreux services sont même accessibles à partir de cette technologie de façon très simple (aujourd'hui, un smartphone), ce qui va changer les habitudes de consommation : le consommateur n'a plus à se déplacer, il peut commander en ligne directement depuis chez lui. Des entreprises vont alors se créer sur la base de ce système. Certaines vont même devenir des piliers du marché économique, tels que *Amazon* ou *Google*. De ce fait, le réseau internet est en train de transformer le monde du travail et de créer ainsi de nouvelles formes d'emplois à partir du réseau et des applications numériques.

19. - Les plateformes se sont développées en ce sens il y a une dizaine d'années en s'appuyant sur un business-model et de nouvelles techniques managériales telles que la géolocalisation et les conversations instantanées¹⁴. Ces techniques ont ainsi facilité la mise en relation des individus et permis des échanges instantanés et ce, quelle que soit la distance séparant les correspondants.

L'explosion du smartphone va alors donner pleinement vie aux plateformes numériques. L'utilisation d'applications va permettre à un utilisateur d'avoir constamment sur soi un accès à de très nombreux services. De plus, grâce au réseau mobile mondialisé, le smartphone permet de se connecter à internet depuis n'importe quel pays ou endroit. Nombreux sont les forfaits mobiles donnant accès à la 4G+, voire à la 5G, ce qui permet à son utilisateur d'accéder de façon constante aux différents services numériques depuis son simple appareil mobile.

B. Le rôle conjoncturel lié à la crise sanitaire du COVID-19

20. - Si internet a permis le développement de la plateforme numérique, la crise du COVID-19 et les multiples confinements qui l'ont accompagnée, ont contribué à propulser ces plateformes dans le quotidien des personnes et des entreprises.

Durant la crise sanitaire, le numérique s'est même présenté comme un « mur protecteur » contre le virus SARS-Cov2, notamment en proposant une expérience au télétravail¹⁵ : les individus, interdits de sortie, se sont retrouvés à travailler depuis chez eux, internet leur permettant de rester connectés sans se mettre en danger. Cependant, il ne faut pas confondre télétravail et travail de plateforme : le télétravailleur reste un salarié auprès d'une entreprise, seul le lieu de travail change qui est alors le domicile. Le travailleur de plateforme, quant à lui propose, des services en ligne. Il est simplement mis en relation avec de potentiels clients au travers les services proposés par une plateforme numérique, sans avoir de lieu de travail précis (en règle générale).

¹⁴ C. Marzo (Dir.), Propos introductifs, sonder les fondements institutionnels et normatifs de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes, *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, LGDJ, 2023, p. 16.

¹⁵ P. Tubaro et A. Casilli, *Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers*, *American Behavioral Scientist* 2022, Vol 0(0), SAGE Publications, p. 2.

L'idée d'un « *capitalisme de la plateforme* »¹⁶ va alors faire son apparition. A travers un algorithme, les plateformes vont associer une offre et une demande, défiant ainsi les modes de production d'échange classiques ainsi que les habitudes actuelles de consommation. La principale caractéristique de cette forme de travail est donc l'accessibilité en ligne et la possibilité de solliciter à tout moment un potentiel travailleur. C'est d'ailleurs ce qui va intéresser les consommateurs durant la pandémie. Alors que l'État demandait aux individus de demeurer chez eux, de limiter leurs déplacements ainsi que d'éviter tout contact avec des personnes extérieures, l'individu a pu solliciter des services à travers des applications mobiles telles que *Uber Eats* ou *Deliveroo*, pour ne citer que les plus populaires. Sans que le consommateur ait à se déplacer, le e-worker va récupérer sa commande et l'apporter jusqu'à chez lui. De ce fait, le travailleur de plateforme était celui qui s'exposait aux risques, permettant au consommateur d'éviter tout contact et donc tout risque de contracter la COVID-19. C'est alors que la plateforme numérique va se présenter comme un « mur protecteur ».

21. - À la sortie de la crise sanitaire, l'utilisation du numérique dans le quotidien des utilisateurs et dans le monde du travail n'a pas cessé. Avec le télétravail notamment, certaines entreprises ont conservé cette organisation même en l'absence de risques pour la santé de leurs salariés. S'est également développé un système de travail « hybride », où le collaborateur travaille parfois dans l'entreprise et d'autres fois en télétravail. Ainsi, le télétravail s'inscrit aujourd'hui comme une nouvelle forme de travail qui, pour certains travailleurs, est un moyen de mieux balancer leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les plateformes numériques n'ont pas davantage disparues à la fin de la crise sanitaire. Au contraire, ces dernières continuent à se développer et reçoivent aujourd'hui toujours de nombreuses demandes, pouvant ainsi expliquer leur grande diversité.

§2 – La diversité des plateformes numériques

22. - Les plateformes numériques étant très diverses, leur appréhension nécessite tout d'abord de déterminer les caractéristiques des plateformes numériques présentées par la Commission européenne (A), avant d'étayer cette diversité à travers la définition de Claire Marzo (B).

A - Caractéristiques des plateformes numériques

23. - La notion de plateforme numérique est récente et difficile à définir. Il y a une diversité très importante de plateformes proposant divers services et fonctionnant avec différents systèmes algorithmiques, ce qui rend complexe une définition uniforme.

¹⁶ P. Tubaro et A. Casilli, *Ibid.*, trad. de "*platform capitalism* ».

24. - La Commission européenne est venue présenter cinq caractéristiques que partageraient les plateformes numériques : elles permettraient en premier lieu de « *créer et de façonner de nouveaux marchés, de remettre en cause les marchés traditionnels et d'organiser de nouvelles formes de participation ou d'exercer une activité sur la base de la collecte, du traitement, et de la mise en forme de gros volumes de données* »¹⁷. Ce premier critère semble se référer non seulement à la place des plateformes numériques dans le marché, à leur nouveau mode de production, mais également à l'utilisation d'algorithmes par la plateforme qui récupèrent les données personnelles de l'utilisateur afin de les traiter pour fournir des services particulièrement adaptés.

Les trois autres critères sont relatifs au fonctionnement de la plateforme, notamment quant à l'interaction avec ses utilisateurs : les plateformes numériques « *fonctionnent sur des marchés multifaces mais avec des degrés variables de contrôle sur les interactions entre groupe d'utilisateurs* », « *la valeur des services augmente en fonction du nombre d'utilisateurs* », « *font souvent appel aux technologies de l'information et des communications pour atteindre instantanément et facilement leurs utilisateurs* ». Ainsi, la plateforme doit véritablement agir selon l'utilisateur, en adaptant son fonctionnement, tout en permettant un contact instantané. La plateforme doit également jouer un rôle économique puisqu'elle doit faciliter « *de nouveaux projets d'entreprise* » et créer « *de nouvelles dépendances stratégiques* ». Selon la Commission européenne, la plateforme fonctionne donc comme une entreprise devant être compétitive.

Ces caractéristiques ne fournissent pas une définition claire et précise de la plateforme numérique, mais viennent donner des caractéristiques propres au fonctionnement de ces dernières.

B - Définition élargie des plateformes numériques

25. - Claire Marzo, Maître de conférences à l'Université de Paris-Est Créteil, définit le travail de plateforme comme « *une forme d'emploi dans laquelle les organisations ou les individus utilisent une plateforme en ligne pour accéder à d'autres organisations ou individus pour résoudre des problèmes ou prester des services en échange d'un paiement* »¹⁸.

En se fondant sur cette définition, il est possible de dégager les plateformes de services à la demande (tel que *Uber* mettant à disposition des services de VTC), et les plateformes de micro-travail (comme *Amazon* où un travailleur peut mettre en vente ce qu'il souhaite)¹⁹. Si les réseaux sociaux peuvent également entrer dans cette définition, ces derniers ne vont pas être pris en

¹⁷ Commission européenne, *Les plateformes en ligne et le marché unique numérique. Perspectives et défis pour l'Europe, Communication*, COM(2016) 288 final, 25 mai 2016, p. 2-3.

¹⁸ C. Marzo, *Plateforme et droit du travail*, Colloque de la Cour de cassation du cycle « *Quelle régulation pour les plateformes numérique ?* » du 7 déc 2023.

¹⁹ A. Casilli, *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, La couleur des idées, Le seuil, 2019, §17.

considération puisqu'ils ne posent pas les mêmes problématiques que pour les plateformes usant de travailleurs indépendants.

26. - Au sein même du travail de plateformes, deux types de travailleurs vont alors se présenter : les travailleurs « visibles », tels que les chauffeurs et livreurs, qui sont alors en contact direct avec le client, et les travailleurs invisibles qui vont cette fois travailler exclusivement en ligne, sans aller à la rencontre ou au contact du client²⁰.

Ainsi, il y a un grand nombre de plateformes numériques proposant une variété de services : de livraison, de chauffeurs, de services à domicile et d'experts. On retrouve, par exemple, des plateformes proposant des services médicaux telles que *Livi qui* donne un accès instantané à un professionnel de la santé.

Cette multitude de services rend la plateforme numérique particulièrement accessible et attractive. En ce sens, elle promet à coup sûr de changer le monde du travail.

27. - De ce fait, il y a une très grande variété de services qui demandent un degré plus ou moins élevé de qualification. Si une grande partie de ces plateformes ne nécessitent que peu de qualifications (notamment dans le domaine du nettoyage, de la livraison, du transport, ...), certaines plateformes proposent des services avec des travailleurs plutôt qualifiés (conseils juridiques, enseignement, médical)²¹. Ainsi, les conditions des travailleurs de plateforme varient grandement selon les services qu'ils proposent.

Section 2 – Les activités robotisées

28. - L'étude des activités robotisées consiste d'abord à se pencher sur leur apparition historique (A) avant de voir plus concrètement les secteurs que cette robotisation va toucher (B)

§1 – L'apparition d'une robotisation du travail

29. - L'apparition d'une forme répandue de robotisation du travail a été accélérée par le développement de l'intelligence artificielle (A). Ce robot peut être soit mécanique, en imitant simplement les fonctions humaines, soit intégralement autonome (B).

A - Une robotisation du travail par l'intelligence artificielle

30. – Si l'intelligence artificielle est une idée récente qui s'est lentement développée (1), elle présente aujourd'hui différentes méthodes d'apprentissage (2)

²⁰ C. Grandjean, *Protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, Assemblée nationale, 2021, p. 8.

²¹ CESE, *The definition of worker in the platform economy : exploring workers' risks and regulatory solutions*, 2021, p. 17.

1. Le développement historique de l'intelligence artificielle

31. - L'intelligence artificielle est considérée comme une technologie récente en plein essor. L'expression « intelligence artificielle » va être popularisée en 1956 par John McCarthy durant la conférence de Dartmouth²², qui va créer l'intelligence artificielle en tant que domaine de recherche. Cependant, l'idée d'une machine intelligente a vu ses premiers concepts apparaître en 1912 par le mathématicien anglais Alan Turing²³. Ce dernier s'est intéressé au concept d'une machine intelligente qui pourrait à terme imiter l'intelligence humaine. En 1950, Turing va ouvrir son article²⁴ sur la question suivante « *la machine peut-elle penser ?* ». En réponse à sa propre question, il va conceptualiser le « *imitation game* » ou le « *turing test* ». Il s'agissait alors d'un jeu dans lequel une personne interrogerait alternativement une machine et une autre personne, toutes deux cachées, et l'interrogateur devrait objectivement déterminer lequel des deux est une machine. Ce jeu devait permettre, selon son auteur, d'évaluer la capacité de la machine à penser comme l'homme, la réussite de ce test démontrant un tel accomplissement²⁵.

32. - Si depuis 1950, l'intelligence artificielle s'est grandement développée, la réussite de ce test par une machine reste incertaine. Il semblerait qu'aucune intelligence artificielle ne soit parvenue à mettre d'accord tous les chercheurs comme ayant la capacité de penser comme un humain.

2. Les méthodes d'apprentissage de l'intelligence artificielle

33. - L'intelligence artificielle a été définie par la Commission européenne comme « *un logiciel qui est développé au moyen d'une ou plusieurs des techniques et approches énumérées à l'annexe I et qui peut, pour un ensemble donné d'objectifs définis par l'homme, générer des résultats tels que des contenus, des prédictions, des recommandations ou des décisions influençant les environnements avec lesquels il interagit* »²⁶.

Au sein de l'annexe I du règlement, trois techniques sont ainsi énumérées : l'apprentissage automatique, les approches fondées sur la logique, sur les connaissances, et les approches

²² M. Minsky et J. McCarthy, *Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*, 1956.

²³ F. Cazals, C. Cazals, De la préhistoire à l'âge d'or de l'IA, in *L'intelligence artificielle amplifiée par la technologie*, ed. De Boeck Supérieur, Hors collection Économie/gestion, 2020, § 22.

²⁴ A. Turing, *Computing machinery and intelligence*, *Mind* 59 (236), 1950, 435–460.

²⁵ S. Muggleton, *Alan Turing and the development of Artificial Intelligence*, Imperial College London, 2012, p. 4.

²⁶ Règlement du parlement européen et du conseil, *Législation sur l'intelligence artificielle*, 2021/0106 (COD).

statistiques. Ces techniques se réfèrent aux différentes méthodes d'apprentissages de l'intelligence artificielle.

34. - Il convient alors d'étudier la méthode de l'apprentissage automatique (a), puis du traitement automatique des langues (b).

a) L'apprentissage automatique

35. - L'apprentissage automatique ou « *machine learning* » consiste à développer des algorithmes et des modèles statistiques afin de permettre à la machine d'apprendre de manière automatique, et de s'améliorer par l'expérience. De ce fait, l'intelligence artificielle va apprendre, à partir de données et va en prédire une réponse adaptée²⁷. L'apprentissage automatique peut être supervisé, signifiant que la machine va apprendre à reconnaître une donnée, et va pouvoir la différencier des autres²⁸. Pour donner un exemple : l'on va cataloguer des données à une machine et lui apprendre que telle image est une orange, et l'autre est une pomme. À partir de cela, la machine va apprendre à reconnaître et distinguer l'orange et la pomme, et va prédire laquelle est la bonne image lorsqu'un utilisateur va lui demander de montrer une orange.

L'apprentissage peut également être non supervisé. Dans ce cas, tout fonctionne sans l'intervention de l'homme, c'est-à-dire que l'on ne va pas apprendre directement à la machine (par ex. que telle image est une orange ou qu'une autre représente une pomme), mais la machine va les distinguer comme ne disposant pas des même caractéristiques, sans savoir exactement ce qu'elle a devant elle (une orange ou une pomme).

Il y a également l'apprentissage renforcé, où la machine va apprendre à fournir des décisions sur les retours qu'elle reçoit. De ce fait, la machine apprend de ses erreurs²⁹.

b) Le traitement automatique des langues³⁰

36. - Le traitement automatique des langues va permettre à la machine de comprendre, d'interpréter et de générer une langue³¹. L'intelligence artificielle aura la capacité de communiquer avec un utilisateur de manière humaine, et vient alors s'inspirer du « test turing » présenté plus haut.

²⁷ U. Mushtaq, *Extraction automatique d'arguments par le biais de grands modèles de langage adaptés, Laboratoire d'économie mathématique et de microéconomie appliquée (LEMMA), École Doctorale d'économie, Gestion, Information et Communication (ED 455), Université Paris-Panthéon-Assas (2023), p. 4.*

²⁸ U. Mushtaq, *Ibid.*

²⁹ U. Mushtaq, *Ibid.*, p. 6.

³⁰ Parfois cité en anglais "*Natural Language Processing*" (NLP).

³¹ U. Mushtaq, *Ibid.*, p. 30.

Cette technique va conduire au développement des « *intelligences artificielles génératives* » où l'intelligence artificielle a la capacité de générer une réponse adaptée aux consignes de son utilisateur. *ChatGpt*, est à l'heure actuelle l'une des plus populaires de ces applications. Cette dernière a été entraînée par l'homme. Des spécialistes lui ont fourni des conversations : des questions avec des réponses adaptées, puis par la suite, on a questionné la plateforme et supervisé ses réponses, en les classant selon leur pertinence. Ainsi, ChatGPT fonctionne sous forme de prédictions, sans réelle intelligence, elle va prédire la réponse la plus adaptée à la question posée³².

37. - Ainsi, les diverses formes d'intelligences artificielles fonctionnent aujourd'hui de manière plus ou moins autonomes, sans forcément parvenir à compléter le « test turing ». Cependant, elles intègrent un certain degré d'intelligence leur permettant d'accomplir des tâches, et de ce fait, remplacer l'homme dans certains domaines.

B. Intelligence artificielle et robot autonome

38. - Parmi ces intelligences artificielles, il convient de distinguer celles qui vont effectuer des tâches mécaniques, de celles qui vont totalement imiter les fonctions humaines³³. Pour éviter toute confusion, la machine automatique pouvant remplacer l'homme va être désignée de « robot ».

39. - L'idée du robot est actuelle. Elle est même en plein développement. On parle régulièrement de l'automatisation de certains métiers, et de certaines tâches comme avec l'engouement autour de la voiture automatique annoncée par *Tesla*. L'idée d'une autonomie robotique devient de plus en plus envisageable. Elle se confronterait cependant à différentes problématiques juridiques. Le psychiatre Serge Tisseron a envisagé que « *d'un point de vue juridique, (l'autonomie robotique) se définirait comme la capacité, au sens de possibilité immatérielle et matérielle du robot, de par sa volonté propre, de décider, dans le cadre de ses compétences, d'une action juridique qualifiable, opposable à un tiers et contrôlable (sanctionnable), soit pas l'être humain sur l'instant, soit à posteriori lors d'un litige et pouvant entraîner la mise en cause de la responsabilité d'une personne morale ou physique de droit public ou de droit privé* »³⁴.

Ainsi, le développement d'une robotisation du travail nécessitera d'être juridiquement accompagnée, notamment sur les questions de personnalité juridique et de responsabilité envers les tiers.

³² OpenAi, *Introducing ChatGPT*, 2022, in <<https://openai.com/blog/chatgpt>>.

³³ M. Bouteille-Brigant, *La personne face à l'intelligence artificielle*, Institut francophone pour la Justice et la Démocratie, Colloques et essais, 2021.

³⁴ S. Tisseron, *Petit traité de cyberpsychologie*, Le Pommier, 2018.

§2 – Les secteurs touchés par la robotisation du travail

40. - De nombreux secteurs sont touchés par la robotisation du travail. Certains vont l'être par l'intelligence artificielle générative (A), alors que de nombreux autres vont être affectés par une robotisation complète du travail (B)

A. Les secteurs touchés par l'intelligence artificielle générative

41. – De manière générale, l'intelligence artificielle pourrait affecter les métiers aux tâches répétitives, ces dernières pouvant être facilement apprises par les intelligences artificielles (1). Plus spécifiquement, il peut être constaté des risques d'automatisation dans le domaine juridique (2), ainsi que dans le domaine artistique (3).

1. L'automatisation des tâches répétitives

42. - En 2021, Jean Bernier considérait que l'intelligence artificielle était bien loin de pouvoir réaliser d'importantes tâches³⁵. Or sur ces dernières années, l'intelligence artificielle s'est particulièrement démocratisée. Elle est même devenue accessible à tous *via* Internet.

43. - Parmi ces intelligences artificielles, une s'est particulièrement popularisée aujourd'hui : *ChatGPT*. Cette intelligence artificielle, développée par *OpenAI*, fonctionnant par le traitement automatique des langues, est gratuite et accessible en ligne. La particularité de cette intelligence artificielle, en dehors de pouvoir générer des textes et prédire une réponse à une question, est de pouvoir effectuer des tâches répétitives : elle peut résumer des textes, trier des informations, mettre en forme des mails et courriers, et peut réaliser de nombreuses autres tâches ne nécessitant pas une certaine expertise.

L'intelligence artificielle pourrait alors automatiser certains métiers de secrétariat et d'assistant à un professionnel. « L'assistant virtuel » pourrait devenir une alternative, à travers lequel le professionnel pourrait communiquer en chat, ou avec un appareil (sur le modèle d'*Alexa* d'*Amazon*) afin d'organiser un emploi du temps, rappeler des rendez-vous, trier et organiser des données.

44. - De manière générale, l'intelligence artificielle devrait progressivement rentrer dans le quotidien des professionnels quant à certaines tâches répétitives. Elle pourra ainsi les soulager de ces dernières. L'intelligence artificielle pourrait faciliter certains travaux et permettre plus de rapidité et d'efficacité, mais au coût de réduire voire supprimer certains emplois. La tâche étant plus facile à réaliser, moins de main d'oeuvre sera nécessaire.

³⁵ J. Bernier (Dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, 2021.

2. L'intelligence artificielle dans le domaine juridique

45. - En dehors du célèbre *ChatGPT*, des intelligences artificielles spécifiques à certains domaines se sont également développées. Dans le domaine juridique, une intelligence artificielle française dénommée I-Legal³⁶ (anciennement I-Avocat) a fait place. Cette application directement accessible sur smartphone promet de répondre aux questions juridiques avec « *précision et fiabilité* », par une analyse des bases de données et des codes, que ces questions proviennent des particuliers ou de professionnels.

Tout comme *ChatGPT*, cette application fonctionne sous la forme d'une conversation : l'utilisateur pose une question juridique à laquelle l'intelligence artificielle répond en proposant la réponse la plus « probable » à la question posée.

Cette application ne propose que quelques réponses à titre gratuit. Autrement dit, elle nécessite pour les particuliers, un abonnement à 69€ par an pour un accès illimité, ou à 149€ pour la lecture et l'extraction de fichiers PDF, et la possibilité d'une mise en relation avec un professionnel.

Pour les professionnels, elle propose un forfait à 299€ par an avec un accès illimité, lecture et extraction de fichiers PDF, ainsi qu'un accès à la jurisprudence.

46. - Une telle intelligence artificielle pourrait alors intéresser des particuliers, qui voient dans l'intelligence artificielle la possibilité d'obtenir des conseils juridiques qui, même s'ils sont payants, le sont bien moins qu'une consultation juridique d'avocat ou de notaire. L'application pourrait ainsi remplacer l'avocat de conseil.

47. - L'application propose un volet professionnel, qui permettrait alors aux avocats d'avoir une réponse efficace à une question de droit, et qui se présente alors comme un moyen rapide d'obtenir une recherche juridique.

Une étude de *LexisNexis* consacrée à l'impact des intelligences artificielles génératives sur les activités relevant du domaine juridique³⁷ relève que 49% des professionnels l'utilisent déjà ou envisagent de l'utiliser et que près de 77% estiment que ces outils « *renforceront leur efficacité* ».

En dehors de la recherche juridique, l'intelligence artificielle permettrait à l'avocat de gagner en temps et en efficacité, notamment, comme il a déjà été mentionné, dans des tâches

³⁶ Application mobile « I-Legal » in <<https://apps.apple.com/fr/app/i-legal/id6473052423>>.

³⁷ LexisNexis, *LexisNexis dévoile une enquête sur l'IA générative et son impact sur la transformation des métiers du droit*, 2023.

répétitives. Par exemple, un cabinet d'avocat pourrait gagner un temps considérable en tri et numérotation des pièces, en rédaction d'actes juridiques et de mails.

3. L'intelligence artificielle dans le domaine artistique

48. - L'intelligence artificielle générative ne se limite pas uniquement à la création d'un texte, mais peut également générer des images. D'autres intelligences artificielles accessibles à tous se sont développées : parmi elles *MidJourney*³⁸, et *DALL-E*³⁹.

DALL-E fonctionne également sous forme de conversation : l'utilisateur donne une instruction à l'intelligence artificielle, qui va en retour générer une image.

MidJourney est accessible au sein du site web *Discord*, également sous forme de conversation, l'intelligence artificielle va générer des images suite à une instruction, et l'utilisateur pourra choisir l'image correspondant le plus à ses attentes, et de fil en aiguille, obtenir le résultat escompté.

L'intelligence artificielle s'implante alors dans le domaine artistique, et peut générer tout style d'art, et notamment reprendre des styles artistiques existants, voire créer de nouvelles œuvres d'arts d'artistes aujourd'hui décédés. Il est possible pour l'intelligence artificielle de créer de nouveaux Van Gogh ou Monet.

49. - *DALL-E* est une création d'*OpenIA*, mais à la différence de *ChatGPT*, nécessite cette fois un abonnement (de l'ordre de 25 \$ par mois). *MidJourney* nécessite également un abonnement pouvant aller de 10 à 120 \$ par mois.

Ces intelligences artificielles pourront également bénéficier aux entreprises exploitant des travailleurs du domaine artistique (jeux, cinéma, édition de livres, publicité, etc.). Ces entreprises pourront alors utiliser l'intelligence artificielle pour générer des images à un prix beaucoup moins coûteux qu'en employant un artiste, le salaire moyen d'un concept-artiste débutant étant de 1.980 euros⁴⁰.

50. - La génération de vidéos est également, à l'heure actuelle, en plein développement. *OpenIA* a annoncé en février 2024 le développement d'une intelligence artificielle, *Sora*⁴¹, capable de créer des vidéos réalistes générées par simple instruction. L'intelligence artificielle pourrait alors

³⁸ Site officiel de *MidJourney* in <<https://www.midjourney.com/home>>.

³⁹ Site officiel de *DALL.E* in <<https://openai.com/dall-e-3>>.

⁴⁰ Syndicat des travailleurs et travailleuses du Jeu Vidéo, l'Enquête sur les travailleurs du jeu vidéo 2022, p. 51.

⁴¹ Site officiel de *Sora* in <<https://openai.com/sora>>

créer des films sans l'intervention d'aucun acteurs, avec de nouveaux paysages n'existant sur aucun coin de la planète.

B. Les secteurs touchés par une robotisation complète

51. - Les secteurs affectés par l'intelligence artificielle générative pourraient donner lieu à un remplacement intégral pour le secrétariat, l'avocat de conseils et l'artiste, ceux-ci pouvant être entièrement automatisés. Ces personnels ne seront alors plus nécessaires face à l'intelligence artificielle qui pourra accomplir leurs missions de manière plus rapide et moins coûteuse.

52. - Cependant, la robotisation complète va également concerner les métiers en contact avec une clientèle.

Déjà, certains métiers font face aujourd'hui à une robotisation. Les caisses automatiques remplacent de plus en plus les personnels de caisse. Une telle automatisation a mené à la création des « hôtes de caisse », destinés à accompagner l'action des machines, renvoyant les simples caissiers à se tourner vers d'autres métiers. En 2020, la chaîne *Casino* a signé avec différents syndicats un plan d'accompagnement afin de proposer aux hôtes de caisse de s'orienter vers un nouveau métier⁴². Les entreprises s'adaptent alors à ce changement technologique, qui leur est bénéfique en ce que les caisses automatiques ne nécessitent pas le versement d'un salaire, ni le respect des règles de droit du travail (pas de repos, de pause, etc).

53. - Une telle automatisation se développe également dans les moyens de transports. Au sein de la capitale française, des lignes de métro sont automatisées et ne nécessitent plus de conducteurs. En Chine, plus de 1000 km de lignes de métro ont été automatisées⁴³. La voiture automatique se développe également lentement, et commence d'ores et déjà avec le développement de l'Autopilot de *Tesla*⁴⁴ qui pourrait remplacer les métiers de taxis.

54. - D'une manière plus générale, le robot se développe lentement dans certains domaines : le robot aide-soignant se présente comme un assistant aux seniors assurant la prise de médicaments et pouvant contacter la famille en cas d'urgence, le robot agent d'accueil, etc.⁴⁵. Il faut cependant prendre en compte que le développement d'une telle technologie reste particulièrement coûteux, et donc peu accessible pour le moment.

⁴² LSQ, *Le plan d'accompagnement de Casino des effets de l'automatisation des caisses, Le dossier convention collective*, N° 87/2020, 11 mai 2020.

⁴³ F. Cazals, C. Cazals, Les machine du 3e type, in *L'intelligence artificielle amplifiée par la technologie*, éd. De Boeck Supérieur, Hors collection Économie/gestion, 2020, § 29.

⁴⁴ Site officiel *Autopilot Tesla* in <https://www.tesla.com/fr_FR/autopilot>.

⁴⁵ F. Cazals, C. Cazals, *Ibid.*, §22.

55. - Ainsi, la multiplication des robots pourrait être considérée comme un possible remplacement de tous les métiers. Si aujourd'hui aucune machine ne parvient à totalement reproduire l'intelligence humaine, elles parviennent néanmoins à être éduquées et donc, à effectuer bon nombre de leurs tâches. A terme, elles pourraient ainsi prendre la place d'un certain nombre de métiers.

Chapitre 2 – L’incidence des activités numériques et robotisées sur le marché du travail

56. – Même si parfois elles s’entremêlent dans l’entreprise, les activités numériques et robotisées ont toutes deux une place bien distincte dans le marché du travail qui nécessite de les étudier séparément. De ce fait, il est proposé de s’attacher tout d’abord à l’expansion des activités liées à des plateformes numériques (Section 1), pour ensuite étudier la place grandissante des activités robotisées sur le marché du travail (Section 2)

Section 1 – L’expansion des activités de plateformes numériques sur le marché du travail

57. - La plateforme numérique est aujourd’hui en pleine croissance sur le marché du travail (§1). Elle reste cependant très récente et encore en développement, ce qui nécessite d’imaginer sa place future (§2).

§1 – L’accroissement fulgurant du travail de plateforme

58. - Le travail de plateforme connaît un accroissement fulgurant, qui peut être démontré par une analyse du poids des travailleurs de plateformes sur le marché du travail (A). Cependant, le travail de plateforme propose une nouvelle forme de travail, qui ne vient pas pour autant dominer le marché du travail (B).

A. Le poids des activités de plateformes numériques sur le marché du travail

59. - L’ascension du travail de plateforme est particulier par le fait que ces travailleurs quittent le modèle traditionnel de travail (1) pour adopter un nouveau modèle d’activité et ce, en s’appuyant sur le numérique et l’indépendance (2), ce qui a pour effet de le rendre particulièrement attractif.

1. La fin du modèle traditionnel de travail

60. - Le modèle classique de travail évolue selon les époques pour s’adapter aux évolutions technologiques, économiques et démographiques. Avant les premières révolutions industrielles, le travail humain se répartissait essentiellement entre les paysans, les artisans et les commerçants⁴⁶. L’industrialisation va bousculer ces « modèles classiques » en vue de la mise en place un travail à la chaîne en usine sur le modèle du fordisme.

⁴⁶ C. Degryse, *Du flexible au liquide : le travail dans l’économie de plateforme*, Relations industrielles, Vol. 75, 2020, p. 661.

Du fait des mauvaises conditions de travail durant cette industrialisation, les premières lois régulatrices vont être adoptées, en même temps que les premiers regroupements collectifs vont apparaître. Un nouveau modèle, qui est devenu depuis le modèle traditionnel, va se mettre en place en se fondant sur trois unités : le lieu, le temps et l'action⁴⁷, toutes trois régulées par le droit industriel, puis le droit du travail.

Ces trois unités fondent alors un idéal : la stabilité professionnelle du travailleur qui ne va exercer qu'une seule profession tout au long de sa vie et, si possible, au sein d'une même entreprise ou d'un groupe. C'est sur ce fondement que le salariat va se présenter comme un « idéal » assurant stabilité au travailleur.

61. - Cependant, ce modèle va peu à peu se fissurer, notamment en raison du fort développement du numérique et des échanges informatiques qui vont tendre à accroître la sous-traitance et l'externalisation d'une partie des activités des entreprises.

2. Le développement d'un nouveau modèle fondé sur le numérique

62. - Ce nouveau modèle fondé sur le numérique va concerner en particulier les travailleurs et les entreprises (a), et va se développer grâce aux nombreux investissements lui offrant une pleine croissance financière (b).

a) Un nouveau modèle de travailleurs et d'entreprise

63. - La numérisation va tendre à créer un nouveau modèle de travailleurs, mais également un nouveau modèle d'entreprise. Ainsi, le travail de plateforme ne rentre plus dans une unité de lieu, de temps et d'action : le travailleur qui ne dispose pas toujours d'un lieu de travail défini, est indépendant non seulement dans le temps, mais également dans le volume de travail effectué. La fidélité envers une seule et même entreprise s'efface, puisque le travailleur peut tout à fait travailler *via* différentes plateformes.

L'entreprise qui avait, quant à elle, traditionnellement pour modèle la création de valeur en se fondant, par exemple, sur une chaîne de valeurs (consistant le plus souvent en la transformation de matériaux, puis en la création d'un produit fini ayant gagné en valeur⁴⁸) a bien changé. Grâce à des plateformes numériques, un autre modèle apparaît : elles ne vont rien créer par elles-mêmes, mais elles sont l'intermédiaire d'un échange entre un travailleur indépendant par nature et un potentiel client, tirant de cet échange un subtil gain... sorte de « commission » qui ne dit pas son nom.

⁴⁷ C. Degryse, *Ibid.*, p. 663.

⁴⁸ C. Degryse, *Ibid.*, p. 664.

b) Un nouveau modèle en pleine croissance financière

64. - La numérisation est alors créatrice d'emplois en ce qu'elle attire les travailleurs à la recherche d'indépendance tout autant que de rémunération forte et rapide. Elle attire également de nombreuses demandes, rendant certains travaux tels que le ménage, la livraison ou la comptabilité plus accessibles.

65. - En 2022, il pouvait être dénombré près de 28 millions de collaborateurs de plateformes numériques dans l'Union européenne, avec près de 230 000 rien que dans la livraison et le transport⁴⁹. Si le travail sur plateforme a encore un poids léger, il est néanmoins en plein essor partout dans le monde.

Les plateformes de travail évoluent également puisqu'elles sont passées de 142 en 2010 à plus de 777 en 2021⁵⁰. Parmi ces 777 plateformes, 383 permettent de la livraison, 283 des activités de travail en ligne et 106 exercent dans le domaine des VTC. Il peut cependant être constaté que les plateformes sont plus concentrées dans certains pays : 29% aux États-Unis, 8% en Inde et 5% en Grande Bretagne⁵¹.

66. - Plus de 119 milliards de dollars américains sont investis dans les plateformes, dont 96% en Asie, en Amérique du Nord et en Europe. Les plateformes numériques prennent alors une place prépondérante dans l'économie mondiale.

Ces dernières attirent également les investissements mondiaux. Il y a notamment une augmentation des investissements dans les jeunes entreprises numériques, lesquels ont été multipliés par six entre 2010 et 2019⁵². Même lorsqu'elles sont en déficit les plateformes parviennent à obtenir des fonds. Tel est le cas de la plateforme *Uber* qui a enregistré un déficit cumulé de 16,4 milliards de dollars, mais qui est tout de même entré en bourse et parvient toujours à attirer d'importants investissements.⁵³

67. - Par ailleurs, les grandes entreprises numériques s'inscrivent aujourd'hui comme des géants économiques, les plus importantes sont sous le sigle GAFAM (*Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft*). Ces géants du numérique, qui sont les premiers créateurs et investisseurs dans la robotique et l'intelligence artificielle, ont une place fondamentale dans l'économie : ils ont

⁴⁹ B. Krief, Plateforme et droit du travail, Colloque de la Cour de cassation du cycle « *Quelle régulation pour les plateformes numérique ?* » du 7 déc 2023.

⁵⁰ Rapport phare du BIT, *Emploi et question sociales dans le monde. Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, OIT, 2021, p. 20.

⁵¹ Rapport phare du BIT, *Ibid.*, p. 33.

⁵² Rapport phare du BIT, *Ibid.*, p. 67.

⁵³ Rapport phare du BIT, *Ibid.*, p. 68.

enregistré près de 243 milliards de dollars de bénéfices en 2021⁵⁴. Ces entreprises occupent désormais une place fondamentale dans l'économie et font partie des entreprises générant le plus grand nombre de chiffre d'affaires mondiaux.

Malgré cette croissance financière très importante du numérique, le travail de plateforme ne vient pas encore dominer le marché du travail.

B. Un poids ne dominant pas encore le marché du travail

68. - Dans la plupart des pays de l'Union européenne, le poids des travailleurs de plateformes reste tout de même marginal. En effet, le rapport salarial, considéré comme le modèle traditionnel, occupe la partie essentielle de l'organisation structurelle de travail⁵⁵. Si le travail de plateforme intéresse les travailleurs à la recherche d'indépendance, il reste un travail précaire et n'offre pas la stabilité d'un travail salarié à temps plein.

69. - D'après Auré Gauron⁵⁶, il faut limiter l'impact que l'on donne aux plateformes numériques puisque cette forme de travail a toujours existé. La nature des échanges n'aurait pas changé puisque dans le passé il était déjà possible de solliciter des services par téléphone ou à travers des annonces dans les journaux. La seule différence étant l'utilisation d'algorithmes par des entreprises numérisées.

Ainsi, l'émoi serait causé par l'exploitation d'une nouvelle technologie venant bouleverser des organisations bien établies, ce qui vient créer des formes de concurrence comme dans le conflit entre les taxis et les VTC. Cette agitation serait également liée au fait que les entreprises soient étrangères, ces dernières localisant alors leurs recettes hors du territoire, donc en dehors des contributions fiscales françaises.

§2 – Le développement futur du travail de plateforme

70. - Une augmentation de plus de 52% des travailleurs *via* les plateformes est normalement prévue pour 2025, ce qui permettrait de dénombrier près de 42 millions de collaborateurs de

⁵⁴ A. Piquard et Service Infographie, *Infographie : des Gafa plus puissants que jamais*, Le Monde, 2021, in < https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/02/19/infographie-des-gafa-plus-puissants-que-jamais_6114395_3234.html#:~:text=Avec 243 milliards de dollars,inédits pour poursuivre leur expansion.&text=Lecture 2 min.,financière des géants du numérique>.

⁵⁵ J-C Barbier, La logique salariale assurantielle de la protection sociale française : face à l'évolution de l'emploi : crédibilité et légitimité d'une approche, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 46.

⁵⁶ A. Gaudron, *La protection sociale à l'heure du numérique : l'enjeu de l'affiliation et des cotisations patronales* : Revue Française des Affaires sociales 2018/2, p. 82-91.

plateformes numériques⁵⁷. Ainsi, une évolution rapide et importante est prévue puisque le Conseil européen considère que le nombre de travailleurs de plateformes devrait doubler.

71. - En dehors des ces aspects statistiques, la numérisation du monde du travail semble aujourd'hui inévitable. Il peut être intéressant de revenir sur les trois unités de lieu, de temps et d'action énoncées ci-dessus (V. n°60).

À travers le développement de la plateforme numérique, mais également du télétravail, le lieu de travail perd aujourd'hui l'importance dont il a pu bénéficier jusqu'ici.

La numérisation est venue perturber l'idée traditionnelle du temps de travail de la même manière que le téléphone a rendu la démarcation entre vie professionnelle et vie personnelle floue. Le travailleur n'est plus seulement sollicité sur son lieu de travail, mais il doit se rendre également disponible à tout moment par téléphone ou messagerie, et ce même en dehors de ses heures normales de travail. Cette sur-connexion a amené à introduire un « droit à la déconnexion » afin de tenter de retracer une frontière, même souple, entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, le temps de travail du travailleur de plateforme n'est pas décompté comme celui du salarié : celui-ci est rémunéré en fonction de missions, et non seulement au travers d'un décompte horaire.

72. - L'action collective change également, et ce particulièrement en raison du changement de lieu et de temps de travail. Le travailleur sur plateforme n'est pas intégré à une équipe. Il n'est pas entouré de collègues. Les travailleurs effectuent des missions, sans forcément en comprendre le sens, et sans toujours nécessiter une réelle expertise. Le travailleur ne connaît en général pas personnellement son employeur, et ne voit pas toujours la nécessité de s'unir à d'autres, puisqu'il travaille en toute individualité.

73. - La fin de l'ancien modèle du travail se fonde également sur l'idée d'un nouveau « idéal » de travail. Alors que le modèle passé se fonde sur la stabilité, sur le « bon père de famille » (qui apporte le salaire pour subvenir aux besoins de la famille), les changements de mœurs et l'interconnexion révolutionnent cet idéal. Aujourd'hui, le travail est vu comme quelque chose de nécessairement flexible : les travailleurs ne se limitent plus à une entreprise, ils sont prêts à constamment changer de donneur d'ordres soit pour innover, changer, soit pour trouver mieux. Le numérique propose cette liberté. Selon lui, le travailleur exerce où il veut et quand il veut.

⁵⁷ Conseil Européen et Conseil de l'UE, *Infographie - Coup de projecteur sur les personnes travaillant via des plateformes numériques dans l'UE*, in <

En 2020, il y avait en France plus d'1 million de travailleur en freelance⁵⁸, soit une évolution de +92% depuis la création du statut d'auto-entrepreneur. Ces chiffres continuent aujourd'hui d'augmenter. L'indépendance est perçue aujourd'hui comme attractive, bien plus que la stabilité.

⁵⁸ G. Guemas, *Les freelances en 15 chiffres*, Tools Advisor, 2024, in < [https://tool-advisor.fr/blog/chiffres-freelance/#:~:text=Le revenu mensuel moyen des,de leur activité de freelance](https://tool-advisor.fr/blog/chiffres-freelance/#:~:text=Le%20revenu%20mensuel%20moyen%20des,de%20leur%20activit%C3%A9%20de%20freelance)>.

Section 2 – La valeur grandissante des activités robotisées sur le marché du travail

74. - L'arrivée des activités robotisées sur le marché du travail est pour beaucoup annonciateur d'une menace d'une robotisation tous azimuts du travail (§1), à laquelle peu de métiers pourront échapper. Cependant, cette vision de la robotisation doit être contrebalancée, puisqu'elle serait en réalité démesurée (§2)

§1 – La menace d'une robotisation tous azimuts du travail

75. - La robotisation du travail est une idée qui a été envisagée au fil des siècles comme une œuvre de science-fiction (A). Aujourd'hui, la numérisation pousse à envisager sérieusement cette menace, notamment en ce que les Etats financent activement cette numérisation du travail (B).

A. L'idéalisation du remplacement de l'homme par un robot

76. - Le remplacement de l'homme par la machine dans le travail a occupé l'esprit de nombreux auteurs et inventeurs. En son époque, déjà, Léonard de Vinci avait établi les plans d'un chevalier mécanique⁵⁹ capable d'effectuer des mouvements de combat. Permettre à la machine de réaliser les tâches de l'homme correspond à un idéal technologique fort ancien

Mais la destruction de l'emploi par la technologie a marqué la période de la Révolution industrielle. Théophile Gautier écrivait en 1848 que « *les machines feront désormais toutes les besognes pénibles, ennuyeuses et répugnantes* »⁶⁰. Des métiers ont été automatisés : la machine à vapeur a fait disparaître le travail à domicile des tisserands⁶¹. Ainsi, au fil des évolutions, des métiers ont disparu, d'autres ont évolué. Envisager le remplacement des métiers actuels entre alors dans la continuité de ces évolutions.

77. - Cette idée de remplacement n'est cependant plus seulement dans l'imaginaire d'auteurs de science-fiction, ou de nos contemporains. Elle est un sujet d'actualité. D'après l'OCDE, 50% des emplois sont menacés par les robots⁶². Parmi ces emplois, certains domaines sont déjà menacés d'un remplacement par les intelligences artificielles génératives, et d'autres par une robotisation des tâches (V. *supra* n°40-55).

⁵⁹ S. Merabet, *Vers un droit de l'intelligence artificielle*, Nouvelle bibliothèque de Thèses, Dalloz, 2020, p. 4.

⁶⁰ T. Gautier, *Fusains et eaux fortes*, 1848, p. 229-238.

⁶¹ C. Degryse, *Du flexible au liquide : le travail dans l'économie de plateforme*, Relations industrielles, Vol. 75, 2020, § 4.

⁶² G. Lacroix, La protection sociale confrontée à la robotisation du travail, in *Les robots. Regards disciplinaires en sciences juridiques, sociales et humaines*, Presse universitaires d'Aix-en-Provence, 2020.

De nombreux autres domaines sont menacés par l'intelligence mécanisée : les domaines les plus discutés aujourd'hui sont ceux de la médecine, de l'automobile, de la finance et de l'art. L'intelligence artificielle pourrait non seulement remplacer l'homme dans ces domaines, mais pourrait également effectuer ses tâches de façon plus efficace et moins coûteuse : « *les robots nous battent aux jeux, les robots peuvent créer des oeuvres d'art, les robots surpassent dans leur diagnostic les plus éminents médecins* »⁶³.

Il reste cependant complexe d'estimer concrètement quels métiers risquent de disparaître, puisqu'il faut distinguer le métier, des tâches. Certaines tâches peuvent se voir automatisées sans forcément amener à l'automatisation complète du métier⁶⁴.

78. – Est-il dès lors envisageable d'accompagner ces technologies sans pour autant signer la fin des emplois ? Pour exemple, la voiture intelligente pourrait assister les taxis et les VTC dans leur conduite sans complètement supprimer les conducteurs. Il serait sans doute possible d'exploiter l'intelligence artificielle sans provoquer un grand remplacement de l'homme dans son travail.

Finalement, l'intégration du robot et de l'intelligence artificielle dans le monde du travail ne dépendra que de l'homme lui-même, et de la valeur qu'il accordera à son propre travail : les métiers pourront muter afin d'utiliser l'intelligence artificielle comme un simple support de l'activité humaine ou bien l'homme fera le choix de délaisser son travail pour le déléguer aux robots. La question est tout autant philosophique qu'elle est également technique, économique, sociologique, etc.

B. Un financement actif de l'intelligence artificielle et du robot

79. - L'Etat français a souhaité se présenter comme un pilier du numérique dans le monde et, de ce fait, il a établi des plans non seulement en faveur de son développement, notamment dans le domaine de l'intelligence artificielle (1) et de la robotisation (2).

1. Le financement en faveur de l'intelligence artificielle

80. – Si le gouvernement français participe activement au développement de l'intelligence artificielle, une mission parlementaire lancée en 2017 par le Premier Ministre Édouard Philippe a été confiée au mathématicien Cédric Villani sur la mise en œuvre d'une stratégie en direction de l'intelligence artificielle⁶⁵. Le rapport qui en a résulté présente la relation que devrait avoir l'Etat

⁶³ B. Margaritelli, *Révolution des robots : quel cadre juridique pour l'intelligence artificielle ?*, JSS, 2018.

⁶⁴ S. Benhamou et L. Janin, *Intelligence artificielle et travail, Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre*, 2018, p. 12.

⁶⁵ C. Villani et autres, *Donner un sens à l'intelligence artificielle*, Mission parlementaire du 8 septembre 2017 au 8 mars 2018.

avec l'intelligence artificielle ainsi que les modalités de mise en place de cette technologie dans différents domaines.

À la suite de ce rapport, une stratégie nationale pour l'intelligence artificielle a été lancée en 2018 afin de placer la France en leader européen et mondial de l'intelligence artificielle⁶⁶. Ce projet fonctionne en deux temps : entre 2018 et 2022, l'objectif est de développer des programmes de recherches, pour que dans une deuxième phase, entre 2021 et 2025, diffuser l'intelligence artificielle au sein de l'économie et attirer les talents de l'intelligence artificielle. Pour parvenir à ce résultat, un comité de l'intelligence artificielle générative a d'ailleurs été créé en septembre 2023 afin d'éclairer les décisions du Gouvernement à ce sujet.

En France, il y a plus de 590 start-ups dédiées à l'intelligence artificielle, lesquelles ont bénéficié d'1,5 milliards d'euros d'aides publiques en 2022. La France s'est également placée 7ème position mondiale en matière de publications dans le cadre de conférences scientifiques sur l'intelligence artificielle⁶⁷.

81. - En 2022, c'est le Conseil d'État qui a été sollicité pour l'établissement d'un rapport sur le développement de l'intelligence artificielle dans les services publics⁶⁸, l'objectif de ce rapport étant de déployer les systèmes d'intelligence artificielle de manière intelligible pour les acteurs de ce service. A cet effet, le Conseil d'État considère nécessaire la mise en place de cette technologie au sein des services publics pour faciliter les tâches de ses acteurs.

Ce rapport s'appuie sur la nécessité d'établir des principes de confiance. Parmi ces principes, la primauté humaine peut être retrouvée, consistant alors à tirer bénéfice de l'intelligence artificielle, sans que ces dernières soient totalement autonomes et remplacent intégralement l'homme dans sa tâche. Les acteurs publics doivent alors superviser l'intelligence artificielle sans la laisser effectuer les tâches de manière autonome.

82. - L'ensemble de ces financements et recherches va permettre de répandre cette technologie, et de ce fait en réduire le coût, permettant alors de la démocratiser. Cependant, le développement d'une intelligence artificielle à grande échelle est particulièrement onéreux. En

⁶⁶ Ministère de l'économie, des finances, et de la souveraineté industrielle et numérique, *La stratégie nationale pour l'intelligence artificielle*, 2024, in <<https://www.economie.gouv.fr/strategie-nationale-intelligence-artificielle>>.

⁶⁷ Ministère de l'économie, des finances, et de la souveraineté industrielle et numérique, *Intelligence artificielle en France : un écosystème d'excellence*, 2023, in <<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/numerique/enjeux/intelligence-artificielle-france-ecosysteme-excellence#:~:text=La%20France%20compte%20590%20start,reposant%20sur%20de%201%27IA>>.

⁶⁸ Conseil d'État, *intelligence artificielle et action publique : construire la confiance, service la performance*, 2022, in <<https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/intelligence-artificielle-et-action-publique-construire-la-confiance-servir-la-performance>>.

prenant l'exemple de *ChatGPT*, celle-ci à un coût s'élevant à 700 000 dollars par jour⁶⁹. Ainsi, à l'heure actuelle, une intelligence artificielle ayant l'ampleur de *ChatGPT* ne pourrait fonctionner sans recevoir d'importants investissements, ni sans mettre en place un système d'abonnement à la charge de ses utilisateurs. L'intelligence artificielle reste encore trop coûteuse pour être entièrement démocratisée. Elle nécessite encore d'évoluer.

2. Le financement en faveur de la robotisation

83. - La France a également souhaité se placer en leader de la robotique avec le rapport France Robot Initiatives de 2013. L'objectif de l'Etat étant de développer une offre mondiale en matière de machines intelligentes et de compter parmi les cinq nations leaders de la robotique dans le monde d'ici 2020. Ces objectifs ont été encore étendus en intégrant un volet robotisation dans le plan « France 2030 »⁷⁰. Ce projet consiste à rattraper le retard industriel français en investissant 54 milliards d'euros dans les technologies et la transition écologique.

Le volet robotique se fonde sur quatre objectifs : renforcer l'autonomie stratégique de la France sur les marchés de transition énergétique et écologique, réindustrialiser par les innovations de ruptures, placer la France en leader sur les marchés de robotique, et contribuer aux objectifs de France 2030⁷¹.

84. - Ces plans de robotisation concernent avant tout le plan industriel et professionnel. Parmi de tels éléments de réflexion, on retrouve les drones, les robots pour l'aide à la personne, les robots agricoles, etc. Ces multiples types de robots se présentent alors non pas comme des remplaçants au métiers de l'homme, mais comme une aide.

85. - Finalement, le développement la machine va également dépendre de l'acceptation sociale qui en est faite. Alors qu'en Asie, les robots sont perçus de manière positive, en Europe, ils s'inscrivent davantage comme dangereux et annonceurs d'un risque de chômage⁷². La législation

⁶⁹ G. Elimian, ChatGPT costs \$700,000 to run daily, OpenAI may go bankrupt in 2024. Report, 2023, in <<https://technext24.com/2023/08/14/chatgpt-costs-700000-daily-openai/#:~:text=OpenAI%20spends%20approximately%20%24700%2C000%20daily%20to%20operate%20ChatGPT>>.

⁷⁰ Ministère de l'économie, des finances, et de la souveraineté industrielle et numérique, *France 2030 : un plan d'investissement pour la France*, 2023, in <<https://www.economie.gouv.fr/france-2030>>.

⁷¹ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, *France 2030 : le Gouvernement annonce deux appels à projets pour soutenir les équipements innovants et souverains en robotique*, 2023, in <<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/france-2030-le-gouvernement-annonce-deux-appels-projets-pour-soutenir-les-equipements-innovants-et-91739>>.

⁷² A. Bensoussan, J. Bensoussan, *Droit des Robots*, Lexing Technologies avancées et droit, Larcier, 2015, p. 6.

doit dès lors se montrer prévoyante au regard des réactions dans le développement de cette intelligence.

86. - D'un point de vue financier, le marché de la robotisation représentait déjà 26 milliards de dollars en 2015⁷³, pour ensuite représenter 40 milliards de dollars en 2022. Ce dernier a donc presque doublé en sept ans. Le coût moyen d'un robot industriel est passé de 550 000 dollars en 2007 à 20 000 dollars en 2014⁷⁴. Au fil des révolutions technologiques, ce coût continue de baisser, rendant la robotisation de plus en plus accessible.

§2 – Les limites de l'automatisation des métiers

87. - L'idée d'un grand remplacement de l'homme reste pour certains auteurs une idée totalement fictive. Le Professeur Antonio Casilli considère en particulier que la prophétie de la fin du travail humain est un fantasme remontant à l'aube de l'industrialisation⁷⁵. Les inquiétudes liées à la disparition du travail seraient alors un symptôme logique de la numérisation. Or, les statistiques du travail montrent l'inverse. Un rapport de 2017 du bureau des statistiques du Département du travail des États-Unis prouverait que l'automatisation n'aurait avancé que très lentement. Le Professeur Casilli critique en particulier l'Oxford study qui notait une disparition de nombreux métiers dans le monde, prédiction n'ayant jamais eu lieu⁷⁶.

88. - En réalité, le développement de l'intelligence artificielle pourrait être créateur d'emplois. Le rapport *Metra Martech* soutenait qu'entre 2017 et 2020, de 450 000 à 800 000 emplois devaient être créés au niveau mondial grâce à ces technologies⁷⁷. En effet, le développement du numérique va permettre de développer et de créer davantage d'emplois dans son propre domaine : la demande d'ingénieurs et d'informaticiens va s'accroître. La numérisation pourrait effacer certains métiers, mais également en créer de nouveaux, propres et utiles à son domaine.

89. - Il peut être soutenu que l'intelligence artificielle ne viendra pas intégralement remplacer l'homme, mais le monde du travail va s'adapter à cette nouvelle technologie. Cette situation peut être comparée à la numérisation de l'économie : les emplois ont changé de contenu et

⁷³ A. Bensoussan, J. Bensoussan, *Ibid.*, p. 17.

⁷⁴ F. Cazals, C. Cazals, Les machines du 3e type, in *L'intelligence artificielle amplifiée par la technologie*, éd. De Boeck Supérieur, Hors collection Économie/gestion, 2020, § 3.

⁷⁵ A. Casilli, En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic, le Seuil 2019, § 6.

⁷⁶ J-C Barbier, La logique salariale assurantielle de la protection sociale française face à l'évolution de l'emploi : crédibilité et légitimité d'une approche, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (Dir. C. Marzo), LGDJ 2023.

⁷⁷ IFR, *Positive Impact of Industrial Robots on Employment*, 2013, p. 10.

s'y sont adaptés⁷⁸. Dans cette situation, les salariés augmentent en compétence sans être remplacés, comme dans l'exemple de l'industrie automobile allemande qui est la plus robotisée au monde, mais qui emploie plus de 800 000 salariés⁷⁹.

Finalement, l'intégration de l'intelligence artificielle entrerait dans la théorie de la « destruction créatrice » initiée par Joseph Schumpeter, selon lequel les cycles d'innovation permettent de créer à nouveau des emplois après en avoir détruits⁸⁰.

90. - Les entreprises préparent par ailleurs l'avènement de l'intelligence artificielle. En mars 2024, l'entreprise française Danone a lancé un plan nommé « DanSkills », dans lequel elle a investi plus de 100 millions d'euros pour former ses collaborateurs aux technologies numériques et à l'intelligence artificielle, et également afin d'attirer les talents du domaine⁸¹. Les entreprises prennent dès à présent en considération non seulement les mutations technologiques déjà intervenues, mais aussi l'arrivée fulgurante de l'intelligence artificielle. Elles préparent leurs salariés en les qualifiant dans ce domaine.

⁷⁸ S. Benhamou et L. Janin, *Intelligence artificielle et travail*, Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, 2018, p. 8.

⁷⁹ S. Benhamou et L. Janin, *Ibid.*

⁸⁰ A. Beurgard, La destruction créatrice et ses limites. Philosophie, science et société, 2022, in <<https://philosciences.com/destruction-creatrice-limites>>.

⁸¹ Danone, *Au cœur de la révolution des compétences et de l'IA, Danone lance « DanSkills », un programme de formation mondial*, 2024, in <<https://www.danone.com/fr/media/press-releases-list/danone-launch-danskills.html>>.

Titre 2 – Les conséquences du développement des activités liées à l’intelligence artificielle et au numérique sur le système de protection sociale

91. – Avec l’arrivée fulgurante d’activités liées à l’intelligence artificielle et au numérique, le risque existe de pertes et de difficultés dans le système de protection sociale (Chapitre 1), notamment en raison notamment de la réduction des cotisations sociales. Une telle situation, si elle était avérée, ne devrait pas permettre aux travailleurs du numérique de bénéficier d’une couverture sociale complète, ce qui expose ces travailleurs et d’autres avec eux à de multiples risques (Chapitre 2).

Chapitre 1 - Les pertes financières du système de protection sociale liées au développement de l'intelligence artificielle et du numérique

92. - Les pertes et difficultés de financement que risque de subir le système de protection sociale en écho au développement de l'intelligence artificielle et du numérique, trouvent leur cause première dans les pertes sociales liées au développement des travailleurs de plateformes numériques (Section 1), mais une seconde explication résulte du risque attaché à l'absence totale de cotisations sociales sur les activités robotisées (Section 2).

Section 1 – Les pertes sociales liées aux travailleurs de plateformes numériques

93. - Les pertes sociales des travailleurs de plateformes numériques sont causées par le rattachement de ces travailleurs au statut d'indépendant (§1), qui entraîne inévitablement des pertes financières non négligeables pour le système de cotisations et de contributions sociales (§2).

§1 – Le statut d'indépendant des travailleurs de plateformes numériques

94. - Si les travailleurs indépendants, auxquels appartiennent les collaborateurs de plateformes numériques, disposent d'un statut différent de celui applicable aux salariés, ils ne bénéficient pas du même niveau de prestations sociales. Il est donc intéressant de dresser un panorama du régime social des indépendants dans le système de protection sociale (1), avant d'étudier le rattachement des travailleurs des plateformes à ce régime (2).

1. Les caractéristiques du régime des indépendants

95. - Dans le but de former un régime unique et général, le système de protection sociale français a été fondé sur l'idée d'universalité. Mais cette volonté d'unicité a cependant été mise en échec, les régimes s'étant multipliés selon les catégories socioprofessionnelles d'appartenance des travailleurs (salariés, fonctionnaires, commerçants, artisans, libéraux, etc.).

Des régimes spécifiques se sont notamment développés pour les travailleurs indépendants. Ces derniers, à la différence des salariés, ne travaillent pas sous un lien de subordination entretenu avec un employeur, mais sont autonomes dans l'organisation de leur travail. La loi du 8 août 2016 est venue par ailleurs faciliter la détermination des travailleurs indépendants en réitérant à l'article L. 8221-6 du Code du travail des présomptions de non-salariat, plus précises que la règle générale énoncée à l'article L. 311-11 du Code de la sécurité sociale. Plus exactement, l'article L. 8221-6-1 du Code du travail dispose ainsi qu'« *est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre* ».

Cette séparation entre le salariat et le travail indépendant dans le système de protection sociale peut sans doute s'expliquer par les évolutions dans la mise en place de ce système, mais plus généralement dans des évolutions sociétales plus profondes qui ont notamment vu se multiplier le nombre de salariés sous l'ère de l'industrialisation.

96. Dans sa forme contemporaine, la protection sociale est apparue en France avec la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, puis la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysanne, avant d'être globalisée avec les lois de 1928 et 1930 sur les assurances sociales. Or, tous ces textes étaient dédiés au salariat, et les indépendants s'étant montrés hostiles à ce mécanisme, notamment par crainte d'un contrôle de l'État. Ils considéraient alors l'épargne individuelle comme plus adaptée⁸². De ce fait, lors de la création de la Sécurité sociale en 1945, les indépendants se sont opposés à leur intégration au sein du régime général qui affichait une vocation de régime unique.

Face au refus des travailleurs indépendants d'être intégrés au régime général, la législation va néanmoins leur offrir des protections légales. La loi du 13 septembre 1946 crée ainsi un régime d'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés non agricoles. Par la suite, la loi n°48-101 du 17 janvier 1948 qui était initialement axée sur l'assurance vieillesse, donne aux groupes professionnels d'indépendants (artisans, commerçants, libéraux, avocats, etc.) le choix de s'organiser. On assiste alors à une multiplication des régimes.

À ces régimes d'assurance vieillesse se sont par la suite rattachés les risques invalidité et décès. Cette protection légale s'est encore renforcée avec la loi du 13 juillet 1966 qui a accordé aux indépendants non agricoles une protection contre les risques maladie et maternité avec la création de la CANAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des professions indépendantes)⁸³ alors qu'une loi du 25 janvier 1961 avait créé l'assurance maladie, invalidité et maternité des exploitants agricoles (AMEXA)⁸⁴.

97. - Malgré la mise en place de cette législation protectrice, ces régimes autonomes et à faible cotisation proposent une couverture sociale bien moins protectrice que celle organisée pour les salariés. L'État cherche alors, toujours aujourd'hui, à rapprocher ces deux régimes, notamment en créant des droits universels et en harmonisant les assurances vieillesses. Le 1^{er} janvier 2020, cette idée d'unification s'est notamment concrétisée par la suppression du régime social des indépendants, et l'intégration financière de ses ressortissants au sein du régime général de sécurité sociale, sous couvert de la sécurité sociale des indépendants (SSI)⁸⁵. Cependant, faute d'alignement

⁸² Haut Conseil du Financement de la Protection sociale, *La protection sociale des non-salariés et son financement*, 2016, p. 78.

⁸³ L. n° 66-509, 12 juill. 1966 : JO 13 juill.

⁸⁴ L. n° 61-89, 25 janv. 1961 : JO 27 janv.

⁸⁵ L. n° 2017-1836, 30 déc. 2017 : JO 31 déc.

parfait des droits, la couverture des indépendants n'est toujours pas aussi protectrice que celle des salariés.

Si les travailleurs indépendants bénéficient ainsi d'une couverture obligatoire attachée aux principaux risques (maladie, maternité, retraite, invalidité-décès, prestations familiales et formation professionnelle)⁸⁶, ces droits universels étant alignés sur ceux prévus au régime général, leurs droits de nature contributive tels que ceux se rapportant à la retraite et aux prestations en espèces d'incapacité et d'invalidité sont plus faibles puisqu'ils bénéficient de moins de contributions sociales.

98. – Dans ces conditions, la couverture des indépendants est moins avantageuse dans l'octroi d'indemnités journalières en cas d'arrêts de travail, dans les conditions d'indemnisation en cas de congés maternité, dans l'absence de complémentaire santé obligatoire, dans la validation de trimestres pour la retraite, et dans le bénéfice d'une couverture accident du travail et maladie professionnelle, aujourd'hui fondée pour cette dernière sur la base du volontariat⁸⁷.

Malgré un régime moins avantageux et une exposition accrue à différents risques, le législateur fait le choix de rattacher les travailleurs de plateformes numériques à ce statut d'indépendant.

2. Le rattachement des travailleurs de plateformes au régime d'indépendant

99. - Le statut des travailleurs des plateformes se montre particulièrement complexe en ce qu'il mélange des caractéristiques du travail indépendant et du salariat : ces travailleurs sont libres dans le choix des horaires et des jours de travail, mais sont sous le contrôle d'une plateforme fixant leurs missions et leur rémunération. Cette forme hybride du travail rend complexe la détermination d'un statut juridique et social pour ces travailleurs, et par conséquent dans la détermination de leur affiliation.

Le législateur français a cependant fait le choix de considérer ces travailleurs comme indépendants, et l'a inscrit dans le Code du travail à l'article L.7341-1 du Code du travail, qui mentionne explicitement les « *travailleurs indépendants* », et renvoie à un article du Code général des impôts définissant la plateforme de mise en relation par voie électronique comme « *L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service (...)* ». Cette définition englobe

⁸⁶ M. Forrissier, C. Fournier et F. Puissat, *Rapport d'Information sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat n° 452, p. 28.

⁸⁷ M. Forrissier, C. Fournier et F. Puissat, *Ibid.*, p. 30.

alors un grand nombre de plateformes numériques, et de ce fait un grand nombre de travailleurs.

100. - Ce rattachement au statut d'indépendant permet d'affilier le travailleur de plateforme au régime des indépendants de la sécurité sociale (SSI). Par ailleurs, le législateur est venu réglementer spécifiquement la couverture de ces travailleurs en intégrant un titre dédié à ce thème dans le Code du travail. L'article L. 7342-1 du Code du travail prévoit ainsi que les plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service ont une responsabilité sociale à l'égard des travailleurs, laquelle s'exerce par l'éventuelle prise en charge des cotisations d'assurance souscrites à titre volontaire par les travailleurs contre les accidents du travail.

Cette responsabilité sociale s'accompagne également d'une contribution de la plateforme à la formation professionnelle des intéressés. Une loi de 2019⁸⁸ a complété ces dispositions en prévoyant l'abondement obligatoire du compte personnel de formation pour les travailleurs qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur à un seuil fixé par décret⁸⁹.

101. - Ce choix du législateur de rattacher le travailleur de plateforme au statut d'indépendant n'est cependant pas sans conséquences dans la mesure où le montant des cotisations des travailleurs indépendants est plus bas que celui des salariés. Or, le nombre de ces indépendants d'un nouveau type est en pleine croissance, ce qui fait peser un risque de perte financière pour le système de cotisations sociales.

§2 – Une perte inévitable pour le système de cotisations et contributions sociales

102. - Les pertes susceptibles d'être engendrées pour le système de cotisations sociales s'expliquent par la capacité contributive réduite des indépendants (1), ces derniers cotisant moins que les salariés. En outre, il existe un véritable problème de fraude sociale (2), en raison d'une sous-déclaration des revenus qui entraîne une perte importante supplémentaire pour le système de protection sociale.

1. Les contributions sociales des indépendants

103. - La différence de couverture entre les salariés et les indépendants a pu être expliquée « *en raison de la faiblesse de leur capacité contributive* »⁹⁰. En effet, en l'absence d'employeur venant contribuer à leur côté, ces derniers ne cotisent pas au même niveau que les salariés.

Pour le salarié, les cotisations et contributions sociales sont prélevées au moment où l'employeur paie son salarié et dès lors une partie importante du salaire entre alors dans les caisses

⁸⁸ L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 44 : *JO* 26 déc..

⁸⁹ C. trav., art. L. 7432-3, al. 3.

⁹⁰ F. Netter, *La sécurité sociale et ses principes*, Sirey, 1959.

de sécurité sociale et ce, sous la forme de cotisations salariales et de cotisations patronales. Le salaire est stable et les taux de cotisations sont pré-déterminés.

Or, dans le cas de l'indépendant, et notamment du travailleur de plateforme, la relation est différente. Le travailleur n'est pas considéré comme un salarié, mais comme un intermédiaire de la plateforme. Ainsi, avant la récente loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (étudiée *infra* V. n°107), le paiement des cotisations sociales reposait uniquement sur le collaborateur de plateforme qui devait déclarer son chiffre d'affaires, et payer les cotisations et contributions auprès de l'URSSAF qui en déterminait le taux⁹¹.

104. - Cependant, dans la mesure où les cotisations de sécurité sociale constituent 2/3 du financement de la sécurité sociale⁹², elles reposent en grande partie sur les cotisations sociales versées au titre d'activités salariés. Ainsi, une évolution vers une augmentation du nombre de travailleurs indépendants et de freelances risque de réduire grandement les recettes des caisses de sécurité sociale, du fait d'un apport plus faible de cotisations sociales

105. Le financement repose sur les travailleurs eux-mêmes et malgré le fait que de nombreuses prestations aient été généralisées, notamment les prestations maladie-maternité. Ainsi, si la couverture prévoyance du travailleur de plateforme dépend de ses propres revenus, il peut également bénéficier de certaines protections proposées par l'État providence pour le protéger en cas d'arrêt maladie ou de congé parental. De ce fait, le travailleur de plateforme va pouvoir « profiter » de l'universalité de certaines prestations⁹³, donc de protection sociale sans cotiser, en particulier lorsque l'on constate un problème de sous-déclaration des revenus par les travailleurs de plateformes.

2. La fraude sociale des travailleurs de plateforme

106. - Les difficultés issues des travailleurs des plateformes numériques vont au-delà d'une réduction des cotisations sociales, mais présentent un véritable problème de fraude sociale. En effet, un rapport du Haut conseil de financement de la protection sociale a constaté en 2021 une sous-déclaration importante des micro-entrepreneurs en 2021. Il apparaît que 2/3 de la population étudiée ont déclaré un chiffre d'affaires « *inférieur aux montants des transactions enregistrées par les*

⁹¹ J. Adams-Prassl, *L'ubérisation du travail promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots - essai*, trad. par B. Frumer, Dalloz 2021, p, 204.

⁹² Ph. Coursier, *Leçons de droit la protection sociale*, Les trois colonnes, 2021, p, 81.

⁹³ J. Adams-Prassl, *L'ubérisation du travail promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots - essai*, trad. par B. Frumer, Dalloz 2021, p207.

plateformes »⁹⁴. La moitié d'entre eux n'auraient par ailleurs rien déclaré à l'URSSAF. Ces montants représentent alors 814 millions d'euros en 2021, soit 144 millions d'euros de cotisations.

107. - Cette fraude a poussé l'État à réagir. Celui-ci a alors prévu, à l'article 6 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024, de nouvelles modalités de paiement des cotisations sociales.

Ainsi, le troisième alinéa indique désormais que les cotisations et contributions sociales dues par les intermédiaires des plateformes numériques seront prélevées « *par l'opérateur de cette plateforme sur les sommes qui leur sont versées à ce titre* ». Il reviendra alors aux plateformes numériques de verser les cotisations sociales, et non plus aux travailleurs de plateformes. Ces dernières seront donc prélevées des sommes versées aux travailleurs de plateformes.

108. - Pour permettre la mise en place des modalités de précompte, différents documents devront être fournis afin de pouvoir identifier chaque vendeur et prestataires. Ces derniers devront également transmettre aux plateformes les données permettant de les identifier. L'article prévoit par ailleurs des pénalités en cas d'absence de transmission de ces documents (d'un montant de 7 500 euros).

Le paragraphe III du même article insiste d'autant plus sur la nécessaire transparence financière des plateformes en faisant peser sur celles-ci l'obligation de déclarer auprès des organismes de recouvrement le montant du chiffre d'affaires réalisé par chaque travailleur par l'intermédiaire de la plateforme, ainsi que le montant des sommes versées à ces derniers.

Le législateur a cependant fait le choix de reporter l'applicabilité de cet article. Si la transmission des documents permettant l'identification des prestataires doit se faire à compter du 1er janvier 2024, les autres obligations vont entrer progressivement en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

Ainsi, cette loi devrait permettre à terme de sécuriser la déclaration des revenus auprès de l'URSSAF et donc le versement effectif des cotisations s'y rapportant.

⁹⁴ HCFiPS, *L'avenir du recouvrement social. Les nouveaux enjeux du contrôle et de la lutte contre les fraudes (synthèse)*, 2023, p.8.

Section 2 – L'absence totale de cotisations sociales des activités robotisées

109.- Si la carence de cotisations et contributions sociales en cas d'usage de robots s'impose comme une évidence (§ 2), celle-ci trouve son explication dans le statut propre au robot lui-même (§ 1).

§1 – Le statut des robots

110.- La détermination du statut juridique des robots semble particulièrement importante pour comprendre leur place au sein de l'entreprise. Pourrait-on considérer une machine particulièrement autonome comme un travailleur à part entière au sein de l'entreprise ? Cette thématique pose ainsi la question de l'attribution d'une personnalité juridique au robot. Si ce dernier est assimilé à un travailleur quasi-autonome ou indépendant, la loi pourrait lui accorder une existence juridique.

111.- Le Parlement européen s'est saisi de cette question dans une résolution de 2017. Ce dernier a émis des recommandations auprès de la Commission européenne au sujet de la robotique, et lui a demandé d'évaluer « *la création, à terme, d'une personnalité juridique spécifique aux robots, pour qu'au moins les robots autonomes les plus sophistiqués puissent être considérés comme des personnes électroniques responsables, tenues de réparer tout dommage causé à un tiers; il serait envisageable de conférer la personnalité électronique à tout robot qui prend des décisions autonomes ou qui interagit de manière indépendante avec des tiers* »⁹⁵.

Cette recommandation propose ainsi la création d'une personnalité juridique propre aux robots afin que la responsabilité de ceux-ci, lorsqu'ils sont suffisamment autonomes, puisse être recherchée par des tiers qui auraient subi des dommages de leur fait. La mise en place d'une telle responsabilité pose de nombreuses questions. Il faudrait notamment que le robot, dans cette situation, dispose d'un patrimoine qui lui permettrait de dédommager les dommages causés aux tiers.

Or, une telle responsabilité pourrait permettre aux fabricants et aux éventuels dirigeants qui emploient ces robots de s'exonérer de leurs responsabilités. C'est sur ce fondement que le Comité social économique et social européen a répondu à cette recommandation du Parlement européen, et s'est opposée à la création d'une personnalité juridique pour le robot et l'intelligence artificielle « *en raison du risque moral inacceptable inhérent à une telle démarche* »⁹⁶.

⁹⁵ Résolution du Parlement européen du 16 février 2017 contenant des recommandations à la Commission concernant des règles de droit civil sur la robotique, (2015/2103(INL)), § 59.

⁹⁶ CESE, Avis sur "*l'intelligence artificielle : les retombées de l'intelligence artificielle pour le marché unique (numérique), la production, la consommation, l'emploi et la société*", C 288/1, 2017, § 3.33.

112.- Ainsi, il n'y a aujourd'hui aucune forme de personnalité juridique qui a été accordée aux robots ou aux intelligences artificielles, ces derniers ont le statut de « choses »; il ne disposent pas de droits ou de patrimoine et ne sont pas considérés comme des personnes à proprement parler. En dehors de la question de la responsabilité juridique, il semble complexe d'affilier le robot à un régime de protection sociale⁹⁷. De plus, outre le fait que les robots n'appellent pas un besoin de protection sociale (le robot n'est pas malade...), ces derniers ne disposent pas d'un patrimoine sur la base duquel ils pourraient cotiser.

113.- La question de la personnalité juridique va inévitablement persister à mesure que les activités robotisées et celles liées à l'intelligence artificielle vont se développer dans le monde du travail. Cette question de la création effective d'une personnalité juridique pour le robot sera par ailleurs examinée plus en détail par la suite (V. n°235 et suiv.).

Considérer le robot et l'intelligence artificielle comme des choses risque de poser des problèmes pressants dans le financement de la sécurité sociale, en particulier en raison d'une absence complète de cotisations en cas de travail robotisé.

§2 – L'absence totale de cotisations en cas de robotisation des activités

114. - Le financement de la sécurité sociale repose sur différentes formes de cotisations et contributions sociales qui sont majoritairement assises sur les revenus du travail (salaires, traitements ou bénéfices industriels commerciaux ou non-commerciaux). La part la plus importante est composée par les cotisations de la sécurité sociale qui, comme exposé précédemment, reposent exclusivement sur les revenus du travail.

À ces dernières, deux autres contributions ont été créées qui englobent des revenus plus larges que le salaire : on y retrouve la contribution sociale généralisée (CSG), qui intègre en plus du salaire les revenus patrimoniaux, et également la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) prévue pour amortir la dette sociale⁹⁸. Ainsi, les cotisations sont prélevées sur des revenus du travail, c'est-à-dire sur un gain que l'on perçoit en contrepartie de son travail, ce que le robot ne reçoit pas.

115. - En effet, la robotisation signifie une automatisation des tâches, voire de métiers entiers. Or, une telle automatisation signifie la disparition des travailleurs attachés à ces tâches et donc, la perte des cotisations y afférentes. En effet, le travailleur percevait un salaire sur la base

⁹⁷ G. Lacroix, *La protection sociale confrontée à la robotisation du travail in Les robots*, Presse universitaires d'Aix-en-Provence, 2020, p. 69-78.

⁹⁸ Urssaf, *la CSG-CRDS*, 2024, in <[https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/csg-crds.html#:~:text=La%20contribution%20sociale%20généralisée%20\(CSG,financement%20de%20la%20protection%20sociale.>](https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/csg-crds.html#:~:text=La%20contribution%20sociale%20généralisée%20(CSG,financement%20de%20la%20protection%20sociale.>)

duquel un pourcentage était versé à titre de cotisations pour financer les caisses de sécurité sociale. Or, si le travailleur est remplacé par une machine, l'employeur n'a pas à verser de salaires à cette dernière, et donc n'a pas à verser ce pourcentage aux caisses chargées du recouvrement des charges sociales. D'un point de vue économique, l'employeur n'a pas à hésiter : malgré l'investissement financier que représente l'acquisition et la maintenance des machines, le travail robotisé est moins cher que le travail humain.

116. - De ce fait, le système de sécurité sociale est exposé à un risque lié à l'automatisation des métiers. Si cette dernière persiste et évolue, la Sécurité sociale devra réfléchir à appuyer ses financements sur une base différente de celle composée des revenus salariaux pour financer son système. À terme, si le système ne se modernise pas pour s'adapter aux évolutions technologiques, les dettes sociales pourraient continuer à s'accumuler.

Chapitre 2 – Le risque d’une couverture sociale réduite pour les travailleurs numériques

117. - Le rattachement des travailleurs des plateformes au statut d’indépendant entraîne une couverture sociale moins protectrice que celle dont bénéficient les salariés. Là réside l’un des enjeux des procès en requalification qui sont parfois conduits par ce type de collaborateurs du numérique. Or, ces travailleurs font face à de multiples risques, non seulement en raison de la nature précaire de ce nouveau mode de travail (Section 1), mais aussi au motif d’un système algorithmique susceptible d’exacerber les discriminations (Section 2).

Section 1 – Une forme de travail particulièrement précaire

118. - Le modèle économique de travail sur lequel s’appuient les plateformes numériques est souvent qualifié de « *gig economy* », un terme caractérisant un marché du travail sous forme de petits boulots (§1), ce qui implique un travail relativement instable et particulièrement précaire pour les travailleurs concernés (§2).

§1– Le développement de la « *gig economy* »

119. - La *gig economy* est un modèle économique de travail qui se manifeste sous la forme de petits boulots préexistant mais qui se trouvent repropulsés grâce au travail *via* une plateforme numérique (A). Ce modèle suscite aujourd’hui de nombreux débats puisqu’il tend à placer le travailleur comme une marchandise (B), tout en l’assujettissant aux algorithmes des plateformes.

A - Un type d’activités économiques « boostées » par les plateformes numériques

120. - La collaboration *via* une plateforme numérique s’inscrit dans un modèle économique que l’on désigne sous le terme anglophone « *gig economy* ». Le terme « *gig* » se réfère à des emplois de courte durée.⁹⁹ Ainsi, la *gig economy* désigne une économie fondée sur le travail réalisé à court terme.

Il est par ailleurs possible de retrouver une traduction de cette notion en « *l’économie des petits boulots* »¹⁰⁰. Ainsi, ce modèle économique repose sur une très grande flexibilité, s’éloignant du modèle traditionnel du travail (voir *supra* n°60).

121. - Cependant, pour l’historienne Tawny Paul, le modèle traditionnel où le salarié n’exerce qu’une seule carrière est relativement récent, car avant l’industrialisation, les travailleurs

⁹⁹ <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/gig_1>.

¹⁰⁰ J. Adams-Prassl (trad. B. Frumer), *L’ubérisation du travail promesses et risques du travail dans l’économie des petits boulots - essai*, Dalloz 2021, p. 3.

cumulaient souvent de multiples emplois. Cela leur permettait notamment de conjuguer plusieurs salaires. De plus, les travailleurs optaient également pour cette polyvalence afin de tirer parti de diverses expériences professionnelles¹⁰¹.

122. - Le développement des plateformes numériques a ainsi permis à la *gig economy* de reprendre force et vigueur partout dans le monde. Aujourd'hui, ces deux notions sont d'ailleurs étroitement associées ; le gouvernement anglais, dans un rapport, a défini la *gig economy* comme « un échange de travail rémunéré entre des individus et une entreprise à travers une plateforme numérique, qui facilite activement les échanges entre un prestataire et un client en fournissant un travail à court terme et un paiement par tâches »¹⁰². De ce fait, la *gig economy* représente aujourd'hui le travail sous forme de multiples petits boulots exercés par un individu sous couvert ou par l'intermédiaire d'une ou plusieurs plateformes numériques.

123. - L'importance des plateformes numériques dans le développement de ce modèle, et notamment l'influence de la plateforme numérique *Uber*, est telle que l'on parle également « d'ubérisation de l'économie »¹⁰³.

A ce titre, la Professeure Behar-Touchais a présenté deux conceptions de cette *ubérisation* : d'un côté, une conception stricte correspondant à un nouveau mode de consommation fondé sur la technologie et le contact avec le consommateur et, d'un autre côté, une conception large qui insiste sur la mise en relation *via* une plateforme.

Cette *ubérisation* serait innovante et entraînerait des bouleversements : l'augmentation de la production et de la consommation, ce qui nécessite aux acteurs en place d'innover et d'améliorer leurs services.¹⁰⁴.

124. - La *gig economy* serait alors un levier de l'*ubérisation de l'économie*. Cependant, ces deux notions sont aujourd'hui employées pour décrire un même phénomène : le développement du travail de plateforme au sein de l'économie.

¹⁰¹ T. Paul, *The gig economy is nothing new – it was standard practice in the 18th century*, The conversation, 2017, in <<https://theconversation.com/the-gig-economy-is-nothing-new-it-was-standard-practice-in-the-18th-century-81057>>.

¹⁰² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *The characteristics of those in the gig economy - Final report*, 2018, trad. «*The gig economy involves exchange of labour for money between individuals or companies via digital platforms that actively facilitate matching between providers and customers, on a short-term and payment by task basis.*», p. 12.

¹⁰³ M. Behar-Touchais (dir.), *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie. Introduction* in *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie* : Actes des journées du 12, 13 octobre 2016, IRJS, 2017, p. 3.

¹⁰⁴ M. Behar-Touchais, *Ibid.*, p. 9.

B – Un type de travail « apparenté » à de la marchandise

125. - Sur le plan économique, voire social, le modèle de travail de cette *gig economy* suscite un intérêt particulier pour les entreprises. Les plateformes numériques collaborent avec des travailleurs indépendants. Elles proposent donc des services qui échappent à de nombreuses contraintes du droit du travail, notamment en ce qui concerne le licenciement, ainsi qu'à certains coûts sociaux en termes de sécurité sociale et de protection sociale complémentaire¹⁰⁵.

Cependant, ce modèle suscite de nombreux débats concernant son impact sur le monde du travail et les conditions de travail des travailleurs impliqués. Les protections des travailleurs sont réduites, alors que le travail lui-même en vient à être assimilé à une marchandise¹⁰⁶. En effet, pour fonctionner, la plateforme numérique doit pouvoir mettre instantanément à disposition un certain nombre de travailleurs, qui deviennent de fait le « produit » de la plateforme.

De plus, la plateforme n'a souvent pas besoin d'employer un personnel d'encadrement qualifié pour organiser le travail de ces indépendants. L'assignation des missions, la rémunération, voire le prononcé de sanctions, toutes ces décisions qui nécessiteraient normalement l'intervention d'un travailleur qualifié, sont désormais prises en charge par un algorithme. Dès lors qu'il y a suffisamment de travailleurs pour effectuer les tâches et de consommateurs pour les demander, la plateforme fonctionne de manière quasi-autonome.

Ainsi, chaque travailleur offre sa force travail tout en assumant les risques liés à son activité et tout en étant relativement autonome dans l'organisation de son travail. Ce partage inégalitaire de la création de valeur entre les détenteurs des algorithmes et les travailleurs est parfois qualifié de « *capitalisme de plateforme* »¹⁰⁷. Les travailleurs indépendants concernés y sont assujettis puisqu'ils sont placés à l'écart des régulations.

126. - Selon certains, ce nouveau modèle d'activité entraîne une fissuration du monde du travail. L'économiste Américain David Weil a observé dès 2014¹⁰⁸ un changement dans les relations de travail, notamment avec le développement de la sous-traitance, des franchises et de situations dans lesquelles le travailleur ne peut plus clairement identifier qui est son employeur. Ainsi, le travail se caractérise désormais par une extrême flexibilité, avec une responsabilité des risques

¹⁰⁵ S. Kaine et E. Josserand, *The organisation and experience of work in the gig economy*, Sage Journals, Vol. 64 Issue. 4, 2019, p. 479.

¹⁰⁶ J. Adams-Prassl (trad. B. Frumer), *L'ubérisation du travail promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots - essai*, Dalloz 2021, p. 5.

¹⁰⁷ S. Abdelnour et S. Benard, Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulation, in *Vers un capitalisme de plateforme ?*, la nouvelle revue du travail, n°13, 2018, p. 7.

¹⁰⁸ D. Weil, *The fissured workplace : why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press, 2014.

déportée désormais sur le travailleur lui-même, notamment par un salaire instable. De ce fait, le travail de plateforme est source de précarité pour beaucoup.

§2 – La précarité des travailleurs de plateformes

127. - Une appréciation de l'état de précarité dans laquelle se trouvent les travailleurs de plateformes peut débiter par l'étude du profil de ces travailleurs de plateformes (A), ce qui permet de mieux comprendre leur choix d'exercer ce travail en raison de sa grande flexibilité. Mais cette flexibilité est également à l'origine d'une précarité dans les conditions de travail (B), le travailleur étant soumis à de nombreux aléas et à un contrôle numérique constant. De plus, le travailleur de plateforme se trouve confronté à de nombreux risques, notamment d'accidents du travail. Pour autant, la faiblesse de son statut juridique et social d'indépendant ne lui permet pas de bénéficier de prestations sociales suffisamment protectrices (C).

A. Le profil des travailleurs de plateformes

128. - De nombreuses études ont tenté de dresser le profil des travailleurs de plateformes. Parmi celles-ci, une étude du laboratoire social. Le Compas¹⁰⁹ a révélé que 1/4 de livreurs et 1/5 chauffeurs VTC résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV). Il est alors observé que c'est au sein de tels quartiers, où réside un taux de chômage élevé, que le nombre de travailleurs de plateforme se développe.

Concernant la personnalité de ces travailleurs, 92% d'entre eux sont des hommes et 52% ont 25 ans ou moins. Ces travailleurs sont en effet généralement de jeunes hommes, parmi lesquels 40% sont des étrangers. Pour 90% d'entre eux, le travail de plateforme constitue cependant un complément de rémunération à un revenu déjà existant.

Du plus profond de cette étude, il est également possible de comprendre que le profil de ces travailleurs de plateforme correspond à de jeunes hommes qui n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle. Le plus souvent, ils effectuent ce type de tâches en tant que complément de rémunération, ces travailleurs précaires pouvant profiter de la flexibilité offerte par les plateformes de travail pour cumuler plusieurs sources de revenus.

129. - Il semblerait cependant que l'existence de ces travailleurs ne soit pas forcément à déplorer et que cette activité puisse leur être avantageuse¹¹⁰. En effet, deux types de profils semblent bénéficier de la flexibilité du travail de plateforme : ceux qui cumulent plusieurs emplois, mais également les étudiants.

¹⁰⁹ H. Botton, *L'ubérisation des quartiers populaires*, Compas, 2022, n°27.

¹¹⁰ A. Jan, *Livrer à vélo... en attendant mieux* in *Vers un capitalisme de plateforme ?* : La nouvelle revue du travail, n°13, 2018 p. 28.

Un étudiant interrogé lors d'une enquête a trouvé préférable, compte tenu des conditions de travail et de rémunérations offertes, de travailler en tant que livreur pour une plateforme numérique plutôt que dans la restauration rapide¹¹¹. La réelle flexibilité, source de réelle liberté dans le choix des horaires, est particulièrement appréciée pour les étudiants qui souhaitent avant tout consacrer du temps à leurs études.

130. - Si des avantages peuvent être tirés de cette flexibilité dans l'organisation du travail, cela n'affecte pas le caractère particulièrement précaire des conditions de travail et de la rémunération du travail de plateforme.

B. Une précarité dans les conditions de travail

131. - La précarité du travail de plateforme se présente non seulement par des conditions de travail instables, mais également par une rémunération irrégulière et dépendante des tâches effectuées.

En effet, le travailleur de plateforme est directement dépendant des missions qui sont offertes par la plateforme, ainsi que du nombre que le collaborateur peut effectivement comptabiliser. Or, chaque tâche peut présenter une grande variabilité. Le temps d'attente pour récupérer un client ou une commande, ainsi que la distance à parcourir, peuvent varier. Par conséquent, la rémunération du travail peut effectivement fluctuer d'un mois à l'autre.

132. - La précarité du travail de plateforme se ressent également en raison du fonctionnement même de la plateforme. Le travail de plateforme fait promesse d'une autonomie et de la possibilité pour le travailleur indépendant de travailler quand il le souhaite. Cependant, la plateforme contrôle indéniablement la bonne exécution du travail. Dans le cas des livreurs, ces derniers sont le plus souvent surveillés à distance par la géolocalisation et donc par un suivi en temps réel de la livraison des commandes¹¹².

Le livreur peut par ailleurs recevoir des rappels en cas d'attente prolongée ou s'il ne s'est pas connecté depuis un certain temps. Il s'agit là de rappels qui, à terme, peuvent mener à des sanctions, voire à la déconnexion du travailleur de la plateforme. Le travailleur se trouve ainsi « exclu » de la plateforme sans pouvoir obtenir d'indemnités.

Cette absence de protection du travail est également marquée dans le bénéfice de prestations sociales. Alors que le collaborateur de plateforme est exposé à de multiples risques dans son activité, il ne bénéficie pas toujours bénéficiaire d'une couverture sociale adéquate.

¹¹¹A. Jan, *Ibid.*

¹¹² A. Jan, *Ibid.*, p. 26.

C. Une précarité dans le bénéfice de prestations sociales

133. - La précarité du travailleur est directement liée à son rattachement au statut d'indépendant. C'est du fait de ce statut qu'il ne bénéficie ni des dispositions protectrices du Code du travail, ni d'une couverture de protection sociale aussi étendue que celle applicable aux salariés¹¹³.

Pour ce seul motif, le travailleur ne bénéficie ni d'allocations chômage, ni de congés payés. Il ne peut bénéficier d'une couverture contre les risques professionnels (AT-MP) que s'il souscrit, à titre volontaire, à l'assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles.

Le travailleur qui souscrit à cette assurance pourra bénéficier d'une prise en charge de la cotisation par la plateforme dans la limite d'un plafond fixé par décret¹¹⁴. Cependant, cette prise en charge est conditionnée à un minimum de chiffre d'affaires. Ainsi, tous les travailleurs ne pourront pas bénéficier de la prise en charge de cette assurance, qu'ils devront financer d'eux même¹¹⁵.

134. - Ces travailleurs sont ainsi très peu protégés par leur régime et ce, alors même qu'ils sont particulièrement exposés à des risques, notamment d'accidents du travail. Les livreurs, par exemple, se déplacent en vélo, en scooter, voire en voiture pour effectuer leurs livraisons. Dans le même temps, la plateforme les incite à réaliser ces déplacements de façon efficace et rapide, notamment à travers un système de notation des collaborateurs ou des courses.

L'application *Uber Eats* a ainsi mis en place un système de « *badges* » visibles sur le profil des livreurs, ces signes distinctifs résultant d'une évaluation directe par les consommateurs. Parmi ces distinctions, on trouve des badges tels que « *Rapidité et efficacité* » ou « *Livraison parfaite* ». L'obtention de telles récompenses pourraient alors encourager le livreur à se mettre en danger afin d'assurer une livraison rapide.

De façon plus générale, le mode de rémunération à la tâche participe au phénomène de mise en danger : un travailleur de plateforme souhaitant maximiser son nombre de commandes en travaillant rapidement, pourrait se mettre particulièrement en danger sur la route. Or, de tels risques ne sont en principe pas couverts par son régime social de travailleur indépendant¹¹⁶.

¹¹³ A. Jan, *Livrer à vélo... en attendant mieux* in *Vers un capitalisme de plateforme ?* : La nouvelle revue du travail, n°13, 2018, p. 27.

¹¹⁴ C. trav., art. L. 7342-2.

¹¹⁵ C. trav., art. L. 7342-4.

¹¹⁶ J. Sellam, *La lente déconstruction du principe de solidarité comme fondement de la protection sociale*, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023.

En cas d'accident, le travailleur de plateforme pourrait se retrouver dans une situation précaire, en particulier si son état de santé ne lui permet plus de travailler.

135. - Certaines plateformes prétendent vouloir protéger leurs travailleurs et ce en souscrivant à des contrats d'assurances privés.

Cependant, une analyse menée par Josepha Dirringer, Maître de conférences à l'Université de Rennes I, sur certains contrats d'assurances souscrit par des plateformes auprès de la compagnie d'assurance AXA, a révélé une protection insuffisante.

En effet, ces contrats ne proposaient pas de couverture contre les risques d'invalidité et de décès. Ils n'offraient pas davantage de couverture complémentaire santé¹¹⁷. Ainsi, bien que les travailleurs bénéficient d'une certaine protection, cette dernière reste incomplète dans la mesure où elle ne les protège pas contre des risques importants.

¹¹⁷ J. Dirringer, Travail de plateformes et universalité(s) de la protection sociale. Entre ordre marchand et ordre social, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 184.

Section 2 – Une précarité exacerbée par le système algorithmique

136. - Les plateformes numériques fonctionnent à travers des algorithmes qui organisent la relation créée entre le travailleur et le consommateur. A ce titre, en soumettant le travailleur au contrôle d'un logiciel, on pourrait parler d'une déshumanisation de ce dernier, celui-ci se trouvant réduit à un simple objet de production, contraint de se soumettre au jugement de l'algorithme (§1). De plus, le système de classement des travailleurs par le canal des algorithmes pourrait également pousser à l'exacerbation de différentes situations discriminatoires (§2).

§1 – L'algorithme contribue à la déshumanisation du travailleur

137. - Le fonctionnement de l'algorithme peut être déshumanisant pour le travailleur. S'il revient à ce dernier d'organiser ses conditions de travail et ses missions, il est soumis à un logiciel, et donc à un employeur numérique dont il ne peut rationnellement contester les décisions (A). De plus, le travailleur est soumis à un système d'évaluation dans lequel la note attribuée par le consommateur influence sa place dans l'algorithme (B).

A. La présence d'un « employeur numérique »

138. - Les systèmes algorithmiques se sont développés au sein des plateformes numériques en promettant un système à la fois plus efficace, plus logique et entièrement neutre. En effet, ils sont présentés comme un système purement mathématique, sans biais humains porteurs de subjectivité. Ils viseraient uniquement à rapprocher le consommateur du travailleur le plus proche.

Malgré ces promesses, l'algorithme a pu reproduire, voire exacerber, des inégalités¹¹⁸. On parle alors « *d'injustice algorithmique* »¹¹⁹. Le système d'algorithme s'applique non seulement aux différents services et contenus de la plateforme, mais également aux travailleurs eux-mêmes. En effet, les systèmes algorithmes sont utilisés pour déterminer les modalités des missions données aux collaborateurs : ils déterminent ainsi les missions, le temps nécessaire pour les compléter, ainsi que leur paiement et leur trajet¹²⁰. L'algorithme remplace en quelque sorte l'employeur.

Cependant, le fait d'accorder à une machine un tel pouvoir d'organisation soulève bien des questions de moralité. Muldoon et Raekstaed soutiennent que ces systèmes pourraient être utilisés par les employeurs pour dominer les travailleurs en soumettant ces derniers à des logiciels, et non à un pouvoir direct qu'ils pourraient reconnaître et donc, éventuellement contester.

¹¹⁸ J. Muldoon et P. Raekstaed, *Algorithmic domination in the gig economy*, EJPT, Sage Journals, Vol. 22, Issue. 4, 2023, p. 588.

¹¹⁹ J. Muldoon et P. Raekstaed, *Ibid.*, trad. "*algorithmic injustice*".

¹²⁰ J. Muldoon et P. Raekstaed, *Ibid.*

Les travailleurs de plateforme savent par exemple que ce n'est pas directement *Uber* qui organise leurs missions, mais un algorithme. Les missions sont ainsi automatisées. Il ne peuvent en négocier les contours puisqu'ils n'ont pas d'interlocuteurs en face d'eux. De ce fait, soumettre les travailleurs à un contrôle numérique devrait à terme affaiblir le pouvoir de ceux-ci de se réunir afin de tenter de résister aux mesures venues d supérieurs hiérarchiques¹²¹

Cette soumission va également se retrouver dans le système de notation de la plateforme, qui va permettre aux consommateurs d'évaluer le service des travailleurs et sanctionner ceux qui ne respecteraient pas un certain pourcentage de satisfaction.

B. La soumission des travailleurs à un système de notation

139. - L'algorithme est un système utile au consommateur. Il est conçu pour fournir à ce dernier un service le plus efficace possible. Or, l'algorithme, en cherchant à tout prix à satisfaire le consommateur, risque d'en oublier le travailleur de plateforme.

En effet, les travailleurs se retrouvent « *classés* » par un système de notation, le consommateur ayant reçu un service dispose du pouvoir d'attribuer une note au travailleur, exprimée soit en nombre d'étoiles, soit en pourcentage de satisfaction.

Dans certains cas, comme *Uber* et *Airbnb*, la notation fonctionne à deux sens, c'est à dire que le client note le travailleur mais le travailleur peut également noter le client. En revanche, dans d'autres cas, la notation est à sens unique : seul le client a la possibilité de noter le service (par ex., *Uber Eats*, *Deliveroo*, ...).

Cette note est publique puisqu'elle peut être vue par tous les utilisateurs de la plateforme qui sollicitent un service. De ce fait, un travailleur mal noté va se retrouver sous les radars du client. Une mauvaise note peut ainsi influencer sa place au sein de l'algorithme et donc entraîner une diminution de ses offres, voire amener la plateforme à se séparer de lui.

Dans le cas de la plateforme *Uber*, si le taux de satisfaction descend en dessous d'un certain seuil, le travailleur ne pourra plus utiliser la plateforme¹²². Dans certains cas, ce taux peut être particulièrement exigeant puisque chez *Uber Eats*, le coursier collaborateur ne doit pas descendre en dessous d'un taux de satisfaction de 90%. Dès lors, le travailleur devient particulièrement dépendant de l'attribution d'une bonne note.

¹²¹ J. Muldoon et P. Raekstaed, *Algorithmic domination in the gig economy*, EJPT, Sage Journals, Vol. 22, Issue. 4, 2023, p. 589.

¹²² Uber, *Comprendre le système de notation des prestations* in <[58](https://www.uber.com/fr/fr/deliver/basics/tips-for-success/delivery-ratings-explained/#:~:text=En%20cas%20de%20note%20négative&text=Ne%20vous%20inquiétez%20pas.,à%201%27application%20Uber%20Driver.></p></div><div data-bbox=)

140. - Par-delà le fonctionnement de la plateforme, l'activité même peut être déshumanisante pour le travailleur de plateforme. Ce dernier ne bénéficie en effet pas du même encadrement que celui d'un salarié au sein d'une entreprise. Il ne dispose pas d'un lieu de travail au sein duquel il peut entrer régulièrement en contact avec ses collègues et son employeur. Le travailleur de plateforme travaille individuellement, au seul contact des clients et d'un système robotisé, dont il dépend.

Enfin, le travailleur est assujéti au bon jugement de l'algorithme qui va décider des missions qu'il pourra effectuer. Un fonctionnement qui va inévitablement mener à des situations également discriminatoires.

§2 – L'algorithme contribue à des discriminations

141. - En classant les travailleurs, le fonctionnement des algorithmes peut entraîner des situations discriminatoires, notamment en favorisant les travailleurs les plus actifs, ce qui peut désavantager des travailleurs affectés dans leur état de santé (A). Ces situations ont bien suscité des réactions juridiques, mais celles-ci restent encore insuffisantes pour garantir un fonctionnement intégralement neutre des algorithmes (B)

A - La discrimination du travailleur en raison de son état de santé

142. - Par son positionnement même, l'algorithme mène à d'inévitables situations de discrimination, notamment dans le cas de travailleurs malades.

Dans une étude sociologique les universitaires Aurore Koechlin et de Fanny Gallot¹²³, maîtresses de conférence, ont interrogé des travailleuses de la plateforme *WeCasa*, proposant du travail à domicile. L'algorithme de la plateforme met en avant les travailleurs acceptant un grand nombre de clients. De ce fait, une des travailleuses de la plateforme indique que malgré une blessure au genou, elle ne prévoit pas d'arrêter pour autant de travailler et ce, pour ne pas perdre « *sa place* » au sein de l'algorithme.

Cette situation met en lumière plusieurs des dangers auxquels ces travailleuses sont exposées. Dans un premier temps, elles ne bénéficient pas d'une protection sociale suffisante qui leur permettrait de cesser de travailler le temps de soigner leurs blessures. Si certaines ont volontairement souscrit des contrats d'assurance privés, ces derniers viennent difficilement couvrir tous les risques auxquels elles peuvent être confrontées.

¹²³ A. Koechlin et F. Fallot, *Analyse sociologique de l'appréhension de la PS par des travailleuses de plateformes : une analyse du prime du genre* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023.

Dans un deuxième temps, même si elles disposent d'une protection suffisante pour cesser de travailler, celles-ci risquent de perdre leur clientèle en raison du fonctionnement de l'algorithme qui privilégie toujours les travailleurs restés actifs.

143. - De ce fait, les algorithmes des plateformes numériques peuvent être particulièrement dangereux et discriminant pour les travailleurs affectés dans leur état de santé, en particulier pour les femmes enceintes.

L'étude sociologique menée sur la plateforme *WeCasa* a permis de mettre en évidence ce problème¹²⁴. Des travailleuses ont témoigné le fait que durant leurs grossesses, elles avaient continué de travailler jusqu'au dernier moment et ce, pour ne pas être déclassées au sein de l'algorithme.

Une des travailleuses a même témoigné qu'à son retour de congé de quatre mois, elle avait perdu de nombreux clients et qu'elle alors dû « *repartir de zéro* ». Cela soulève une véritable contrainte de genre. La travailleuse enceinte ne peut se permettre de partir trop longtemps en congé, au risque de perdre toute sa clientèle, voire toute sa « *valeur algorithmique* ».

B. Les réactions juridiques en réponse à ces risques de discrimination

144. - Le fonctionnement des algorithmes de chaque plateforme numérique doit être étudié pour comprendre quels critères sont pris en compte pour répartir les travailleurs à la clientèle et par conséquent, les éventuels risques discriminatoires qu'ils peuvent générer.

En 2020, le tribunal de Bologne en Italie a jugé l'algorithme de la plateforme de livraison *Deliveroo* faisait preuve de discrimination¹²⁵. Le syndicat Italien « confédération générale italienne du travail » (CGIL) a en effet soulevé que les travailleurs de *Deliveroo* étaient évalués sur leur présence et leur performance, étant ensuite classés en conséquence. Les mieux classés avaient accès aux meilleures missions et pouvaient réserver les meilleurs créneaux de travail. En cas d'absence, que ce soit pour des raisons de santé ou de grèves, les travailleurs descendaient dans le classement et, devaient repartir de zéro¹²⁶. Ainsi, ces travailleurs pouvaient être discriminés en raison de leur état de santé ou en raison d'activité syndicale.

145. - L'Union européenne a réagi face à ces risques. En avril 2024, le Parlement européen a adopté un projet de directive sur le travail des plateformes. Ce texte prévoit notamment que le travailleur ne peut être licencié ou renvoyé sur la base d'une décision prise par un algorithme, une

¹²⁴ A. Koechlin et F. Fallot, *Ibid.*, p. 220.

¹²⁵ Tribunal Ordinario Di Bologna, 27 nov. 2020, N° R.G. 2949/2019.

¹²⁶ A. Aloisi et V. De Stefano, *Frankly, my rider, I don't give a damn*, Il Mulino, 2021 cité in https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5480>.

surveillance humaine devant être nécessairement sollicitée pour ces décisions importantes¹²⁷. Cependant, le texte nécessite encore d'être adopté par le Conseil, puis publié pour être effectif auprès des États membres.

Certes, il s'agira là d'une avancée. Mais il est cependant permis de déplorer l'absence de dispositions imposant à ces plateformes numériques de publier explicitement le fonctionnement et les critères pris en compte par les algorithmes pour évaluer et mettre en relation leurs travailleurs avec les consommateurs.

¹²⁷ Actualité Parlement européen, *Le Parlement adopte la directive sur le travail des plateformes*, 2024, in <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20240419IPR20584/le-parlement-adopte-la-directive-sur-le-travail-des-plateformes>.

2^{ÈME} PARTIE – LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE AU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE

146. - La part croissante de l’intelligence artificielle et des plateformes numériques dans le monde du travail obère la vision traditionnelle de ce dernier. Peu à peu celle-ci s’efface pour laisser place à des formes de travail plus fluides et flexibles, tandis que les systèmes automatisés deviennent omniprésents. Le système de protection sociale, lequel a été initialement conçu autour du modèle traditionnel du salarié, s’annonce inadapté face à ces évolutions technologiques.

Sans doute est-il impératif que le système de protection sociale s’adapte à ces nouvelles réalités du travail (Titre 1). Plus qu’une adaptation, car les fondements sur lesquels le système social s’est construit ne suffisent plus à garantir une protection et un financement adéquat, il paraît essentiel d’envisager une reconstruction intégrale pour lui permettre de se montrer pleinement efficace dans le monde qui s’annonce (Titre 2).

Titre 1 – L’adaptation du système de protection sociale par la régulation de l’intelligence artificielle et du numérique

147. - L’introduction de l’intelligence artificielle et des plateformes numériques a d’ores et déjà commencé à révolutionner le monde du travail. À ce titre, différentes interventions législatives n’ont pas attendu pour tenter de réguler le statut légal des travailleurs de plateformes, ainsi que l’avènement de l’intelligence artificielle (Chapitre 1). Ces régulations n’ont cependant pas permis, à elle seules, de résoudre tous les problèmes relatifs à la protection sociale tant le système social repose sur des principes fondateurs véritablement dépassés par les récentes évolutions du monde de travail (Chapitre 2).

Chapitre 1 – Les tentatives de régulation par l’instauration d’un statut légal des travailleurs de plateformes et de l’intelligence artificielle

148. – Différentes tentatives de régulation, tant nationales que supranationales, ont été opérées. Elles se rapportent non seulement à la qualification juridique des travailleurs de plateformes (Section 1), mais aussi au contrôle du développement de l’intelligence artificielle (section 2).

Section 1 – La qualification juridique des travailleurs de plateformes

§1 – Les tentatives de régulation interne

149. - Différentes régulations internes ont été opérées concernant le statut légal des travailleurs de plateformes. Dans un premier temps, la Cour de cassation a rendu des arrêts relatifs au statut de ces travailleurs, principalement à travers de litiges de requalification (A). En réponse à ces contentieux naissant, le législateur a réagi en promulguant différentes lois visant à réguler le statut de ces travailleurs (B).

A. L’action régulatrice d’origine jurisprudentielle

150. - La Cour de cassation n’a pas manqué d’être saisie de la qualification de certains travailleurs de plateformes. Cependant, malgré l’incidence des arrêts rendus par elle, le contentieux reste minoritaire et individuel (1). Il est même permis de le considérer comme éclaté, ce qui le rend particulièrement imprévisible (2).

1. Un contentieux minoritaire et individuel

151. – Si ce type de contentieux se rapporte en premier lieu à la requalification du contrat des travailleurs avec la plateforme en contrat de travail (a), laquelle entraîne en second lieu la protection attachée au salariat, elle reste cependant d’une portée limitée (b).

a) La requalification en contrat de travail

152. - Le travail de plateforme mélange des éléments du travail indépendant et du salariat, ce qui rend son appréhension particulièrement complexe. La frontière floue qui sépare les deux catégories de travailleurs salariés et indépendants, a dès lors conduit à un contentieux. Avant même que le législateur ne tranche la question en les qualifiant de travailleurs indépendants, certains travailleurs de plateformes ont introduit une lutte visant à obtenir la requalification de leur relation contractuelle entretenue avec la plateforme numérique en contrat de travail.

Ce type de contentieux se rapportant à la requalification d'une relation de travail n'est ni récent, ni exclusif aux travailleurs de plateforme. Il a déjà été observé à l'occasion de litiges avec des chauffeurs de taxi¹²⁸ ou encore, avec les participants de jeux ou émissions de télé-réalité¹²⁹.

L'objectif d'une telle requalification est de redonner à une relation de travail sa véritable nature, de renverser la présomption de non-salariat ou de prouver que la qualification donnée était fautive. Pour ce faire, il est nécessaire de démontrer un lien de subordination juridique.

153. – A cet effet, le lien de subordination a été caractérisé par la Cour de cassation dans un arrêt dit *Société Générale* de 1996¹³⁰ comme étant « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Pour démontrer l'existence d'un tel lien, le travailleur doit dès lors prouver que l'employeur dispose des trois pouvoirs suivants : le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Le juge utilisera alors la méthode du faisceau d'indices pour rechercher l'exercice de ces pouvoirs.

154. – L'un des contentieux de requalification des travailleurs de plateformes les plus marquants remonte à 2018. Un travailleur de la plateforme de livraison de repas *Take It Easy* a demandé la requalification de son contrat en contrat de travail, une demande qu'il obtient en cassation¹³¹. En effet, la Cour a constaté que la plateforme avait un pouvoir de contrôle, pouvant surveiller l'activité du travailleur en temps réel via un système de géolocalisation, et pouvait également sanctionner le travailleur à travers un système de « *strikes* », des d'avertissements qui pouvaient, à terme, aboutir à la déconnexion du travailleur de la plateforme.

En 2020, c'est au tour de la plateforme numérique *Uber* de se défendre devant la Cour de cassation¹³². Cette fois-ci, la Cour de cassation, ajoute que « peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ».

Elle a ainsi pu déduire l'existence d'un lien de subordination entre un chauffeur et la plateforme *Uber* du fait que le chauffeur exerçait un service propre à la plateforme, qu'il ne pouvait pas se constituer une clientèle propre, ni fixer ses tarifs ou ses conditions d'exercice, qu'un

¹²⁸ Cass. Soc., 19 déc. 2000, n°98-40.572, dit "Arrêt Labanne".

¹²⁹ Cass. Soc., 3 juin 2009, n°08-40.981, dit "Arrêt Ile de la tentation".

¹³⁰ Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *Bull. civ.* V, n°386.

¹³¹ Cass. soc., 28 nov., 2018, n° 17-20.079.

¹³² Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.

itinéraire lui était imposé, sans parfois en connaître la destination finale, et que la plateforme avait le pouvoir de déconnecter le chauffeur au bout d'un certain nombre de refus de courses.

155. - Cependant, la Cour de cassation est récemment venue limiter les éléments pouvant être apportés pour caractériser les pouvoirs de contrôle, de direction et de sanction. Dans un arrêt de 2022, elle a considéré que l'existence d'un système de géolocalisation permettant de suivre en temps réel les chauffeurs, la fixation des prix par la plateforme et le système de notation étaient insuffisants à caractériser seuls « *l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la (plateforme numérique)* »¹³³.

b) Les limites de la requalification en contrat de travail

156. - Bien que les arrêts rendus par la Cour de cassation aient suscité un grand engouement, il est important de noter que ce contentieux reste extrêmement minoritaire. Malgré les quelques 28 millions de travailleurs de plateformes recensés, seulement un millier de litiges ont été répertoriés¹³⁴.

157. - Bien qu'il puisse être avantageux pour les collaborateurs de plateformes numériques d'obtenir la requalification de leur contrat afin de bénéficier des protections du salariat et des avantages sociaux, ce contentieux ne suscite pas l'intérêt de tous les travailleurs. Certains trouvent pleinement satisfaction dans leur statut d'indépendant et dans la flexibilité qu'il leur permet de bénéficier. D'autres ne sont pas enclins à s'engager dans une procédure judiciaire longue et onéreuse, en particulier lorsque ces travailleurs se trouvent déjà dans une situation précaire, et qu'ils ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour entamer une telle démarche.

158. - L'individualité de ce contentieux pose une autre limite. Lorsqu'un travailleur engage une procédure de requalification contre une plateforme, en démontrant l'existence d'un lien de subordination et en obtenant par conséquent la requalification de son contrat, il se doit d'agir à titre individuel. Cela signifie que les travailleurs dans une situation similaire ne bénéficieront pas automatiquement de la requalification de leur contrat simplement parce qu'un autre l'a obtenue. De plus, s'ils décident de s'engager dans un contentieux, ils ne pourront se fonder sur ce seul fait non plus ; chaque travailleur doit apporter des éléments de preuves exclusifs concernant sa propre situation.¹³⁵

¹³³ Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

¹³⁴ B. Krief, *Plateforme et droit du travail*, Colloque de la C. Cass. du cycle « Quelle régulation pour les plateformes numérique ? » du 7 déc. 2023.

¹³⁵ B. Krief, *Plateforme et droit du travail*, Colloque de la C. Cass. du cycle « Quelle régulation pour les plateformes numérique ? » du 7 déc. 2023.

Le contentieux est donc individualisé, les travailleurs devant prouver seul, c'est-à-dire un à un, l'existence d'un lien de subordination entre eux-mêmes et la plateforme numérique.

159. - Cependant, les décisions relatives à la requalification du contrat sont éclatées et semblent varier selon les juridictions. Malgré ce principe d'individualité, les juges de fonds de la Cour des Prud'hommes de Lyon¹³⁶ ont accepté la requalification collective en contrat de travail de 139 chauffeurs *Uber* sans examiner la situation de ces travailleurs au cas par cas. Ces différences rendent alors ce contentieux particulièrement imprévisible.

2. Un contentieux imprévisible

160. - Cet éclatement du contentieux pose un véritablement problème d'imprévisibilité, tant pour les travailleurs qui ne sont pas sûrs des critères à invoquer et des démarches nécessaires pour obtenir la requalification de leur contrat, que pour les plateformes qui ne savent pas quels systèmes et pratiques adopter sans risquer de contentieux de requalification.

161. - Ce problème d'imprévisibilité a conduit la Cour de justice de l'Union européenne, dans un arrêt Yodel de 2020¹³⁷, à établir une grille de lecture pour déterminer les hypothèses dans lesquelles un travailleur de plateforme peut être considéré comme un indépendant. Parmi ces critères figurent la possibilité de recourir à des sous-traitants, la liberté d'accepter ou de refuser différentes tâches, la fourniture de services à un concurrent, et la capacité de fixer librement ses propres heures de travail.

Cependant, ces critères sont peu utilisés par le juge français, qui a souhaité établir sa propre grille de lecture. De ce fait, le juge français se fonde sur des éléments tels que la contrainte dans la création de l'activité, la liberté de se connecter ou non à la plateforme, la liberté d'accepter ou non l'itinéraire proposé, la capacité de fixer les prix, la possibilité de constituer une clientèle personnelle, et la possibilité de mettre fin à la relation commerciale¹³⁸.

162. - Face à ces difficultés, le législateur a réagi en tranchant la question du statut de ces travailleurs de plateformes tout en promulguant des lois protectrices pour ces derniers.

B. L'action régulatrice d'origine légale

163. - Le législateur est intervenu en 2016 pour tenter de répondre à l'expansion du travail de plateforme et à l'apparition des premiers procès en requalification et ce, en consacrant à ces

¹³⁶ CPH de Lyon, 20 janv. 2023, n° 20-00.746.

¹³⁷ CJUE, 22 avril 2020, aff. C-692/19, B. c/ Yodel Delivery Network Ltd.

¹³⁸ B. Krief, *Plateforme et droit du travail*, Colloque de la C. Cass. du cycle « Quelle régulation pour les plateformes numérique ? » du 7 déc. 2023.

sujets une partie spécifique du Code du travail (Titre IV du Livre III de la Partie VII du code), laquelle inclue les articles L. 7341-1 à L. 7345-12 dudit code.

Madame le Professeur Isabelle Desbarats a par la suite dressé un panorama des autres lois protectrices des travailleurs de plateformes¹³⁹. Tout d'abord, la loi d'orientation des mobilités de 2019¹⁴⁰ a « invité » les plateformes d'établir une charte comprenant des mesures visant à prévenir les risques professionnels, les dommages aux tiers, ainsi qu'à fournir une protection sociale complémentaire¹⁴¹. De plus, elle a prévu l'abondement du compte personnel de formation de certains travailleurs dès lors que leur chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme dépasse un seuil déterminé selon le secteur d'activité¹⁴².

164. - Ensuite, la loi du 2 août 2021¹⁴³ a introduit la possibilité pour les travailleurs de plateformes de s'affilier à un service inter-entreprise de leur choix¹⁴⁴, ce qui constitue une avancée pour leur santé. Cependant, le coût de l'affiliation restant à la charge du travailleur, beaucoup ne s'y intéressent pas en raison de leur précarité financière¹⁴⁵.

Le législateur a également intégré des dispositions sur la représentativité des travailleurs de plateforme. Ainsi, ces travailleurs peuvent être représentés par des syndicats, ils ont le droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer¹⁴⁶. Ces syndicats ont la possibilité de signer des accords collectifs et de déclarer des mouvements concertés de refus de fournir des services afin de défendre des revendications professionnelles¹⁴⁷.

¹³⁹ I. Desbarats, *Derrière l'IA : les travailleurs des plateformes numériques en quête de droits* in *L'entreprise et l'intelligence artificielle. Les réponses de droit* (dir. A. Mendoza-Caminade), Travaux de l'IFR, Presses de l'université Toulouse Capitole 1, 2022, p. 113.

¹⁴⁰ L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019 : *JO* 26 déc.

¹⁴¹ C. trav., art. L. 7342-9.

¹⁴² C. trav., art. L. 7342-3 et L. 7342-4.

¹⁴³ L. n° 2021-1018, 2 août 2021 : *JO* 3 août.

¹⁴⁴ C. trav., art. L. 4621-3.

¹⁴⁵ J. Dirringer, *Travail de plateformes et universalité(s) de la protection sociale. Entre ordre marchand et ordre social* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023.

¹⁴⁶ C. trav., art. L. 7342-6.

¹⁴⁷ C. trav., art. L. 7342-5.

165. - Malgré ces avancées législatives importantes, certains droits sont encore refusés aux travailleurs de plateformes par comparaison avec ceux accordés aux salariés¹⁴⁸ : les plateformes ne sont pas tenues de motiver la rupture du contrat commercial et les travailleurs ne bénéficient pas non plus d'un droit au chômage... sauf à moins de remplir les conditions requises pour bénéficier de l'allocation des travailleurs indépendants (ATI).

166. - Le législateur français n'est pas le seul à s'être préoccupé du sort des collaborateurs de plateformes numériques. Dans la mesure où ceux-ci rencontrent des problématiques similaires à travers le monde, cela induit des tentatives de régulations par différentes institutions internationales.

§2 – Les tentatives de régulation supranationale

167. - Différentes institutions internationales vont se saisir de la question du statut et des conditions de travail des collaborateurs de plateforme numérique. L'Union européenne va notamment formuler diverses propositions concernant ces travailleurs (A). À une plus grande échelle, le droit international, et notamment l'Organisation internationale du travail (OIT) va également se pencher sur les conditions de travail de ces derniers (B).

A. Les tentatives issues du droit de l'Union européenne

168. - L'analyse des tentatives de régulation du statut légal des travailleurs de plateformes au sein de l'Union européenne peut être réalisée à travers l'étude de trois propositions majeures.

Tout d'abord, La proposition de directive de la Commission européenne de 2021 vise à réguler le statut légal des travailleurs en établissant une présomption de relation de travail (1). La résolution du Parlement Européen suit le raisonnement de la Commission, mais met l'accent sur la nécessité de moderniser les systèmes de protections sociales, devenus inadaptés aux évolutions technologiques (2). Enfin, très récemment, le Parlement et le Conseil Européen ont convenu d'une directive qui pourrait avoir une valeur contraignante au sein des États membres (3).

1. La proposition de directive COM(2021) 761

169 - En 2021, la Commission Européenne a présenté une proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes¹⁴⁹. Cette proposition met en avant

¹⁴⁸ I. Desbarats, *Derrière l'IA : les travailleurs des plateformes numériques en quête de droits* in *L'entreprise et l'intelligence artificielle. Les réponses de droit* (dir. A. Mendoza-Caminade), Travaux de l'IFR, Presses de l'université Toulouse Capitole 1, 2022, p. 114.

¹⁴⁹ Commission européenne, Communication au parlement européen, au comité économie social européen et au comité des régions "*De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail*" du 9 déc. 2021, COM(2021) 761.

les défis liés à l'établissement du statut de ces travailleurs, qui selon un rattachement au statut de salarié ou d'indépendant, crée des disparités dans l'accès aux droits et aux protections.

Le développement de l'algorithme dans le travail soulève également des questions concernant d'utilisation de données et de discriminations, ce qui contribue à de mauvaises conditions de travail et à un accès insuffisant à la protection sociale.

La Commission propose alors différentes mesures pour améliorer les conditions de travail, notamment en ce qui concerne la qualification du statut professionnel des travailleurs et la gestion des algorithmes, ainsi que l'amélioration du dialogue social des travailleurs de plateformes, entravé par le droit de la concurrence.

170. - Concernant le statut des travailleurs, la Commission européenne propose une présomption réfragable de l'existence d'une relation de travail applicable à toutes les plateformes de travail exerçant un contrôle. Cela permettrait aux travailleurs de bénéficier de tous les droits et protections du statut de salarié. Ces mesures devront être mises en place par les États membres, et ce en fixant des règles plus claires et transparentes sur les droits et obligations des travailleurs.

171. - En ce qui concerne les algorithmes, la Commission propose de nouvelles protections pour les travailleurs, notamment en matière de risques psychosociaux pouvant être induits par la surveillance, les risques d'accidents et à l'accès aux tâches. Ainsi, elle demande plus de transparence sur l'utilisation et le fonctionnement des algorithmes, et la consultation des représentants des travailleurs en cas de modification du système algorithmique.

172 - Quant au dialogue social, la Commission propose la mise en place de canaux numériques pour permettre aux travailleurs de communiquer entre eux et avec leurs représentants. Il incombera aux États membres de promouvoir le dialogue social et de soutenir la représentation collective.

Cette proposition est devenue une résolution européenne, laquelle a été adoptée par le Sénat le 14 novembre 2022¹⁵⁰. Cependant, en tant que résolution, ce texte n'a pas de valeur contraignante au sein de notre système juridique. Ainsi, bien que les propositions soient intéressantes au regard des difficultés et de la précarité des travailleurs de plateformes, elles ne contraignent pas les acteurs à une stricte applications des dispositions.

2. La résolution du Parlement européen 2019/2186

¹⁵⁰ Résolution du Sénat n°17, Session Ordinaire de 2022-2023.

173. - En septembre 2021, le Parlement européen en a adopté une résolution¹⁵¹ au sujet, également, des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Le Parlement admet que le travail de plateforme vient créer de l'emploi, et permet le développement de formes modernes d'emploi et des technologies. Mais il soulève des inquiétudes quant à la précarité et les mauvaises conditions de travail de ces travailleurs.

Les sources de ces craintes sont similaires à celles désignées par la Commission européenne : la difficulté de déterminer le statut de ces travailleurs, et les risques du système d'algorithme. De nouveau, le Parlement propose une présomption réfragable de la relation de travail, et de reconnaître aux plateformes le statut "*d'employeur de travail intérimaire ou d'intermédiaire*".

174. - Le Parlement insiste cependant sur le besoin de moderniser les systèmes de protection sociale en considération des évolutions technologiques et de la protection des travailleurs de plateformes. Notamment, il demande à la Commission et aux États membres de coordonner les systèmes de protection sociale afin de pouvoir exporter les prestations. De plus, est soulevé le droit aux travailleurs à recevoir une indemnisation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, et le bénéfice d'une couverture d'assurance maladie et invalidité.

De nouveau, ce texte est une résolution du Parlement européen qui n'a pas de valeur contraignante dans le système juridique français et dont l'impact est limité.

3. La proposition de directive du Conseil et du Parlement Européen

175. – Si les organes de l'Union européenne ont jusqu'à présent proposé des textes non contraignants concernant les travailleurs de plateformes, le Conseil et le Parlement Européen ont récemment convenu d'une proposition de directive qui aborde les deux principales problématiques du statut des travailleurs de plateformes et de la transparence des algorithmes.

176. – Ce projet prévoit le bénéfice d'une présomption de salariat pour ces travailleurs de plateformes dans le cas où au moins deux indicateurs parmi cinq sont remplis. Ces indicateurs comprennent : des plafonds de rémunération, un contrôle de l'exécution du travail, le contrôle de l'attribution des tâches, le contrôle de conditions de travail et la limitation de l'autonomie du travailleur dans l'organisation de son travail. Cette liste n'étant pas exhaustive, il est précisé que les États membres peuvent l'élargir selon leurs besoins.

¹⁵¹ Résolution du Parlement européen du 16 sept. 2021 "*sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes — nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique*" (2019/2186(INI)).

177. – Ce projet a été confirmé par les ministres de l'emploi et des affaires sociales de l'UE le 11 mars 2024. Le texte doit désormais être formellement adopté, puis les États membres auront deux ans pour intégrer la directive dans leur législation nationale. Ainsi, une telle directive aurait un effet contraignant dans le système juridique et pourrait changer la situation des travailleurs de plateformes. Grâce à la présomption de salariat, ils pourraient bénéficier du système de protection sociale, à moins que les plateformes ne modifient leur fonctionnement pour répondre aux indicateurs fournis, offrant ainsi une véritable autonomie aux travailleurs de plateformes. L'avancée de cette directive est donc à suivre de près.

B. Les tentatives issues du droit international

178. - Du point de vue du droit international, l'élaboration d'une régulation uniforme des travailleurs de plateforme partout dans le monde s'annonce complexe, chaque États ayant ses propres spécificités notamment en matière de protection sociale. De plus, chaque nation interprète différemment aujourd'hui la notion et le statut de ces travailleurs. Cependant, un point transcende ces différences : la nécessité d'un filet de protection pour ces travailleurs¹⁵².

179. - L'Organisation internationale du travail (OIT) s'est saisie de cette question dans un rapport publié en 2021¹⁵³. Dans ce document, l'OIT réalise une étude approfondie sur ces travailleurs, en analysant leur impact sur l'économie et dans le mode du travail, leur démographie, et en mettant en avant la nécessité de garantir un travail décent.

Ce rapport propose des pistes de régulations visant à améliorer la condition des travailleurs de plateformes, en se fondant sur la garantie d'un travail décent énoncé dans *"la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que dans l'objectif 8 des objectifs de développement durable des Nations Unies"*¹⁵⁴. Ce principe de travail décent s'applique à tous les travailleurs quelle que soit leur qualification, et implique alors différentes libertés et droit fondamentaux : la liberté syndicale, un principe de non-discrimination, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants ; mais également des normes : la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale, la politique de l'emploi et de la création d'emplois, l'inspection du travail. D'autres droits pourraient également s'ajouter à ces derniers, adaptés aux travailleurs de plateformes, notamment sur la mobilité, le licenciement juste, et l'accès aux données et à la vie privée.

¹⁵² C. Marzo (dir.), *Propos introductifs, sonder les fondements institutionnels et normatifs de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, LGDJ, 2023.

¹⁵³ Rapport Phare du BIT, *Emploi et question sociales dans le monde, Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde*, OIT 2021.

¹⁵⁴ Rapport Phare du BIT, *Ibid.*, p. 215.

180. - En ce qui concerne la sécurité sociale, L'OIT se réfère à sa convention n°102 et à d'autres de ses instruments fixant des critères minimaux pour les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants. Ces critères englobent des aspects tels que la maladie, les soins médicaux, l'invalidité, la maternité, les AT-MP, le chômage et la vieillesse. Est également inclut la recommandation n°202 qui prévoit des garanties élémentaires de soins de santé essentiels, et la sécurité élémentaire de revenu¹⁵⁵.

Ce rapport vient ainsi offrir des pistes et des recommandations pour étendre le droit des travailleurs de plateformes et leur garantir un travail décent, au même titre que les salariés.

En ce qui concerne la valeur juridique de ces normes, seule la Constitution et les conventions de l'OIT ayant été ratifiées par les États ont une force contraignante, sans cependant contraindre directement les entreprises ou les travailleurs individuels. Les recommandations ne sont donc que des lignes directrices sans véritable valeur contraignante sur le plan juridique¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Rapport phare du BIT, *Ibid.*, p. 218.

¹⁵⁶ Rapport phare du BIT, *Ibid.*, p. 216.

Section 2 – La tentative d’encadrement du développement de l’intelligence artificielle et des activités robotisées

181. - L’intelligence artificielle (IA) et les robots impactent le monde du travail depuis trop peu de temps pour commencer à être régulés. La première grande loi européenne sur l’intelligence artificielle a été promulguée en 2024 (l’IA Act) et elle signe ainsi le début du contrôle de cette nouvelle technologie (§1). Elle pose également les premières limites à l’intelligence artificielle. Or, de nombreux aspects n’ont pas encore été régulés, cette technologie étant encore trop récente (§2), notamment sur les enjeux en protection sociale.

§1 – La régulation de l’intelligence artificielle et des activités robotisées : l’IA ACT

182. - L’intelligence artificielle est une technologie relativement récente qui s’est rapidement imposée dans le monde du travail au cours des toutes dernières années. Consciente des enjeux soulevés par cette technologie, La Commission européenne a présenté le 21 avril 2021 une proposition de règlement visant à garantir une intelligence artificielle digne de confiance¹⁵⁷.

Élaborer une telle législation est complexe car elle nécessite un équilibre entre la protection des droits fondamentaux attachés aux personnes, menacées par le développement de l’intelligence artificielle et des activités robotisées, et la promotion du développement économique de nos sociétés.

Le 8 décembre 2023, le Parlement européen et le Conseil sont néanmoins parvenus à un accord, aboutissant à l’adoption de la première loi européenne sur l’intelligence artificielle. C’était le 13 mars 2024 de la part d’une majorité de députés européens.

183. – Ce texte ainsi adopté vise tous les types d’intelligence artificielle, mais son régime varie en fonction des risques qu’elles présentent. Les systèmes l’IA sont considérés comme présentant un risque élevé lorsqu’ils sont destinés à être un composant de sécurité d’un produit ou le produit lui-même, et doivent alors faire l’objet d’une évaluation de la conformité par un tiers, avant leur mise sur le marché¹⁵⁸.

En plus de ces conditions, une annexe accompagnant la loi classe d’autres systèmes comme étant « à haut risque ». L’un d’eux intéresse particulièrement les travailleurs des plateformes : « *les systèmes d’IA destinés à être utilisés pour prendre des décisions concernant les conditions des relations de travail, la promotion ou la résiliation des relations contractuelles liées au travail, pour*

¹⁵⁷ A. Mendoza-Caminade (Dir.), *La proposition de règlement européen sur l’intelligence artificielle, vers une réglementation d’excellence ?* in *L’entreprise et l’intelligence artificielle. Les réponses du droit*, Travaux de l’IFR, Presses de l’université Toulouse Capitole 1, 2022, p. 17.

¹⁵⁸ AI Act, COM/2021/206 final, art. 6.

attribuer des tâches sur la base du comportement individuel ou de traits ou caractéristiques personnels, ou pour surveiller et évaluer les performances et le comportement des personnes dans le cadre de ces relations¹⁵⁹ ».

Ainsi, la loi classe les systèmes d'intelligences artificielles pour, à terme, pouvoir déterminer ceux qui posent des risques inacceptables et qui dès lors seront interdits (cela va concerner les intelligences artificielles qui vont chercher à manipuler ou exploiter son utilisateur, et vont poser des risques de discrimination ou violer la vie privée des utilisateurs).

184. - Il est important de noter que les obligations imposées par la loi concerneront principalement les développeurs de l'intelligence artificielle, et non les utilisateurs. Ces obligations incluent la mise en place d'un système de gestion de risques, la gouvernance des données, l'établissement d'un document technique pour assurer la conformité des systèmes, la fourniture d'instructions d'utilisation, permettre la mise en place d'une surveillance humaine des IA à hauts risques, assurer les niveaux appropriés de précision, de robustesse et de cybersécurité, et assurer un système de gestion de la qualité.

185. - Cette loi vise ainsi à réguler l'intelligence artificielle dans sa confection et ce, en essayant d'imposer des obligations afin d'identifier plus facilement celles qui présentent des risques et garantir la protection des droits individuels.

Si elle constitue une avancée majeure dans la régulation de l'intelligence artificielle et jette les bases pour l'élaboration de législations futures, elle n'appréhende pas pleinement les conséquences de l'intelligence artificielle en matière de protection sociale. Il est alors certain que de nouvelles lois devront être promulguées à l'avenir.

§2 – Une évolution encore récente

186. - L'IA Act est considérée comme la première grande loi régulatrice de l'intelligence artificielle, mais cela signifie qu'il reste de nombreux aspects de l'IA non encore régulés. En ce qui concerne la protection sociale, les éventuels impacts du développement de cette intelligence ne sont pas encore réglementés et font l'objet de réflexions et de propositions d'experts.

Pour l'économiste Janing Berg, il faut « réfléchir à la question de l'équilibre des pouvoirs, de la voix des travailleurs affectés par les ajustements du marché du travail, le respect des normes existantes et des droits, et l'utilisation adéquate des protections sociales nationales, ainsi que les

¹⁵⁹ AI Act, COM/2021/206 final, Annexe III, 4.(b).

systèmes de formation seront des éléments cruciaux pour piloter le déploiement de l'IA dans le monde du travail¹⁶⁰ ».

187. - le Cercle de Recherche et d'Analyse sur la Protection Sociale (CRAPS) s'est penché sur cette question et a rédigé un rapport sur les enjeux que posent l'intelligence artificielle en matière de protection sociale¹⁶¹. Florent Parmentier soulève une transition sociale-écologique causée par l'impact de l'intelligence artificielle, tandis que Nicolas Bouzou estime que l'IA vient compléter le cerveau biologique en pouvant être utile l'homme dans son travail. Or, le développement de l'intelligence artificielle va poser des défis pour ces prochaines années : il va falloir anticiper la disparition de certains métiers, mais également accompagner la mutation de ceux qui ne vont pas disparaître.

188. - Un rapport du Bruegel théorise l'impact de l'automatisation sur le marché du travail européen¹⁶². Il rapporte des effets positifs, notamment dans l'économie : l'automatisation de certains métiers permettra aux entreprises de faire des économies, qui seront réinjectés dans le recrutement et l'augmentation des salaires des métiers qui ne peuvent être automatisés. Ainsi, si le développement de l'intelligence artificielle risque d'avoir un impact important dans le monde du travail, cela ne signifie pas forcément qu'elle va mener à la fin du travail.

Cette automatisation vient créer de nouvelles formes de travail plus flexibles, pour lesquelles le système de protection sociale actuel est particulièrement inadapté. Ce rapport reconnaît cependant les difficultés de la mise en place d'une régulation européenne d'un système de protection sociale, ce dernier variant grandement selon les pays.

189. - Ce rapport propose cependant diverses solutions pour faire face aux risques d'automatisation des métiers et de chômage de masse. D'abord, il propose une refonte du système de financement de la sécurité sociale, en proposant notamment le passage à un système Beveridgien de financement universel (voir *infra* n°271).

Ensuite, il est envisagé la mise en place d'un revenu de base universel qui remplacerait les systèmes de protection sociales actuels. Ce revenu de base servirait de filet de protection pour les travailleurs dont les métiers seraient automatisés. Cependant, la mise en place d'un tel revenu

¹⁶⁰ J. Berg, Intelligence artificielle : quelles conséquences pour le travail, Polytechnique Insights, 2024, in <https://www.polytechnique-insights.com/tribunes/digital/intelligence-artificielle-quelles-consequences-pour-le-travail/>.

¹⁶¹ CRAPS, *L'IA : Un défi pour la protection sociale*, Rapport 2020.

¹⁶² G. Petropoulos, J. Scott Marcus, N. Moës, E. Bergamini, *Digitalisation and European welfare states*, Bruegel, Blueprint Series 30, 2019.

nécessiterait un financement important, et donc une augmentation des taxes, ce qui pourrait diminuer la motivation des citoyens à travailler.¹⁶³.

190. - Enfin, des mesures devront être prises dans le domaine de l'éducation pour encourager la flexibilité et les changements de carrière. Il est proposé de transmettre non seulement des compétences spécialisées, mais aussi des compétences générales. De cette manière, ceux qui perdent leur emploi en raison de l'automatisation vont pouvoir plus facilement se réorienter. La protection sociale sera par ailleurs indispensable pour ces travailleurs qui perdront leurs métiers du fait de l'automatisation : elle devra agir durant cette période de réorientation afin que l'individu ne tombe pas dans la pauvreté durant la transition¹⁶⁴.

191. - Il semble alors que les législations actuelles ne parviennent pas réellement à combler les difficultés causées par le développement de l'intelligence artificielle et du numérique. Le législateur doit sans doute aller au-delà de simples réformes en surface, mais se saisir des principes fondateurs du système de protection sociale.

¹⁶³ G. Petropoulos, J. Scott Marcus, N. Moës, E. Bergamini, *Ibid.*, p.151.

¹⁶⁴ G. Petropoulos, J. Scott Marcus, N. Moës, E. Bergamini, *Ibid.*, p. 153.

Chapitre 2 – Le questionnement des principes fondateurs de la protection sociale française

192. - L'émergence d'un nouveau mode de travail flexible et diversifié, développé notamment par les outils de la numérisation, remet en question les principes fondateurs du système de protection sociale français. Ce constat tient tout d'abord à la couverture sociale précaire à ces nouveaux travailleurs qui met en péril le principe de solidarité (Section 1), ces derniers ne bénéficiant que de moindres avantages sociaux en raison de leur rattachement au statut de travailleur indépendant. Or, ce statut ne correspond pas aux réalités des travailleurs de plateformes. Bien que ceux-ci soient soumis aux contraintes du salariat, ils ne bénéficient pas de l'autonomie totale qui caractérise habituellement les travailleurs indépendants. Dès lors, il semble que la séparation salarié et indépendant soit désormais obsolète (Section 2).

Section 1 – La remise en question du principe de solidarité

193. - Pour comprendre comment l'émergence du travail de plateforme remet en question le principe de solidarité, il est essentiel de commencer par appréhender cette dernière dans le détail (§1) et ce, avant d'observer que du fait de sa précarité, le travail de plateforme met en danger ce principe qui était jusqu'alors considéré comme acquis (§2).

§1 – La notion de solidarité

194. – « *La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale* »¹⁶⁵. Ainsi s'ouvre le Code de la sécurité sociale, énonçant la solidarité comme la fondation même du système de sécurité sociale.

Cette notion est cependant ancienne. Juridiquement, elle était déjà inscrite dans le Code civil de 1804 en son article 1201 comme « *un engagement par lequel les personnes s'obligent les unes pour les autres et chacune pour tous* ». La solidarité se rapporte alors à une idée d'interdépendance entre les hommes¹⁶⁶. Or, Marie-Claude Blais s'interroge sur la désignation même de cette notion de solidarité : désigne-t-elle un fait qui s'applique naturellement ou est-elle un idéal qui doit être poursuivi, donc construit par l'Homme ?¹⁶⁷

¹⁶⁵ C. séc. soc., art L. 111-1.

¹⁶⁶ M-C Blais, *L'histoire de l'idée de solidarité permet-elle d'éclairer les difficultés du présent ?* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 126.

¹⁶⁷ M-C Blais, *Ibid.*, p. 127.

Il peut néanmoins être soutenu que la solidarité est à la fois non seulement un fait qui s'est développé naturellement au cours de l'histoire et dans les sociétés, mais également une philosophie politique qui s'applique volontairement.

195. - Différentes formes de solidarité peuvent être retracées au fil des changements organisationnels des hommes.

« *La plus ancienne de toutes les sociétés, et la seule naturelle, est celle de la famille* »¹⁶⁸. La première forme de solidarité est donc liée aux liens de sang¹⁶⁹ : les aînés vont prendre soin des plus jeunes, et ces derniers prennent ensuite la relève en s'occupant des plus âgés. Une entraide se forme ainsi parmi les membres d'une même famille.

Les hommes forment ensuite des clans, et par les évolutions et les avancées techniques, ils fondent des villages. Une deuxième forme de solidarité apparaît ici, au travers d'un lien territorial¹⁷⁰. Les villageois s'entraident et défendent leur territoire en communauté.

Les villages s'enrichissent et s'agrandissent. En leur sein, chacun se spécialise dans un métier, et ces travailleurs forment des corporations, créant donc une solidarité professionnelle¹⁷¹. Des guildes protègent leurs membres et leurs familles, on y retrouve alors une solidarité en raison de l'exercice d'une activité professionnelle commune.

196. - Cette solidarité a également été en mise en place de manière volontaire, en devenant une idée politique. Le politique Léon Bourgeois a été le pionnier du « solidarisme » durant la III^{ème} République.

Alors que de multiples polémiques ont conduit à un clivage politique et social, Léon Bourgeois évoque le « solidarisme » comme un juste milieu entre le libéralisme et le socialisme. Selon lui, l'homme en société est débiteur envers cette dernière, et ne peut bénéficier de sa liberté qu'en fournissant un effort solidaire envers ses compatriotes¹⁷².

¹⁶⁸ J-J. Rousseau, *Du contrat social*, Éd. 1762, p. 8.

¹⁶⁹ Ph. Coursier, *Leçons de droit la protection sociale*, Les trois colonnes, 2021, p. 30.

¹⁷⁰ Ph. Coursier, *Ibid.*, p. 32.

¹⁷¹ Ph. Coursier, *Ibid.*, p. 34.

¹⁷² O. Amiel, *Le solidarisme, une doctrine juridique et politique française de Léon Bourgeois à la Ve République* in *Parlement, Revue d'Histoire Politique (n°11)*, 2009, p. 149 et s.

Finalement, le principe de solidarité suppose que « *chacun est responsable de tous, que les citoyens sont responsables les uns et des autres. Il s'agit de dépasser sa condition personnelle pour s'inscrire dans une collectivité, dans un projet commun* »¹⁷³.

197. - Le système de sécurité sociale va alors structurer une solidarité qui va s'appliquer à l'échelle nationale. L'alinéa 2 de l'article L. 111-1 du Code du travail de 1985 énonce que la Sécurité sociale couvre « *toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière* ». Au-delà d'une appartenance par la nationalité, la sécurité sociale englobe tous les résidents du territoire.

Cependant, l'article énonce également des garanties pour « *les travailleurs* »¹⁷⁴. La solidarité nationale s'applique alors à tous les résidents, mais une solidarité professionnelle s'ajoute à cette dernière pour en cerner les contours et en stigmatiser les droits.

La Sécurité sociale doit donc garantir, au nom de la solidarité nationale, « *la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille et d'autonomie* » des résidents en France, les risques de perte de revenus des travailleurs, ainsi que « *la prise en charge des frais de santé, du soutien à l'autonomie, le service des prestations d'assurance sociale, notamment des allocations vieillesse, le service des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que le service des prestations familiale* »¹⁷⁵.

198. - Employé régulièrement et considéré comme le fondement même de l'organisation de la sécurité sociale, ce principe est aujourd'hui considéré comme acquis. Or, l'apparition de nouvelles formes de travail issues de la numérisation vient chambouler l'application effective de ce principe.

§2 – Le statut des plateformes, un danger au principe de solidarité

199. - Le principe de solidarité promet alors de fournir à tous les travailleurs une protection afin qu'ils n'aient jamais à supporter seuls l'intégralité des risques sociaux auxquels ils peuvent être soumis.

Or, dans le cas des travailleurs de plateforme, il a été complexe de déterminer leur statut et par conséquent, leur affiliation à un régime de sécurité sociale. Le législateur a choisi de les affilier par principe au statut d'indépendants et ce, malgré le fait que ces travailleurs sont soumis à des

¹⁷³ J. Sellam, *La lente déconstruction du principe de solidarité comme fondement de la protection sociale in Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 141.

¹⁷⁴ C. séc. soc., art L. 111-1, al 3.

¹⁷⁵ C. séc. soc., art L. 111-1, al 4.

contraintes proches de celles du salariat... ce qui a eu pour effet de les doter d'une couverture relativement précaire.

De ce fait, les travailleurs de plateformes sont difficilement couverts pour certains des risques sociaux auxquels ils sont particulièrement exposés (perte d'emploi, risques d'accidents du travail, ...). Des prestations pourtant prévues à l'article L. 111-1 du Code de la sécurité sociale. Le problème est alors évident : les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas réellement de la solidarité nationale, ou de façon imparfaite.

200. - Bien conscient de la précarité de la couverture sociale de ces travailleurs, le législateur a émis des lois protectrices à leur égard, ces différentes régulations sont cependant limitées dans leur application¹⁷⁶.

La loi n'impose pas de solidarité collective. En réalité, il revient surtout au travailleur de financer lui-même sa protection sociale. Celui-ci est « invité » à adhérer volontairement à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles du régime général ou, à défaut, souscrire une assurance couvrant le risque d'accidents du travail. Si tel est le cas, il pourra dans ce dernier cas bénéficier d'une prise en charge de sa cotisation d'assurance par la plateforme mais uniquement si son chiffre d'affaires dépasse un seuil fixé par décret¹⁷⁷. Ainsi, le travailleur de plateforme ne bénéficie pas automatiquement de cette couverture, et la nation ne se porte pas solidaire pour lui en faire bénéficier.

201. - Un autre exemple peut être tiré de l'article L. 7342-9 du Code du travail qui propose à la plateforme d'établir une charte déterminant les conditions et modalités de l'exercice de sa responsabilité sociale. L'article précise bien que « *la plateforme peut établir une charte* », indiquant que cette dernière n'est pas obligatoire mais simplement une faculté de la plateforme.

En raison de ce caractère facultatif, différents députés ont saisi le Conseil constitutionnel afin de contester la constitutionnalité de cet article¹⁷⁸. Ces deniers ont contesté sa portée normative, le législateur n'ayant « *pas suffisamment défini les éléments devant figurer dans la charte et, notamment, les garanties sociales minimales devant s'appliquer aux travailleurs* »¹⁷⁹.

Le Conseil constitutionnel a cependant écarté le raisonnement des députés. Bien qu'il ait déclaré l'inconstitutionnalité de certaines dispositions originelles, qui empêchaient notamment la

¹⁷⁶ J. Sellam, *La lente déconstruction du principe de solidarité comme fondement de la protection sociale in Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 150.

¹⁷⁷ C. trav., art. L. 7342-2 et L. 7342-4.

¹⁷⁸ Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC

¹⁷⁹ Cons. const., *Ibid.* §9.

caractérisation d'un lien de subordination après homologation de la charte, il n'a pas censuré le caractère facultatif de cette charte.

Il n'y a finalement que très peu d'obligations pesant sur les plateformes en termes de protection sociale. Les travailleurs sont le plus souvent livrés à eux-mêmes pour financer par eux-mêmes leur protection sociale.

202. - Le principe de solidarité se trouve alors totalement ineffectif lorsqu'il s'agit de protéger les travailleurs de plateforme. Au-delà de ces seuls travailleurs, il ne parvient pas à s'appliquer à cette nouvelle catégorie qui émerge de la *gig economy* et qui est en recherche de flexibilité. Il est alors nécessaire de repenser à ce que la solidarité nationale intègre et comment elle s'applique, ce qui conduit à remettre en question la séparation entre le régime salarié et indépendant.

Section 2 – La remise en question du partage entre salariat et travail indépendant

203. – La collaboration sur plateforme présente une particularité en ce qu'elle combine des caractéristiques à la fois du travail salarié et de l'activité indépendante. De ce fait, aucun de ces deux statuts n'est pleinement adapté à cette forme d'emploi (§1). Rattacher ces travailleurs au statut de salarié revient à négliger leur flexibilité, tandis que les affilier au statut d'indépendant revient à ignorer le pouvoir qu'exerce la plateforme sur la réalisation des missions. Il est sans doute nécessaire de repenser au concept d'autonomie du travailleur, et de reconsidérer la séparation entre salarié et indépendant (§2).

§1 – Le dépassement de la dichotomie entre salariat et travail indépendant

204. - Le système économique des plateformes numériques repose sur l'externalisation du travail vers des indépendants qui assument les risques. La plateforme n'est alors que l'intermédiaire à travers laquelle l'indépendant est mis en relation avec un client.

C'est cette relation entre la plateforme et le travailleur qui pose problème dans la détermination du statut. D'un côté, la Cour de cassation a accepté la requalification de certains contrats de ces travailleurs en contrats de travail, leur permettant ainsi de bénéficier du statut de salarié, tandis que de l'autre, le législateur a choisi de les considérer comme indépendants.

205. - Ces difficultés proviennent des caractéristiques mêmes du travail de plateformes, qui mêlent des éléments propres au salariat et d'autres au travail indépendant. Le travailleur indépendant devrait être autonome dans l'organisation entière de son travail, sans autorité pouvant lui dicter les missions à accomplir.

Le travailleur de plateforme bénéficie effectivement d'une certaine liberté dans les jours et le temps qu'il décide de consacrer à son travail. De plus, il devrait en théorie être libre d'accepter ou non les missions proposées par la plateforme numérique.

Cependant, le travailleur de plateforme ne détermine pas librement sa rémunération, ne peut que difficilement constituer sa clientèle propre, et peut être sanctionné par la plateforme. De plus, il est soumis au système algorithmique dans la détermination de ses missions, sans pouvoir les négocier.

Finalement, il est complexe d'associer l'indépendance uniquement dans la liberté d'organiser son temps de travail, notamment lorsque le modèle économique des plateformes incite les travailleurs à augmenter leur durée de travail, et à travailler à certaines heures spécifiques¹⁸⁰.

Les travailleurs de plateforme sont alors considérés comme indépendants sans bénéficier d'une pleine autonomie, et sont encadrés par une plateforme numérique, sans bénéficier du statut de salarié. Toute la difficulté réside ici : les travailleurs de plateformes ne sont ni des salariés, ni des indépendants.

206. - La nouvelle forme de travail issue de la numérisation ne correspond plus aux catégories classiques : la flexibilité du travailleur de plateforme s'oppose à la stabilité qui caractérise le salariat, et le statut d'indépendant les rend précaires du point de vue des bénéfices sociaux et de l'absence de protection en cas de rupture du contrat.

Cette nouvelle forme de travail remet en cause les statuts en place. Le marché du travail est en pleine mutation, ce qui se manifeste également dans la relation que les individus entretiennent avec le travail : nombreux sont ceux qui aspirent à l'autonomie et à la pleine liberté dans l'organisation de leur travail, la persistance d'un taux élevé de chômage influe également les chômeurs à se lancer dans le travail indépendant qui devient plus accessible qu'un emploi stable, et le développement du cumul d'emploi pousse également les individus à soit accumuler les petits boulots, ou à bénéficier d'un emploi stable auquel le travail de plateforme constitue un complément de rémunération¹⁸¹

En raison de l'ensemble de ces éléments, il émerge « *une porosité entre le travail salarié et le travail non salarié qui vient bousculer la distinction qui s'est progressivement construite entre les deux* »¹⁸². On rencontre aujourd'hui « des indépendants dépendants » qui brouillent la dichotomie salarié et indépendant et laissent place à une zone grise, puisque aucun statut existant dans le système juridique ne permet d'appréhender leurs caractéristiques.

207. - Finalement, la dichotomie salarié et indépendant semble aujourd'hui dépassée et ne plus répondre aux nouvelles formes de travail. Que ce soit le droit du travail ou dans la protection sociale, ces systèmes ne sont pas adaptés aux mutations numériques et nécessitent alors d'évoluer.

¹⁸⁰ S. Benard, *L'autonomie pour l'organisation : entre travail indépendant et travail salarié* in *Mutations du travail et des emplois. Enjeux et perspectives pour le travail social* (Dir. D. Léonard), Les politiques sociales 2023/1-2 (n°10), p. 14-23.

¹⁸¹ J. Barthélémy et G. Cette, *Avant-propos* in *Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, éd. Odile Jacob, 2017, p. 7.

¹⁸² G. Bonnard, *Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale* in *Mutations du travail et protection sociales*, EN3S, Regards 2019/1 (n°55), p. 80.

§2 – La nécessité de repenser à l'autonomie du travailleur

208. - L'émergence de nouvelles formes de travail issues de la *gig economy* remet en cause la distinction traditionnelle entre salarié et indépendant. Par conséquent, il est impératif de repenser l'organisation des statuts dans le monde du travail. En général, trois propositions sont avancées : l'extension des règles et des protections du droit du travail aux travailleurs indépendants, l'unification du statut des salariés et des indépendants, et la création d'un régime tiers¹⁸³.

Cependant, les travailleurs de plateforme disposent d'un degré d'autonomie qui ne correspond ni au salariat, ni à l'indépendant, ce qui rend peu pertinent d'envisager l'unification de ces deux statuts (1). Cependant, un mécanisme légal a déjà pu prévoir le cas de l'indépendant autonome, s'il n'est aujourd'hui pas appliqué au travailleur de plateforme, il peut être envisagé d'ouvrir le portage salarial aux travailleurs de plateforme (2). Il est ensuite intéressant d'examiner la solution proposée par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette consistant à établir un nouveau statut accompagné d'un nouveau cadre juridique (3).

1. Un degré d'autonomie rendant impossible une unification des statuts

209 - Étendre les règles de droit du travail au statut d'indépendant, ou bien envisager une unification des statuts, semblent être des solutions critiquables. Si la Cour de cassation a pu faire ce choix en requalifiant le contrat des travailleurs de plateformes en contrat de travail, il faut rappeler que le travail indépendant et le salariat ont des modes de fonctionnement opposés et ne nécessitent pas le même degré de protection. L'un est un mode travail stable, l'autre est en recherche de stabilité. Ainsi, vouloir intégrer des législations cherchant à préserver la stabilité du travail dans un mode flexible semble totalement inadapté.

Le système de protection sociale, quant à lui s'est développé dans le cadre d'une société industrielle, pour le salariat¹⁸⁴. Or, le monde du travail et la société n'ont alors plus rien à voir avec ceux de l'époque. Le modèle de protection sociale est également dépassé : ce dernier est dans une logique de sécurisation de l'emploi, inadaptée au travail flexible qui, lui, nécessite une protection durant les périodes transitoires entre les emplois¹⁸⁵.

¹⁸³ C. Marzo, *Propos introductifs, sonder les fondements institutionnels et normatifs de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes* in C. Marzo (dir), *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, LGDJ, 2023, p. 26-27.

¹⁸⁴ G. Bonnard, *Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociales* in *Mutations du travail et protection sociales*, EN3S, Regards 2019/1 (n°55), p. 75.

¹⁸⁵ G. Bonnard, *Ibid.* p. 58.

210. - Malgré cette incompatibilité des statuts, l'Union Européenne dans sa directive sur les travailleurs de plateformes a fait le choix de mettre en place une présomption légale de salariat pour ces travailleurs (dès lors qu'un certain nombre d'indicateurs sont présents (voir *supra* n°176).

211. - Il serait cependant envisageable d'allier l'autonomie du travailleur de plateforme avec un besoin de protection par un mécanisme déjà existant : le portage salarial

2. L'ouverture du portage salarial aux travailleurs de plateformes

212. - Le portage salarial a été reconnu juridiquement en 2016, et est aujourd'hui inscrit dans le Code du travail à l'article L. 1254-1. Il constitue une relation tripartite entre une entreprise de portage salarial qui effectue la prestation, un salarié porté ayant conclu un contrat de travail avec cette entreprise, et une entreprise cliente qui bénéficie de la prestation et conclut un contrat commercial de portage salarial.

Ainsi, le salarié porté est lié à la fois à l'entreprise de portage par un contrat de travail, mais également à l'entreprise cliente par un contrat commercial.

213. - Ce mécanisme a été prévu pour les indépendants dotés d'une clientèle propre, ces derniers devant bénéficier d'une autonomie suffisante pour déterminer les modalités de leur travail¹⁸⁶. Il est également prévu que « *L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas* »¹⁸⁷. De ce fait, le salarié porté dispose d'une expertise particulière, et doit fournir des missions pour un client qu'à titre ponctuel.

214. - À l'heure actuelle, le portage salarial ne peut bénéficier aux travailleurs de plateformes car il est légalement limité quant aux métiers autorisés, et en raison d'une rémunération minimale exigée pour les travailleurs portés. De ce fait, un assouplissement des conditions serait nécessaire¹⁸⁸

Le rapport Frouin propose d'étendre ce mécanisme aux travailleurs de plateformes, à travers des entreprises gestionnaires qui constitueraient alors l'entreprise de portage. Le travailleur de plateforme bénéficierait du statut de salarié porté, et la plateforme numérique constituerait le client.

¹⁸⁶ C. trav., art. L. 1254-2.

¹⁸⁷ C. trav., art. L. 1254-3.

¹⁸⁸ J-Y Frouin et J-B Baferty, *Réguler les plateformes numériques du travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020, p. 153.

Cette solution permettrait alors de faire bénéficier les travailleurs de plateformes des protections du salariat, notamment de prestations sociales, tout en restant autonomes¹⁸⁹.

215. - Une telle solution n'a cependant pas fait l'unanimité. Pour la Maître de Conférences Josépha Dirringer, la solution proposée par Jean-Yves Frouin est critiquable¹⁹⁰. Le contrat de travail, est sensé assurer une réparation des risques, or dans le portage salarial, les plateformes n'auraient pas de responsabilités financières et juridiques, mais continueraient de tirer profit de l'activité des travailleurs. De plus, ces dernières n'ayant pas la qualité d'employeur, elles n'auraient pas à s'acquitter du versement des cotisations sociales. Un partage d'effort contributif n'étant pas prévu, le travailleur resterait redevable seul des cotisations tant salariales que patronales. Il devrait de plus assumer les coûts liés à la structure, ce dernier devant réaliser et fournir son travail de manière autonome.

216. - Finalement, cette solution ne semblerait pas totalement satisfaisante en considération des particularités de la relation entre le travailleur et la plateforme numérique. L'extension du Code du travail et l'utilisation du contrat de travail semblent inadaptées. Il serait alors possible d'aller au-delà du statut du salariat, et d'envisager la création d'un statut tiers.

3. Au-delà d'un tierce statut, la création d'un nouveau droit

217. - L'avocat Jacques Barthélémy et l'économiste Gilbert Cette ont analysé les effets de l'introduction des technologies numériques sur l'organisation du travail. Ils constatent que les outils actuels du droit sont inadaptés aux nouvelles formes de travail émergentes. Le droit du travail s'est construit sur le modèle du salarié afin de protéger ce dernier du pouvoir patronal. Cela a alors eu pour effet de laisser à l'abandon le travail indépendant, même si le travailleur est dans une situation de dépendance économique avec son donneur d'ordres¹⁹¹.

Il est alors reproché au droit de ne faire aucune différence suivant le degré d'autonomie du travailleur. Il n'y a qu'un extrême : soit le travailleur est indépendant, soit il ne l'est pas. Ainsi, les travailleurs issus de la *gig economy* se heurtent aux contraintes du droit du travail dont les règles sont particulièrement inadaptées à leur degré d'autonomie. Le droit doit alors évoluer pour prendre en considération cette autonomie, et ce sans l'entraver¹⁹².

¹⁸⁹ J-Y Frouin et J-B Baferty, *Ibid.*, p. 37.

¹⁹⁰ J. Dirringer, *La protection sociale, un « angle mort » de la régulation du travail des plateformes*, in *Dans Revue française des affaires sociales* 2022/1, p. 53 - 62.

¹⁹¹ J. Barthelemy et G. Cette, *Les insuffisances du droit actuel in Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017, p. 49-68.

¹⁹² J. Barthelemy et G.Cette, *Ibid.* p. 62.

Les deux auteurs proposent la mise en place d'une catégorie intermédiaire entre le salarié et l'indépendant : le concept du professionnel parasubordonné¹⁹³. Cette catégorie n'est pas une pure fiction, puisqu'elle existe en Italie ainsi qu'en Espagne. Elle concerne le travailleur qui est dans un état de dépendance économique, nécessitant alors un encadrement de la relation de travail.

Cette dépendance économique pourrait alors être établie en considération d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé avec un même donneur d'ordres (l'Espagne admet, par exemple, la dépendance économique dès lors que 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec un même donneur d'ordres¹⁹⁴). Or, les activités numériques sont variées, et les relations contractuelles changent grandement selon l'activité exercée par l'indépendant. Ainsi, Barthélémy et Cette proposent que les conditions de détermination d'une situation de dépendance économique soit négociée collectivement selon les activités. Ce critère intégrerait donc les travailleurs en état de subordination juridique, mais disposant d'un degré élevé d'autonomie, tout comme les travailleurs indépendants mais économiquement dépendants.

218. - Or, même si une catégorie tierce est créée, il n'y a pas de règles protectrices adaptées à ces deniers dans le droit positif puisque le Code du travail, tout comme le système de protection sociale, sont tous deux tournés vers le salariat. C'est pour cela que les deux auteurs proposent une nouvelle matière : « *le droit de l'activité professionnelle* »¹⁹⁵. La parasubordination déterminerait ainsi des niveaux de protections directement liés au degré d'autonomie et de dépendance économique.

Le droit de l'activité professionnelle permettrait dès lors d'allier l'autonomie des travailleurs dans le choix des conditions de travail et l'intérêt de l'entreprise. Ainsi, un contrôle de proportionnalité pourrait être établi entre les libertés du travailleur et l'intérêt de l'entreprise afin de proposer des règles adaptées à cette nouvelle forme de travail¹⁹⁶. Ce nouveau droit s'ajouterait au droit du travail mais proposerait « *des niveaux de protection décroissant avec le degré d'autonomie* »¹⁹⁷.

219. - Cependant, la création d'un troisième statut ou d'un autre « droit » n'a pas été retenue. Le Sénat a notamment exprimé ses préoccupations concernant la création d'un statut intermédiaire qui offrirait plus de protection que le statut d'indépendant, sans être assimilé au

¹⁹³ J. Barthelemy et G. Cette, *Vers un droit de l'activité professionnelle* in *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017, p. 97.

¹⁹⁴ J. Barthelemy et G. Cette, *Vers un droit de l'activité professionnelle* in *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017, p. 97.

¹⁹⁵ J. Barthelemy et G. Cette, *Ibid.*, p. 104.

¹⁹⁶ J. Barthelemy et G. Cette, *Ibid.*, p. 106.

¹⁹⁷ J. Barthelemy et G. Cette, *Ibid.*, p. 107.

salariat¹⁹⁸. Un tel système pourrait brouiller davantage deux frontières déjà floues, et accroître la précarité de certains salariés.

Ainsi, dans le prolongement de cette remise en question de ces principes fondamentaux, il est nécessaire d'explorer d'autres pistes pour reconstruire le système de protection sociale afin de l'adapter à cette inévitable révolution numérique.

¹⁹⁸ Sénat, *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?*, Rapport d'information n° 452, 2020.

Titre 2 – La reconstruction du système de protection sociale face à l'intelligence artificielle et au numérique

220. Tenter de repenser le système de protection sociale pour lui permettre de mieux faire face aux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle et du numérique nécessite une réadaptation de ses structures actuelles, notamment en termes de salariat pour assurer une couverture sociale adéquate aux nouvelles activités flexibles (Chapitre 1).

Une autre approche consiste à adapter le système de protection sociale à la révolution numérique, plutôt que d'ajuster cette dernière au système existant, même si cela implique une refonte complète du système de protection sociale, et ce, afin d'ajuster son fonctionnement autant que son financement au nouveau monde du travail qui s'annonce (Chapitre 2).

Chapitre 1 – La redéfinition des contours du salariat afin de permettre une protection sociale adaptée

221. - Le système de protection sociale a été conçu autour du modèle traditionnel du salariat. Or, les nouvelles formes d'activités numériques s'éloignent de ce modèle, privilégiant un travail flexible et assez indépendant. Les structures actuelles se révèlent ainsi assez inadaptées pour protéger ce nouveau type de travailleurs. Ainsi, une réécriture du salariat peut être envisagée pour mieux correspondre aux besoins des travailleurs de plateformes (Section 1).

Par ailleurs, face à l'automatisation et la robotisation des métiers, il pourrait être envisagé d'accorder aux robots et aux intelligences artificielles le statut de salarié afin de les intégrer au financement de la Sécurité sociale (Section 2).

Section 1 – La réécriture du salariat adaptée aux travailleurs de plateformes

222. - Le salariat a déjà été remis en cause par certains, ceux-ci le considérant comme une institution dépassée et inadaptée aux évolutions actuelles du travail (§1). Cette remise en cause a conduit quelques auteurs à envisager la réécriture du Code du travail afin d'inclure les nouveaux modes de travail dans le système de protections sociales (§2).

§1 – La remise en cause de la définition du salariat

223. - Il a été soutenu que la dichotomie salarié et indépendant a été remise en question par le développement des nouvelles activités numériques privilégiant la flexibilité. Le Code du travail et le système de protection sociale, tous deux construits sur le modèle traditionnel du salarié, se révèlent aujourd'hui inadaptés à ce nouveau type de travailleur à la fois dépendant et indépendant. Plutôt que de créer une nouvelle catégorie de travailleurs, une réadaptation des structures actuelles, et notamment du salariat, pourrait être une solution intéressante.

224. - Robert Castel, dans les années 90, avait déjà constaté une fragilisation de l'institution salariale en raison du développement du travail flexible et précaire. Dans *Les métamorphoses de la question sociale*¹⁹⁹, il développe la notion de « question sociale » en la reliant à l'intégration de l'individu dans la société, notamment par le travail. Plus encore, la question sociale a évolué avec le salariat et son histoire.

Robert Castel analyse la question sociale et du salariat au gré de trois évolutions : dans un premier temps, il évoque le passage « *de la tutelle au contrat* ». La relation salariale est contractualisée par la loi Le Chapelier, alors qu'elle était auparavant soumise aux tutelles et

¹⁹⁹ C. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Sciences humaines, 1995.

corporations. Cependant, cette transition échoue et le travail ne parvient pas s'organiser de manière stable.

C'est après la Seconde guerre mondiale, lorsque le système de protection sociale est mis en place pour protéger et sécuriser l'emploi, que le salariat se développe et domine l'organisation du travail. Cette forme de travail connaît son apogée dans les années 70, en même temps que les formes précaires de travail et la flexibilité font leur entrée. Robert Castel parle alors de « *désaffiliation* ». Ces travailleurs précaires sont isolés, l'État social et la Sécurité sociale se dégradent. Il apparaît un « *individualisme négatif* ».

Robert Castel réfléchit alors à comment affronter ces difficultés : l'État doit mettre en place des politiques d'intégration des individus dans le travail et reconsolider la protection. La société salariale, si elle a pu être un idéal, est à présent un vestige du passé qui n'est plus adapté au travail actuel, il faudrait alors instaurer un nouveau statut d'emploi flexible avec des protections.

225. - Finalement, la solution ne serait-elle pas plutôt de donner un nouveau souffle au salariat ? Si ce modèle domine toujours le monde du travail, représentant 85% de la population active européenne²⁰⁰, l'évolution du numérique et de l'intelligence artificielle va inévitablement augmenter ce pourcentage. Elle pourrait même à terme faire perdre la valeur du travail stable.

226. - Ainsi, en lien avec ce statut, il paraît nécessaire de repenser au système de protection sociale. De manière abstraite, le système français de protection sociale relève du système bismarckien, qui repose sur le salarié et la reconnaissance d'un lien de subordination auquel des protections sont apportées²⁰¹. Jean-Claude Barbier s'appuie sur les rapports sociaux structurels mis en exergue par Karl Marx pour faire ressortir le « *rapport salarial* », qui désigne alors un ensemble de conditions légales et institutionnelles régissant la « *mobilisation et la reproduction de la force du travail à l'échelle d'une société/formation sociale donnée* »²⁰².

Les nouveaux statuts issus de la numérisation du travail entrent en confrontation directe avec cet ancien cadre institutionnel : la flexibilité est prônée et l'ancien modèle est dès lors considéré comme obsolète.

²⁰⁰ J-C Barbier, La logique salariale assurantielle de la protection sociale française : face à l'évolution de l'emploi : crédibilité et légitimité d'une approche, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p.48.

²⁰¹ J-C Barbier, *Ibid.*, p. 43.

²⁰² J-C Barbier, *Ibid.*, p 45.

227. - En 2012, l'ancien président de la Banque centrale européenne Mario Draghi avait déclaré dans une interview accordée au *Wall Street Journal*²⁰³ que le « *modèle social européen a déjà disparu* »²⁰⁴. Il constatait alors que différentes réformes étaient nécessaires pour rendre le marché du travail plus flexible, notamment en raison d'un rattachement à l'ancienneté qui laissait les jeunes dans une situation précaire.

228. - Rattacher le travailleur des plateformes au salariat pourrait alors être envisagé. Pour le Docteur Sellam, cela passerait par « *une redéfinition du salariat sur des bases économiques, davantage que juridiques* »²⁰⁵. Certains auteurs ont alors proposé une « redéfinition du salariat » qu'il serait intéressant d'étudier.

§2 – Une réécriture envisagée par certains auteurs

229. - Réécrire le salariat est un travail complexe dans la mesure où il nécessite de repenser une notion acquise depuis des décennies. Cependant, au vu de la dégradation de ce statut, cela pourrait s'avérer nécessaire.

230. - En 2017, un collectif de juristes a proposé la réécriture du Code du travail²⁰⁶. Dans ce nouveau code, il est notamment proposé de redéfinir la notion de contrat de travail pour redéfinir ceux qui seraient concernés par son application.

Ces auteurs admettent que les collaborateurs de plateformes numériques jouissent d'une certaine autonomie, mais demeurent dans une situation de faiblesse économique par rapport aux gestionnaires desdites plateformes²⁰⁷. La définition traditionnelle du salariat maintient ces travailleurs dans une situation de précarité. Dès lors, ils suggèrent de nouvelles qualifications de salariés.

Notamment, une nouvelle catégorie de salarié pourrait apparaître : les « salariés autonomes », qui seraient salariés en ce qu'ils bénéficieraient des dispositions du Code du travail, mais autonomes parce qu'ils ne seraient pas subordonnés à un donneur d'ordre. Pour ne pas entraver

²⁰³ BCE, Interview with the Wall Street Journal, 2012, in <<https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2012/html/sp120224.fr.html>>.

²⁰⁴ *Ibid.*, trad. « *The European social model has already gone* ».

²⁰⁵ J. Sellam, La lente décontraction du principe de solidarité comme fondement de la protection sociale, in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 153.

²⁰⁶ GR-PACT, *Proposition de Code du travail*, Dalloz, 2017.

²⁰⁷ GR-PACT, *Ibid.*, p. 3.

leur autonomie, les règles seraient spécialement aménagées afin qu'ils restent flexibles dans l'organisation du temps de travail, et que le pouvoir disciplinaire de l'employeur reste restreint.

D'un autre côté, il est envisagé de créer des « *travailleurs externalisés* », inspirés des travailleurs à domicile, situés à la frontière du salariat. Le code ainsi révisé propose alors des critères pour qualifier ces travailleurs dits externalisés²⁰⁸ : s'ils ont pour donneur d'ordre un établissement ou une entreprise qui caractérise leur service et détient les compétences de travail, s'ils exercent leur travail hors des locaux du donneur d'ouvrage, s'ils travaillent seuls ou avec leurs enfants ou au plus un auxiliaire, et s'ils ont une rémunération forfaitaire ou fixé par le donneur d'ordre.

Ces travailleurs seraient alors plus encadrés que les salariés autonomes : leur durée de travail serait calculée²⁰⁹, ils bénéficieraient d'une rémunération minimale²¹⁰.

Le salarié serait alors défini comme « *une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance* »²¹¹, le pouvoir de fait explicité comme « *la capacité pratique dont dispose une personne d'en commander une autre et de s'en faire obéir* »²¹². La dépendance, quant à elle, est « *la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui* ».

Ces critères permettraient alors de plus facilement reconnaître l'application du statut de salarié, au-delà du critère de la subordination juridique. La définition du salariat s'ouvrirait ainsi aux salariés qui disposent d'un degré minimum d'autonomie, mais qui restent sous le contrôle de la plateforme.

Une partie de ce code est par ailleurs prévue pour les collaborateurs de plateforme numérique. Il est ainsi proposé de les rattacher au statut de salarié dès lors que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation, en détermine le prix ou son mode de calcul et qu'elle évalue la qualité du travail réalisé²¹³.

231. - Du point de vue de la protection sociale, cette proposition prévoit le portage salarial. Ce portage concerne alors les travailleurs indépendants qui bien que dotés d'une clientèle,

²⁰⁸ Prop. de C. trav., art. L. 11-12.

²⁰⁹ Prop. de C. trav., art. L. 11-15.

²¹⁰ Prop. de C. trav., art. L. 11-16.

²¹¹ Prop. de C. trav., art. L. 11-3.

²¹² Prop. de C. trav., art. L. 11-4.

²¹³ Prop. de C. trav., art. L. 77-31.

souhaitent être assimilés à des salariés afin de bénéficier des garanties de protection sociale dédiées aux salariés (pour plus de détails sur le portage, V. 212 et s.) .

Ce portage serait alors conditionné pour le travailleur à une absence d'indépendance ainsi qu'à l'absence d'emploi de salariés pour l'aider dans son travail²¹⁴. Pour la société de portage, il est par ailleurs prévu qu'elle exerce le portage à titre exclusif, ne fournissant elle-même aucun travail ou consignes aux travailleurs portés. Elle devra cependant les déclarer comme salariés, percevoir le prix du travail réalisé, verser les cotisations sociales et les assurer au titre des accidents du travail²¹⁵.

232. - Le portage ainsi conçu ne pourra cependant venir s'appliquer à tous les travailleurs de plateformes. De plus, la réécriture du salariat ne signifiera pas pour autant réécriture du système de protection sociale qui y est associé. En effet, le droit de la protection sociale étant tourné vers la stabilité, il devrait être réécrit au même titre que le salariat afin d'offrir aux « travailleurs externalisés » un accompagnement vers les différentes transitions de travail.

Ces réformes nécessiteraient une action politique forte, mais les régulations de ces statuts sont encore timides et n'ont que peu progressé au sein de l'Union européenne. Pour Jean-Claude Barbier, deux arguments peuvent expliquer cette absence de solutions : les États membres sont en concurrence réglementaire et craignent qu'une législation protectrice ne les pénalise dans l'accueil d'investisseurs à la recherche d'une main d'œuvre ; ils ne souhaitent donc pas fournir à ces travailleurs une protection de type salarial. La dernière raison est que pour les dirigeants, « *il faut des raisons pressantes pour agir et cordonner le droit* »²¹⁶.

233. - Le travailleur de plateforme n'est pas seul à remettre en cause le statut du salarié. L'impact du développement de l'intelligence artificielle et notamment de l'automatisation des tâches ne sont pas à négliger.

²¹⁴ Prop. de C. trav., art. L 72-35.

²¹⁵ Prop. de C. trav., art. L72-37.

²¹⁶ J-C Barbier, *La logique salariale assurantielle de la protection sociale française : face à l'évolution de l'emploi : crédibilité et légitimité d'une approche* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 56.

Section 2 – L’assimilation du robot au salarié

234. - Assimiler le robot à un salarié nécessiterait sans aucun doute de donner à ce dernier une individualité, et donc de lui reconnaître la personnalité juridique (§1). Une telle reconnaissance pourrait être particulièrement intéressante puisqu’elle permettrait de taxer socialement le robot au même titre qu’un travailleur salarié, et donc le soumettre aux cotisations sociales (§2).

§1 – La reconnaissance d’une personnalité juridique au robot

235. - Assimiler le robot au salarié revient à lui reconnaître la personnalité juridique, c’est-à-dire une existence juridique propre au sein de l’entreprise. Avant d’analyser les conséquences d’une telle reconnaissance, il est nécessaire d’évaluer cette possibilité.

236. - La personnalité juridique est une fiction, elle se distingue du « *corps* ». Celle-ci n’est pas conférée en raison du physique, mais parce que l’individu est titulaire « *d’un patrimoine refermant ses droits subjectifs* »²¹⁷. De ce fait, l’absence corporelle du robot n’empêcherait donc pas la création d’une personnalité juridique.

Accorder la personnalité juridique à une personne non humaine n’est pas nouveau : la personnalité morale, accordée aux sociétés civiles ou commerciales, a permis d’accorder la personnalité juridique à une entité qui n’est que matérielle et non physique. On parle alors dans ce cas de personne morale. Il est possible de rappeler la célèbre formule du Professeur Jèze : « *je n’ai jamais déjeuné avec une personne morale* ».

Cependant, cette distinction fondamentale entre personne morale et personne physique cache bien des subtilités : la personne physique peut être indépendante, alors que la personne morale ne peut pas exister sans la personne physique²¹⁸. Elle a une personnalité unique, mais est nécessairement contrôlée par une autre personnalité.

Ainsi, il serait nécessaire d’établir le degré d’intelligence, et notamment de liberté du robot pour déterminer sa personnalité juridique²¹⁹. Les deux avocats Alain Bensoussan et Léa Puigmal²²⁰

²¹⁷ X. Labbé, *La confusion juridique des personnes et des choses. Un péril mortel pour l’humanité ?*, l’Harmattan, 2021, p. 21.

²¹⁸ R. Mortier, *L’instrumentalisation de la personne morale* in *La personnalité morale*, Association Henri Capitant, Dalloz, 2010, p. 32.

²¹⁹ A. Bensoussan, J. Bensoussan, *Droit des Robots*, Lexing Technologies avancées et droit, Larcier, 2015, p. 44.

²²⁰ A. Bensoussan et L. Puigmal, *Le droit des robots ? Quelle est l’autonomie d’une décision d’une machine ? Quelle protection mérite-t-elle ?* in *Archives de philosophie du droit (Tomes 59)*, 2017, p. 165-174.

proposent de créer une organisation juridique à part entière la « *personne robot* ». En ce sens, ces auteurs s'appuient sur les recommandations du Parlement européen qui propose la création d'une personnalité électronique. En plus de la mise en place d'un statut, Cette dernière recommandation prévoit la mise en place d'un système d'immatriculation des robots afin de pouvoir les reconnaître et les tracer et ce, à l'échelle internationale.

237. - Ainsi, la « *personne robot* » de Bensoussan et Puigmal serait singulière. La responsabilité du robot serait en cascade : elle concernait le robot, le concepteur de la plateforme d'intelligence artificielle, son utilisateur, le propriétaire, le vendeur, puis le fabricant. Leur traçabilité se trouverait garantie à travers une base de données.

Le robot devrait disposer d'un nom, d'un prénom, d'une adresse et d'un capital. Il devra être conçu de manière à respecter la dignité numérique, tout en étant parfaitement traçable.

238. - Le Professeur Jean-Gabriel Ganascia s'est cependant opposé à l'extension de la personnalité juridique aux robots²²¹. Il énonce l'argument tiré, notamment par Maître Alain Bensoussan, de la nécessité d'attribuer la personnalité juridique aux robots pour des questions de responsabilité. Pour le Professeur Ganascia, la responsabilité morale des robots n'a pas de sens puisqu'ils ne sont pas libres et ne disposent pas de volonté propre.

Selon lui, il n'y a pas de signification morale à la personnalité juridique du robot : elle n'est qu'une fiction juridique telle que la personnalité morale. L'absence de possession de ces derniers empêche également l'indemnisation. Envisager l'abondement d'un fonds d'assurance ferait se détourner les nouveaux arrivants de l'industrie robotique. Ainsi, pour cet auteur, attribuer une personnalité juridique aurait des effets davantage néfastes que positifs.

239. - Il faut cependant noter que son article date de 2017 et que, depuis, l'intelligence artificielle a évolué. Elle s'est notamment automatisée ces dernières années. Si elle répond toujours à des ordres, elle a désormais la capacité de créer et d'apprendre de manière à générer des actions ainsi qu'à fournir des prestations de plus en plus autonomes.

L'industrie de l'intelligence artificielle ne cesse d'évoluer. Elle s'étend désormais à de très nombreux domaines. À cette vitesse, il est permis de soutenir que l'intelligence artificielle aura rapidement la capacité d'accomplir ses propres décisions dans les domaines dont elle aura acquis la maîtrise.

240. - Cependant, l'intégration du robot en tant qu'entité juridique dépend largement de son acceptation par la société. En effet, la crainte du robot en même que temps que d'une destruction du travail humain ne fait que freiner leur incorporation dans le monde du travail.

²²¹ J-G Ganascia, *Il faut donner des droits aux robots in Intelligence artificielle*, 2017, p. 151-155.

Le Président Emmanuel Macron avait soulevé ces difficultés lors d'une allocution au siège de l'OIT²²². Il avait souligné que le développement du numérique, de la robotisation et de l'intelligence artificielle offrait des opportunités significatives, permettant d'accroître la productivité et de lutter contre la pénibilité du travail. Toutefois, il avait également évoqué les difficultés rencontrées dans l'intégration de ces innovations : « *parlez de robotisation, d'intelligence artificielle, de transformation numérique à 80 % de nos concitoyens, ils ont peur. Ils ne voient pas les opportunités, ils voient des risques. Ils disent "c'est une machine qui va me remplacer au travail", ils disent "ce sont des données particulières, les miennes, qui vont être données à je-ne-sais-pas-qui, qui vont réduire mes propres droits, ma liberté" et ils se disent "ce sont des choses qui vont déshumaniser notre société."* Et donc là nous avons collectivement à penser une éthique, un cadre de régulation pour que la part d'innovation que nous devons apporter, accompagner, financer se double là aussi d'un progrès social ».

Ainsi, une évolution supérieure de la société serait nécessaire avant d'intégrer le robot et l'intelligence artificielle comme une entité juridique au sein des entreprises. Dès lors, une telle intégration pourrait être bénéfique à tous, notamment en permettant de soumettre les activités robotisées aux cotisations sociales.

§2 – La soumission des activités robotisées aux cotisations sociales

241. - L'intérêt de reconnaître la personnalité juridique au robot pourrait dépasser la seule question de sa responsabilité civile et ce, dans la mesure où elle permettrait d'intégrer ces derniers dans le financement dans la Sécurité sociale.

Le Parlement européen soulève cette proposition dans un rapport de 2017²²³: le développement de la robotique et de l'intelligence artificielle est préoccupant pour la viabilité des régimes d'aides et de sécurité sociale. Le versement irrégulier des cotisations pourrait creuser les inégalités²²⁴.

Une solution est alors proposée : l'application d'un impôt sur le travail des robots, et une redevance d'entretien par le robot afin de soutenir la reconversion des chômeurs dont l'emploi a été réduit et de « *maintenir la cohésion sociale et le bien-être social* »²²⁵.

²²² E. Macron, *Allocution au centenaire de l'OIT du 11 juin 2019* in <<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/06/11/centenaire-de-lorganisation-internationale-du-travail>>.

²²³ M. Delvaux, *Rapport contenant des recommandations à la Commission concernant des règles de droit civil sur la robotique*, (2015/2103(INL)), 2017.

²²⁴ M. Delvaux, *Ibid.*, Introduction. K.

²²⁵ *Ibid.*

242. - De ce fait, accorder la personnalité juridique au robot permettrait de leur accorder « une capacité contributive électronique »²²⁶. En raison de leur statut, les robots seraient soumis au paiement des cotisations sociales. Une telle proposition a également été soumise en Espagne par le syndicat « Unión General de Trabajadoras y Trabajadores » (UGT) qui a proposé, afin de compenser les pertes d'emplois, de faire payer des cotisations sociales aux robots²²⁷.

Il est cependant nécessaire de déterminer comment taxer ces robots. Deux options peuvent être envisagées : la taxation sur un salaire hypothétique du robot (1), et la taxation des revenus de l'entreprise (2). Cependant, la taxe robot ne fait pas l'unanimité, et certains présentent des arguments s'opposant à sa mise en place (3).

1. La fixation d'un hypothétique salaire

243. - Cette forme de taxation a été envisagée par le politicien français Benoît Hamon. Ce dernier, considérant dès 2017 qu'une révolution numérique était à l'approche et impacterait grandement le travail, a soutenu qu'une taxe sur les robots permettrait de réorienter les cotisations sociales²²⁸. Cette cotisation passerait alors par un salaire fictif du robot qui pourrait ensuite contribuer au financement de la protection sociale²²⁹.

244. - En effet, si le robot était reconnu comme une entité juridique, il aurait des responsabilités similaires à celles des travailleurs humains, dont les activités seraient normalement assujetties aux taxes sociales²³⁰. Deux possibilités sont envisageables pour le recouvrement de ces sommes : premièrement ; considérer que le robot n'a pas de patrimoine financier, et il reviendrait alors à l'employeur de payer intégralement les cotisations sociales. Il serait cependant également

²²⁶ X. Oberson, *Taxer les robots, une solution pour compenser les futures pertes de revenus ?*, L'annuel de L'OCDE, 2017, in <<https://www.oecd.org/fr/forum/annuel-ocde/taxer-les-robots-une-solution-pour-compenser-les-futures-pertes-de-revenus.htm>>.

²²⁷ C. Thibaud, *Ça se passe en Europe : un grand syndicat espagnol veut faire payer des cotisations sociales aux robots*, Les Échos, 2016, in <<https://www.lesechos.fr/2016/10/ca-se-passe-en-europe-un-grand-syndicat-espagnol-veut-faire-payer-des-cotisations-sociales-aux-robots-219176>>.

²²⁸ A. Feertchak, *L'impôt robot de Benoît Hamon peut-il financer le revenu universel ?*, Le Figaro, 2017, in <<https://www.lefigaro.fr/elections/presidentielles/primaires-gauche/2017/01/25/35005-20170125ARTFIG00014-l-impot-robot-de-benoit-hamon-peut-il-financer-le-revenu-universel.php>>.

²²⁹ Interview BFM TV in <https://www.bfmtv.com/replay-emissions/bfm-politique/comptes-de-campagne-il-faut-repenser-a-la-protection-sociale-a-l-aube-de-la-creation-du-revenu-universel-d-existence-benoit-hamon_VN-201610300044.html>.

²³⁰ X. Oberson, *Taxing Robots ? From the Emergence of an Electronic Ability to Pay on Robots or the Use of Robots*, World Tax Journal (vol. 9, n° 2), 2017, p. 254.

envisageable d'accorder aux robots un salaire qui constituerait leur patrimoine électronique, dont un pourcentage serait versé en tant que cotisations sociales. Le système serait alors similaire à celui en place avec les travailleurs humains, avec l'employeur et le « salarié robot » contribuant chacun à hauteur d'un pourcentage de cotisations.

Ainsi, le robot employé au sein d'une entreprise devra payer une taxe sur un salaire hypothétique, évalué selon ce qu'aurait perçu un travailleur humain à ce poste. Cette démarche nécessiterait alors de légalement caractériser la relation de travail entre l'entreprise et le robot, ainsi que du statut du robot en tant que cotisant. Cette relation pourrait être formalisée à travers divers cadres contractuels tels qu'un contrat de travail ou un contrat de service, selon les spécificités de l'emploi robotique.

2. La taxation forfaitaire des entreprises

245. - Une forme de taxe des robots pour être mise en place, cette fois concernant l'entreprise. Cette taxe ne nécessiterait alors pas de reconnaître la personnalité juridique du robot.

246. - Pour Bill Gates, co-fondateur de Microsoft, un des géants des GAFAM, la taxation des robots permettrait d'atténuer les effets négatifs de l'automatisation des métiers. Cette taxe pourrait alors s'attacher aux économies réalisées par l'entreprise en automatisant un métier²³¹.

247. - Cette idée a été reprise par des économistes du MIT. Cette taxe consisterait à faire payer les entreprises qui remplacent un travailleur par un robot. Elle permettrait non seulement de dissuader les entreprises de remplacer leurs salariés, et en cas d'emploi du robot, de générer un revenu pour couvrir la perte des revenus des salaires²³². Ces derniers ont alors étudié la taxe optimale, et ont conclu que cette dernière devrait rester modeste : entre 1% et 3,7% de la valeur du robot²³³.

3. Les oppositions à la « taxe robot »

²³¹ M. Werft, *Bill Gates wants to tax robots so we can all have better lives*, Global Citizens, 2017, in <<https://www.globalcitizen.org/fr/content/bill-gates-tax-robots/>>.

²³² B. Heater, *Should the US implement a robot tax?*, Techcrunch, 2023, in <<https://techcrunch.com/2023/09/02/should-the-us-implement-a-robot-tax/?guccounter=1>>.

²³³ P. Dizikes, *Should we tax robots ?*, MIT News, 2022, in <<https://news.mit.edu/2022/robot-tax-income-inequality-1221>>.

248. - Trois arguments économiques ont été avancés pour s'opposer à la taxation liée aux robots dans les entreprises²³⁴. Dans un premier temps, il faut prendre en considération la théorie de la destruction créatrice de Joseph Schumpeter (énoncée supra V. n°89) qui reviendrait à considérer que si la révolution numérique risque de détruire des emplois, de nouveaux seront créés par la suite.

Ensuite, ne faut-il pas considérer que les secteurs qui s'automatisent seront plus productifs, permettant alors une baisse des prix qui améliorerait le pouvoir d'achat et permettrait de redéployer de la demande et de l'emploi vers d'autres secteurs ? La mise en place d'une taxe robot viendrait freiner ces gains de productivité.

Enfin, il est soutenu que la révolution numérique ne détruit pas les emplois mais les transforme, de nouvelles formes de travail se développant grâce à la révolution numérique. Ainsi, la taxe robot freinerait ces évolutions et laisserait les travailleurs dans un modèle dépassé.

Finalement, l'autonomisation serait nécessaire à la France pour pouvoir concurrencer les pays à faible coût de main-d'œuvre, et rattraper son retard technologique. Or, un tel prélèvement pourrait défavoriser un pays dans la concurrence internationale.

249. - Pour André Barilari, au-delà de ces débats économiques, il y a également de nombreux problèmes pratiques à la mise en place d'une telle taxe. Selon lui, il est déjà complexe de définir le robot, plus encore celui qui devra être taxé. À quel endroit la frontière doit-elle être tracée ? L'intelligence artificielle génératrice qui remplace le secrétaire juridique, telle que *ChatGPT*, pourrait-elle être taxée au même titre que le robot industriel qui remplace l'ouvrier ? La grande variété de robots, présents et à venir, ainsi que d'intelligences artificielles, en plus des algorithmes, rend particulièrement complexe de dessiner une frontière claire, notamment au regard de l'évolution ultra-rapide de ces technologies.

Les difficultés concernent également la détermination d'une assiette de cotisation : comment estimer le salaire fictif proposé par Benoit Hamon ? D'autant qu'un seul robot est souvent en mesure de se substituer à plusieurs salariés. A nouveau, la complexité réside dans la variété des robots et des intelligences artificielles considérés, compte tenu également du ou des métiers remplacés.

250. - En définitive, en cette période de transition numérique, la taxation des robots n'est sans doute pas le concept le mieux adapté. La protection sociale n'est pas uniquement déstabilisée dans son fonctionnement financier. Elle l'est également et surtout dans ses fondements. Finalement, la solution pourrait être d'aller au-delà des structures actuelles et de proposer une refonte complète de notre système de protection sociale.

²³⁴ A. Barilari, *Une taxe sur les robots est-elle un concept d'avenir ?* in *Gestion et Finances publiques* 2018/1, p. 48 à 52.

Chapitre 2 – La refonte complète du système de protection sociale

251. - Envisager une refonte du système oblige à repenser son organisation, notamment dans le bénéfice des prestations sociales. Dans le cas des travailleurs de plateformes, il est envisageable de développer des garanties de protection sociale par la négociation collective, en accordant aux organisations syndicales la possibilité de négocier la protection sociale de ces travailleurs (Section 1). Cependant, pour assurer une égalité des droits en même temps qu'une refonte du financement de la Sécurité sociale, il est essentiel de revenir à l'objectif premier de ce système et d'envisager une universalité du système dans son entièreté (Section 2).

Section 1 – Une protection s'appuyant sur la négociation collective

252. - Les travailleurs de plateformes sont des indépendants qui, en outre, travaillent de manière flexible et sans lieu de travail prédéterminé. De ce fait, la syndicalisation de tels travailleurs est plus complexe que pour les salariés et mettre en place une négociation collective active nécessite d'abord d'assurer une union collective (§1). C'est lorsque les travailleurs s'unissent que les organisations syndicales peuvent envisager des négociations utiles, comme autant d'outils à la mise en place d'une protection sociale adaptée (§2).

§1 – La nécessité d'une union collective

253. - Les syndicats qui se sont constitués au sein du salariat ont œuvré pour améliorer les conditions de travail de ces salariés. Ces collectifs de lutte ont formé une solidarité ouvrière qu'il était possible d'organiser au sein des usines où les ouvriers étaient concentrés. En plus de cette concentration, l'union collective nécessite une prise de conscience des intérêts communs et de la capacité à mener des combats.

254. – A l'inverse, l'existence de cette forme de collectivité et cette prise de conscience sont plus complexes à mettre en œuvre parmi les travailleurs de plateformes. Ces derniers sont souvent des jeunes peu enclins à s'engager dans des questions sociales, et géographiquement isolés en raison d'une absence de lieu de travail commun, donc peu regroupés et souvent anonymes.

Le rattachement au statut d'indépendant pose également difficulté, comme soulevé par le Rapport Frouin²³⁵. En 2020, à la suite des arrêts rendus par la Cour de cassation sur la requalification de contrats de travail de travailleurs de plateforme, Jean-Yves Frouin, ancien président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, a été mandaté afin de rédiger un rapport sur le statut et les droits de travailleurs de plateformes.

²³⁵ J-Y Frouin et J-B Barferty, *Réguler les plateformes numériques du travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020.

Il constate alors que le statut d'indépendant complexifie l'action collective, et ce en raison du droit de la concurrence. L'article 101 du TFUE interdit les accords entre entreprises qui sont susceptibles de restreindre le libre-échange. Si ce principe ne s'applique pas aux accords collectifs conclus entre les organisations syndicales et les salariés, les indépendants sont considérés comme des entreprises et sont donc soumis à cette règle. Les travailleurs sont alors amenés à se considérer d'abord comme concurrents plutôt que solidaires. Une exception à ce principe est donc nécessaire pour permettre un dialogue social, que le législateur français mettra en place.

255. - Le Code du travail a dès lors aménagé un droit d'action collective pour les travailleurs de plateformes. Au lendemain du Rapport Frouin, une ordonnance du 21 avril 2021²³⁶ a en effet posé les bases d'un dialogue collectif ainsi que d'une représentation des travailleurs de plateformes²³⁷. L'ordonnance a été ratifiée par la loi du 7 février 2022²³⁸, avec une nouvelle ordonnance du 6 avril 2022²³⁹ organisant un dialogue social dans le secteur de la mobilité.

L'ordonnance du 21 avril 2021 organise une représentation collective dans les seuls secteurs du VTC et de la livraison de marchandises avec un véhicule. Ainsi, les organisations représentatives de ces travailleurs peuvent être des syndicats professionnels ainsi que des associations²⁴⁰.

256. - Les critères de représentativité prévus sont semblables à ceux de l'article L. 2121-1 du Code du travail pour les organisations syndicales²⁴¹. La mesure de cette audience est effectuée sur la base d'un scrutin réalisé tous les quatre ans au niveau national²⁴². Ainsi, dans les secteurs concernés, une élection nationale, à tour unique et par voie électronique²⁴³, doit être organisée pour permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront.

Le vote se fait sur scrutin de sigle : les travailleurs votent pour une organisation syndicale, qui devra ensuite désigner ses représentants²⁴⁴.

²³⁶ Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021 : *JO* 22 avr. 2021.

²³⁷ I. Desbarats, *Derrière l'IA : les travailleurs des plateformes numériques en quête de droits* in *L'entreprise et l'intelligence artificielle. Les réponses de droit* (A. Mendoza-Caminade dir.), Travaux de l'IFR, Presses de l'université Toulouse Capitole 1, 2022, p. 113.

²³⁸ L. n° 2022-139, 7 févr. 2022 : *JO* 8 févr. 2022.

²³⁹ L. n° 2022-492, 6 avr. 2022 : *JO* 7 avr. 2022.

²⁴⁰ C. trav., art. L. 7343-2.

²⁴¹ C. trav., art. L. 7343-3.

²⁴² C. trav., art. L. 7343-5.

²⁴³ C. trav., art. L. 7343-9.

²⁴⁴ I. Desbarats, *Ibid.*, p. 117.

257. - Les représentants désignés bénéficient de garanties particulières les protégeant contre tous risques de discriminations syndicales²⁴⁵, notamment d'une protection contre la rupture du contrat commercial, qui nécessitera une autorisation préalable de l'ARPE (l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi) afin de vérifier que la rupture n'est pas liée aux fonctions représentatives. Ils bénéficient par ailleurs d'un droit de formation au dialogue social et d'heures de délégations, dont les modalités seront fixées par décret, et le financement pris en charge par l'ARPE²⁴⁶.

258. - L'ARPE est un établissement public placé sous la tutelle des ministères du travail et des transports, chargé de réguler les relations sociales entre les plateformes de mise en relation électronique des travailleurs par un contrat commercial, en favorisant la diffusion d'informations et le soutien à la concertation²⁴⁷.

Elle a pour mission d'organiser l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes, de financer leur formation ainsi que leur indemnisation et leur protection, d'accompagner le développement du dialogue social et d'assurer le paiement des indemnités versées aux travailleurs indépendants pour compenser la perte de chiffre d'affaires liées à l'exercice de leur mandat²⁴⁸.

259. - Malgré la mise en place de la négociation collective, l'absence de rattachement syndical s'est fait ressentir lors des élections professionnelles de mai 2022, qui ont enregistré 96% d'abstentions dans le secteur des VTC, et 98% chez les livreurs²⁴⁹. Cependant, ce faible taux de participation n'a pas empêché la création de nombreuses organisations syndicales, lesquelles ont signé cinq accords entre janvier et septembre 2023, notamment sur la fixation d'une rémunération minimale, et les modalités de ruptures du contrat²⁵⁰.

260. - Ces travailleurs ont également organisé diverses actions collectives pour améliorer leurs conditions de travail. En décembre 2023, les travailleurs de plateformes de livraison ont fait

²⁴⁵ C. trav., art. L. 7343-13 à L. 7343-18.

²⁴⁶ C. trav., art. L. 7343-19.

²⁴⁷ I. Desbarats, *Ibid.*, p. 118.

²⁴⁸ C. Dechristé, *Première étape vers représentation et dialogue soc des plateformes*, Dalloz Actualité, 2021.

²⁴⁹ R. Brihi, *Quelle régulation pour les plateformes numériques ?* : Semaine sociale Lamy n°2085, 2024.

²⁵⁰ R. Brihi, *Ibid.*

grève pendant un week-end et ont obtenu l'organisation de négociations sur leurs rémunérations²⁵¹. En avril 2024, des travailleurs de plateformes belges ont fait grève afin de dénoncer leurs conditions de travail et l'absence de soutien des pouvoirs publics²⁵².

261. - La syndicalisation des travailleurs de plateformes est un phénomène très récent et en développement. Si les travailleurs de plateformes sont encore peu nombreux à être syndiqués, il est possible d'espérer que leur nombre augmente dans les prochaines années. Cet outil pourrait alors être utilisé pour fonder et assurer leur protection sociale.

§2 – La négociation collective comme instrument de protection sociale

262. - Si le statut d'indépendant ne permet pas d'offrir une couverture sociale suffisante et n'autorise pas les travailleurs de plateformes d'être rattachés au statut de salarié, une alternative pourrait se présenter : confier aux organisations syndicales la responsabilité d'organiser la protection sociale des collaborateurs de plateformes numériques.

263. - La négociation collective est particulièrement importante dans le monde du travail, les accords collectifs permettent de bénéficier de meilleures conditions de travail, de réduire les inégalités, et de balancer la compétitivité dans le marché du travail²⁵³. Cette négociation est alors particulièrement importante dans la situation des travailleurs de plateformes, car elle pourrait améliorer les conditions de travail, rééquilibrer le pouvoir entre les plateformes et les travailleurs, et atténuer la compétitivité entre les travailleurs²⁵⁴.

264. - Créée en 1945, la Sécurité sociale n'a pas inventé la protection des individus et des familles²⁵⁵. Ces formes d'aides ont existé bien avant, comme il a été possible de la constater avec les différents types de solidarités (*supra* V. 195).

²⁵¹ La Libération, *Plateformes : les syndicats de livreurs obtiennent l'ouverture de négociations sectorielles sur leur rémunération, 202*, in <https://www.liberation.fr/economie/social/plateformes-les-syndicats-de-livreurs-obtiennent-louverture-de-negociations-sectorielles-sur-leur-remuneration-20231205_4FXGP6VO3FA7BDMABOOJEJPKPQ/>.

²⁵² A. Delpierre et M. Gassée, *Grève des livreurs Uber Eats : « On travaille tous dans l'ombre »*, RTBF actes, 2024, in <<https://www.rtb.be/article/greve-des-livreurs-uber-eats-on-travaille-tous-dans-l-ombre-11366845greve%20u>>.

²⁵³ T. Guylavari, *Collective rights of platform workers : the role of EU law*, Maastricht journal of European and comparative law, 2020, p. 406 - 424.

²⁵⁴ T. Guylavari, *Collective rights of platform workers : the role of EU law*, Maastricht journal of European and comparative law, 2020, p. 413 - 414.

²⁵⁵ P. Grelley, *Contrepoint - La protection sociale avant la « Sécu »* : Informations sociales 2015/3 (n°189), p. 20.

La solidarité professionnelle notamment s'est notamment manifestée dans les communautés de métiers, connues dès le Moyen-Âge sous le nom de guildes. Les membres de ces guildes contribuaient aux finances collectives, et bénéficiaient en échange d'une sécurité. Ces guildes payaient notamment les frais funéraires de leurs membres, apportaient une aide financière aux veuves et aux orphelins des membres décédés, fixaient les salaires et pouvaient organiser des grèves²⁵⁶. Ces unions ont pris fin avec la Loi Chapelier de 1791²⁵⁷ qui a aboli les corporations, les considérant contraignantes et injustes. Les travailleurs n'avaient plus le droit de se réunir et de se concerter²⁵⁸.

Bien que la loi Chapelier ait par la suite été abrogée par la loi Waldeck-Rousseau²⁵⁹ qui a légalisé les syndicats, il n'existe plus cette même forme de corporatisme. L'organisation des droits sociaux a été transférée à l'État à travers le système de sécurité sociale. Les syndicats liés au salariat, ont alors servi de contrepoids au pouvoir de l'employeur. La situation des travailleurs de plateformes est sur ce point très différente.

265. - Ainsi, il est possible d'envisager, non pas un retour aux corporations (qui sont devenues une relique du passé), mais un renforcement des capacités des organisations collectives à négocier des garanties de protection sociale. Le Professeur Gazier a proposé une nouvelle perspective de la protection sociale, se situant entre trois formes²⁶⁰ : le corporatisme d'origine bismarckienne, l'universalisme minimal à la Beveridge, et l'universalisme de type nordique.

Cette réforme est nécessaire, puisque la Sécurité sociale de 1945 est fondée sur des emplois salariés et stables. Le Professeur Gazier qualifie ce système de « *industrialo-masculin* » : un modèle selon lui fondé sur des formes d'emploi développées par les grandes entreprises industrielles fordistes, qui n'a pas anticipé la montée des emplois précaires et les exigences de l'égalité entre les sexes.

De ce fait, le salarié et le travailleur indépendant n'ont pas la même vision de la sécurité économique : pour le salarié, elle passe par la protection de son travail et de son revenu, ce qui

²⁵⁶ M. Cartwright, *Guildes du Moyen-Âge*, World History Encyclopaedia, 2018, in <<https://www.worldhistory.org/trans/fr/1-17576/guildes-du-moyen-age/>>.

²⁵⁷ D. 14 juin 1791, dit « Loi le Chapelier ».

²⁵⁸ M. Fulconis et C. Kikuchi, *Vu du Moyen-Âge, le droit du travail est-il contraint ou protection ?*, La Tribune, 2017, in <[²⁵⁹ L. 21 mars 1884 : JO. 22 mars 1884, dite « Loi Waldeck-Rousseau ».](https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/vu-du-moyen-age-le-droit-du-travail-est-il-contrainte-ou-protection-745440.html#:~:text=Les%20corporations%20m%C3%A9di%C3%A9vales%20naissent%20dans,de%20leur%20corporation%20de%20m%C3%A9tier>>.</p></div><div data-bbox=)

²⁶⁰ B. Gazier, *Réforme de la protection sociale et prise en compte de la diversité des trajectoires individuelles*, Informations sociales 2020/1 (n°201), p. 46-56.

implique un encadrement de ses relations avec l'employeur. Pour le travailleur indépendant, la protection recherchée concerne le patrimoine accumulé.

Parmi les hypothèses énoncées par le Professeur Gazier, ce dernier propose un renforcement des droits individuels universel, et d'une assurance élargie à des groupes au-delà du salariat traditionnel. Cela inclut le renouvellement du rôle du dialogue social et la promotion de l'initiative individuelle et collective, en misant sur les apports des accords collectifs.

266. - Cependant, l'effectivité des accords collectifs pour réguler les nouvelles formes de travail précaires suggère l'idée d'un dialogue social territorial, permettant la mise en place d'accord tripartites ou quadripartites sur un territoire donnée²⁶¹. De ce fait, ces négociations « *ne doivent pas obéir à une structure bipartite (employeur/salarié), mais s'ouvrir à d'autres parties prenantes, telles que les entrepreneurs dépendants dans le cas des réseaux ou les élus et les services publics dans le cas des territoires* »²⁶².

La représentation des acteurs sociaux pourrait alors être assurée par des organisations patronales et syndicales territorialisées, ainsi que par des organisations de mise en réseau pour les travailleurs²⁶³.

267. - Finalement, il reviendrait aux acteurs sociaux, ceux qui sont aux plus près des travailleurs de plateformes et qui connaissent donc les défis auxquels ils font face, de passer par la convention collective pour organiser la protection des travailleurs de plateformes. De telles mesures pourraient renforcer le rattachement des travailleurs aux syndicats, dès lors que ces derniers leur offrent une protection effective et les protègent contre la précarité. Ces travailleurs devraient notamment pouvoir négocier le fonctionnement des algorithmes régissant leur travail.

Ces négociations pourraient par ailleurs être initiées par l'État afin de faciliter la mise en place des mesures, en imposant des obligations aux plateformes qui seraient ensuite négociées par la voie collective, telles que la mise en place d'une protection sociale complémentaire, offrant aux travailleurs des plateformes numériques des protections adaptées, à l'instar de ce qui est prévu pour les entreprises.

268. - De telles mesures auraient pour conséquences d'offrir des protections différentes selon le secteur d'activité des plateformes numériques, avec des niveaux de de sécurité plus ou moins garanties. Mais est-ce un problème dès lors que les garanties de protection sociale adoptées remplissent leur office ? Sans doute que non. En revanche, cela ne prend pas en compte les risques

²⁶¹ B. Gazier, *Quelles protections pour les actifs ?*, Économie politique 2016/3 n°71, p. 65-75.

²⁶² A. Supiot, *Au-delà de l'emploi ; le rapport Supiot*, 2016, XLIII, p. 147.

²⁶³ B. Gazier, *Ibid.*

d'automatisation qui pourraient mettre en péril le système de sécurité sociale lui-même. La solution ultime qui s'impose est celle qui était prévue dès le départ dans le système de sécurité sociale : l'universalisation.

Section 2– L’universalisation du système de protection sociale

269. - Cette dernière hypothèse nécessite d’aller au-delà du travailleur de plateforme, pour envisager une protection sociale accessible à tous.

L’universalité correspondrait alors en une égale reconnaissance, forgeant l’idée même de la citoyenneté sociale, de faire de la république française une république sociale²⁶⁴. Cette notion pourrait alors être discutée selon deux volets : l’universalité dans le bénéfice des prestations sociales (§1), et l’universalité dans le financement de la sécurité sociale (§2).

§1 – L’universalisation des prestations sociales

270. - Reconnaître l’universalité des prestations sociales consisterait alors à reconnaître un filet de protection à l’ensemble des citoyens²⁶⁵. La protection sociale dépasserait alors le statut du salarié afin de garantir des protections universelles.

271 - Cette question met en lumière la séparation entre les conceptions diamétralement opposées de Bismarck et de Beveridge.

D’un côté, le système conceptualisé par le Chancelier allemand Otto Von Bismarck est lié au salariat. La protection permet de protéger le salarié, qui cotise afin de bénéficier de cette protection. C’est donc un système financé par le travailleur, pour le travailleur²⁶⁶.

De l’autre côté, le système de l’économiste William Beveridge vise à une universalité de la protection sociale couvrant toute la population, financée universellement par les impôts.

Le système de protection sociale français quant à lui est mixte : le système est financé en très grande partie par les salariés et leurs employeurs à travers des cotisations sociales calculées sur la base du salaire, mais offre des prestations universelles en partie.

272. - En effet, le système de protection sociale français est caractérisé par un universalisme fonctionnel²⁶⁷. Un certain nombre de prestations ont été universalisées pour l’ensemble de la

²⁶⁴J. Diringier, *Travail de plateformes et universalité(s) de la protection sociale. Entre ordre marchand et ordre social* in *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques* (dir. C. Marzo), LGDJ 2023, p. 281-282.

²⁶⁵ C. Marzo, *Plateforme et droit du travail*, Colloque de la C. Cass. du cycle « Quelle régulation pour les plateformes numérique ? » du 7 déc 2023

²⁶⁶ Vie Publique, *Systèmes bismarckien et beveridgien d’État providence : quelles caractéristiques ?*, 2021, in <<https://www.vie-publique.fr/fiches/24113-systemes-bismarckien-et-beveridgien-detat-providence>>

²⁶⁷ Ph. Coursier, *Leçons de droit la protection sociale*, Les trois colonnes, 2021, p. 67.

population : les prestations familiales (CAF) sont ouvertes à tous, la PUMa (protection universelle maladie) depuis le 1er janvier 2016 permet à l'ensemble de la population de bénéficier d'une protection en matière de maladie et de maternité, et la retraite est également universelle avec l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées) qui accorde une prestation aux retraités ayant de faibles revenus.

273. - D'un point de vue structurel, si la sécurité mise en place en 1945 était destinée à être universelle, elle est finalement constituée de multiples régimes rattachés à différentes catégories socio-professionnelles, ce qui explique pourquoi les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas des mêmes protections que le salarié.

274. - Or, l'universalité totale, marquant la fin de la démarcation entre salariés et non salariés pour le bénéfice des prestations sociales, est prônée par de nombreuses institutions. La révolution numérique pourrait par ailleurs offrir l'opportunité de fonder un système d'assurance obligatoire unique.²⁶⁸

Le Président Emmanuel Macron, lors du centenaire de l'OIT a affirmé vouloir bâtir ce système de protection sociale universel : « *Nous avons nous-mêmes besoin de continuer le travail qui consiste à bâtir cette nouvelle protection sociale universelle parce qu'elle change dans nos pays mêmes, parce que la protection sociale a été bâtie durant le 20^{ème} siècle sur le salariat et le rapport à une organisation sociale productive était celle d'une économie de long terme, de cycles longs, de rattrapage dans nos économies qui allait avec le monde industriel. Or elle est bousculée par les changements du monde, le fait que nous sommes dans un cycle d'économie de l'innovation et où la relation de plus en plus individualisée à cause du numérique. Et donc il nous faut recréer des droits universels attachés aux personnes mais dont les conquêtes et la régulation puissent donner une part entière aux partenaires sociaux* »²⁶⁹.

275. - l'OIT a notamment émis de nombreuses recommandations prônant l'accès à des droits universels pour l'ensemble des personnes vulnérables et des travailleurs. La recommandation n°202 affirme que la sécurité sociale est un droit humain avec un socle représentant des éléments fondamentaux que les membres doivent établir. Ce socle inclut 18 principes, dont l'universalité de la protection et un droit aux prestations, l'accès aux soins de santé essentiels, une sécurité élémentaire de revenu pour les enfants et les actifs, ainsi que pour les personnes âgées. Ce socle doit également veiller à protéger les travailleurs dans toutes les formes d'emploi, ce qui pourrait être permis par l'accès universel à une protection sociale complète et durable²⁷⁰.

²⁶⁸ M. Mousli, *Adapter la protection sociale à la transition numérique*, Economie Politique, 2019, p. 67 -73.

²⁶⁹ E. Macron, *Allocution au centenaire de l'OIT du 11 juin 2019* in <<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/06/11/centenaire-de-lorganisation-internationale-du-travail>>.

²⁷⁰ Rapport phare du BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, OIT, 2022, p. 229.

276. - La mise en place d'une universalité des prestations peut amener à réfléchir à la mise en place d'une citoyenneté sociale. Claire Marzo propose notamment de reprendre la vision de Thomas Humphrey Marshall, développée dans les années 50 en Angleterre, pour la transposer à la situation des travailleurs de plateformes²⁷¹.

Cette citoyenneté serait composée de trois dimensions : politique, juridique et sociale. Le citoyen serait alors un sujet disposant de droits politiques comme juridiques.²⁷² La citoyenneté sociale, plus précisément, comprendrait un droit au bien-être social, un droit à un salaire digne, une protection dans le travail, le droit à une aide juridictionnelle, à la santé et au logement²⁷³. Ces droits ne seront égaux que s'ils sont appliqués à l'ensemble de la population.

Ainsi, la réflexion de Marshall est intéressante car elle prône l'universalisation de droits. La citoyenneté sociale permettrait d'accorder un statut unique, sans forcément mettre fin à la multiplicité des statuts, mais permettrait une plus grande égalité et une effectivité des protections. Cette citoyenneté sociale créerait alors un minima de droits²⁷⁴.

Pour Marshall, la citoyenneté sociale n'est pas à confondre avec la nationalité. Cette citoyenneté serait celle de la résidence, même s'il se pose ici la question de l'intégration des résidents illégaux.

277. - L'ensemble de ces idées peuvent être regroupés sous un concept : la nécessité d'un filet de protection universel. Les citoyens devraient pouvoir bénéficier non seulement de droits universels, mais aussi de minima sociaux. Ainsi, les obligations de santé et de sécurité des travailleurs de plateformes ne devraient pas être qu'une simple faculté, mais un droit accordé à ces travailleurs.

Cette universalité permettrait à toute personne et à tout type de travailleur précaire de bénéficier d'une protection minimale. Cependant, une telle mise en place nécessiterait d'importantes ressources et imposerait donc une charge lourde sur les travailleurs qui financent principalement le régime de sécurité sociale. De plus, si l'automatisation réduit les cotisations sociales, un tel système ne pourrait être mis en place. C'est pourquoi l'universalisation des prestations sociales nécessite d'également envisager l'universalisation du système de financement.

²⁷¹ C. Marzo, *Vers une citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes numériques ? Relecture de T.H. Marshall au XXIème siècle*, Revue des droits de l'homme n° 2023, 2023.

²⁷² C. Marzo, *Ibid.*, p. 3 - 4.

²⁷³ C. Marzo, *Ibid.*, p. 6.

²⁷⁴ C. Marzo, *Ibid.*, p. 14.

§2 – L'universalisation du mode de financement de la Sécurité sociale

278. - Le système de protection sociale français actuel est financé en très grande partie par les cotisations sociales des salariés, les revenus de travail représentant près de 83% des contributions finançant le système. Or, cela pose divers problèmes.

Tout d'abord, les prestations sociales sont de plus en plus universelles et s'étendent alors à l'ensemble de la population, tandis que le financement continue de reposer sur les revenus professionnels. De ce fait, les travailleurs ne comprennent pas pourquoi ils financent la sécurité sociale de ceux qui ne cotisent pas.

D'un autre côté, l'automatisation des métiers et le développement de nouvelles formes précaires de travail viennent réduire les cotisations sociales, voire intégralement détruire des emplois. Ainsi, les contributions au système de protection sociale risquent de diminuer, tandis que la nécessité de plus de prestations sociales augmente.

279. - Une solution se présente alors : l'universalisation du financement de la sécurité sociale. Selon le rapport du Bruegel, il est nécessaire de trouver d'autres sources de financement afin de ne plus faire peser sur les seuls travailleurs le fonctionnement de la sécurité sociale. Il est alors proposé de se rapprocher du système Beveridgien et de récupérer des contributions à partir de revenus plus généraux.

De telles contributions ont déjà été envisagées dans le système français avec la mise en place de la CSG et de la CRDS (énoncées *supra* V. n°114). Ces cotisations sont prélevées sur des revenus plus généraux, incluant le capital mobilier et immobilier. Cependant, elles n'ont pas suffi à alléger le poids des travailleurs dans le financement, les cotisations salariales restant prédominantes.

280. - L'universalité du financement a déjà été envisagée via le mécanisme de la « TVA sociale »²⁷⁵. Ce système était caractérisé par une faible augmentation du taux de TVA qui, en contrepartie, aurait permis une baisse des cotisations sociales mises à la charge des employeurs et des travailleurs indépendants. Mais une autre conséquence de sa mise en place aurait pu prendre la forme d'une baisse des contributions sociales, entraînant automatiquement une augmentation des revenus nets des salariés et des travailleurs indépendants.

Ainsi, ce système permettrait de faire peser sur tous le financement de la sécurité sociale, justifiant en retour le bénéfice de prestations systématiquement universelles. Le travailleur tout comme le chômeur contribuerait en tant que consommateur.

²⁷⁵ Ph. Coursier, *Leçons de droit la protection sociale*, Les trois colonnes, 2021, p. 84.

Ce système atténuerait également les problèmes posés par l'automatisation : même si les risques de suppressions d'emplois persistent, la sécurité sociale souffrirait moins de cette perte d'emplois, continuant à percevoir des cotisations de l'ensemble de la population.

Cette TVA Sociale a été proposée par l'ancien Président Nicolas Sarkozy, avant d'être abrogée par son successeur, l'ancien Président François Hollande. Aujourd'hui cette taxe fait l'objet de nombreux débats : pour certains, elle permettrait aux entreprises d'augmenter les salaires, d'embaucher ou d'investir davantage, et éventuellement de faire baisser les prix des produits ; ceux qui s'y opposent considèrent cependant que cet impôt serait injuste, puisque payé par tous au même taux, sans considération des capacités financières de chacun²⁷⁶.

281. - Il semble alors nécessaire que le système de financement se dirige vers un régime universel financé par l'impôt. En effet, le salariat perd graduellement sa place dans le monde du travail, l'automatisation s'intègre au sein des métiers, et si le financement du système de protection sociale par les cotisations salariales persiste, sa survie sera mise en danger non seulement en raison d'une perte graduelle des contributions, mais également en raison de la méfiance grandissante des travailleurs.

²⁷⁶ M. Théobald, *Tout comprendre sur la très regrettée TVA sociale*, le Figaro, 2015, in <<https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/explicateur/2015/09/02/29004-20150902ARTFIG00247-tout-comprendre-sur-la-tres-regrettee-tva-sociale.php>>.

CONCLUSION

282. - La leçon à tirer est claire : le système de protection sociale doit évoluer et se réformer. Si ce dernier répondait aux besoins du monde du travail de l'après-guerre, il n'est plus adapté aux nouvelles problématiques des révolutions numériques.

Les travailleurs de plateformes se sont imposés après la COVID-19, posant de nouveaux besoins liés à la fois à une nécessité de protection contre le pouvoir des plateformes, mais aussi à l'assurance de leur flexibilité. Les nouvelles générations recherchent cette nouvelle dynamique du travail, où ils peuvent facilement évoluer de métier en métier. L'idéal du travail stable s'efface.

Avec l'évolution de la société, le système de protection sociale doit aussi évoluer, tant dans son financement que dans l'octroi des prestations sociales. Les fondations actuelles, de la solidarité et de la dichotomie salariés et indépendants, deviennent inefficaces dans le monde d'aujourd'hui.

283. - Au-delà de la numérisation du monde du travail et du développement d'un travail flexible, l'émergence de l'intelligence artificielle pose de nombreuses problématiques. Il est cependant complexe de déterminer les effets de cette nouvelle technologie sur l'avenir, les visions étant multiples : certains dénoncent une inévitable destruction du travail, tandis que d'autres y voient une facilitation et un soulagement de la pénibilité du travail. Finalement, tout dépendra de la valeur accordée au travail : constitue-t-il un moyen de s'accomplir, ou est-il, au contraire, un poids dans la vie des hommes ?

Quoi qu'il en soit, l'intelligence artificielle représente une indéniable évolution technologique qui ne pourra être freinée. L'intelligence artificielle générative est intégrée au sein des entreprises, et constitue un outil sur lequel de plus en plus de personnes s'appuient au quotidien.

Le système de protection sociale doit donc se préparer dès à présent aux changements à venir. Il doit anticiper les pertes d'emplois liées à l'automatisation, et réfléchir à de nouveaux moyens pour financer le système dans un monde robotisé.

284. - Quel que soit le chemin emprunté - réécriture de la solidarité ou du salariat, création d'une taxation sur les robots ou une universalisation de la sécurité sociale - le financement du système ne peut plus uniquement reposer sur les cotisations salariales. Il est nécessaire de repenser à un nouveau moyen efficace de financer la protection sociale, non seulement pour alléger la charge des travailleurs, mais aussi pour préparer la cinquième révolution industrielle, qui est déjà en train de transformer la société.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGE GÉNÉRAUX

COURSIER (PH.)

- *Leçons de droit la protection sociale*, Les trois colonnes, 2021

NETTER (F)

- *La sécurité sociale et ses principes*, Sirey, 1959.

II. OUVRAGES COLLECTIFS, ACTES DE COLLOQUES

ASSOCIATION HENRI CAPITANT

- *La personnalité morale*, Association Henri Capitant, Dalloz, 2010

BEHAR-TOUCHAIS (M.)

- *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie : Actes des journées du 12, 13 octobre 2016*, IRJS, 2017

BERNIER (J.)

- *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, 2021.

LÉONARD (D.)

- *Mutations du travail et des emplois. Enjeux et perspectives pour le travail social*, Les politiques sociales 2023/1-2 (n°10)

MARZO (C.)

- *Réinventer la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, LGDJ, 2023

MENDOZA-CAMINADE (A.)

- *Derrière l'IA : les travailleurs des plateformes numériques en quête de droits* in *L'entreprise et l'intelligence artificielle. Les réponses de droit*, Travaux de l'IFR, Presses de l'université Toulouse Capitole 1, 2022,

III. OUVRAGES SPÉCIAUX

A. Thèses

MERABET (S)

- Vers un droit de l'intelligence artificielle, Nouvelle bibliothèque de Thèses, Dalloz, 2020.

MUSHTAQ (U.)

- *Extraction automatique d'arguments par le biais de grands modèles de langage adaptés*, Laboratoire d'économie mathématique et de microéconomie appliquée (LEMMA), École Doctorale d'économie, Gestion, Information et Communication (ED 455), Université Paris-Panthéon-Assas, 2023.

B. Monographie

1. Travail de plateforme

ADAMS-PRASSL (J.)

- *L'ubérisation du travail promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots - essai*, trad. par B. Frumer, Dalloz, 2021.

BARTHÉLÉMY (J.), CETTE (G.)

- *Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, éd. Odile Jacob, 2017.

CASTEL (R.)

- *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Sciences humaines, 1995.

DIRRINGER (J.)

- *La protection sociale, un « angle mort » de la régulation du travail des plateformes*, in Dans Revue française des affaires sociales 2022/1.

2. Intelligence artificielle et robotisation

BENSOUSSAN (A.), BENSOUSSAN (J.)

- *Droit des Robots*, Lexing Technologies avancées et droit, Larcier, 2015.

BOUTEILLE-BRIGANT (M.)

- *La personne face à l'intelligence artificielle*, Institut francophone pour la Justice et la Démocratie, Colloques et essais, 2021.

BRYNJOLFSSON (E.), MCAFEE (A.)

- *Machine, Platform, Crowd : Harnessing our digital future*, WW Norton & C, 2017.

CASILLI (A.)

- *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, La couleur des idées, le seuil, 2019.

CAZAL (C.), CAZAL (F.)

- *L'intelligence artificielle amplifiée par la technologie*, ed. De Boeck Supérieur, Hors collection Économie/gestion, 2020.

FRISON-ROCHE (M-A)

- *Internet, Espace d'interrégulation*, Dalloz, 2016.

GANASCIA (J-G)

- *Intelligence artificielle. Vers une domination programmée ?*, Idée reçues, le Cavalier bleu , 2017.

GRANGEON (J.), FRANÇOISE (M.)

- *Les robots. Regards disciplinaires en sciences juridiques, sociales et humaines*, Presse universitaires d'Aix-en-Provence, 2020.

LABBÉE (X.)

- *La confusion juridique des personnes et des choses. Un péril mortel pour l'humanité ?*, l'Harmattan, 2021.

SCHWAB (K.)

- *La quatrième révolution industrielle*, Dunod, 2017.

TISSERON (S.)

- *Petit traité de cyberpsychologie*, Le Pommier, 2018.

IV. ARTICLES DE DOCTRINE

1. Travail de plateforme

ABDELNOUR (S.), BERNARD (S.)

- *Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulation*, La nouvelle revue du travail, n°13, 2018.

CASILLI (A.), TUBARO (P.)

- *Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers*, American Behavioral Scientist 2022, Vol 0(0), SAGE Publications.

DEGRYPSE (C.)

- *Du flexible au liquide : le travail dans l'économie de plateforme*, Relations industrielle, Vol 75, 2020.

GUYLAVARI (T.)

- *Collective rights of platform workers : the role of EU law*, Maastricht journal of European and comparative law, 2020.

JAN (A.)

- *Livrer à vélo... en attendant mieux* in *Vers un capitalisme de plateforme ?* : La nouvelle revue du travail, n°13, 2018.

KAINE (S.), JOSSERAND (E.)

- *The organisation and experience of work in the gig economy*, Sage Journals, Vol. 64 Issue. 4, 2019.

MARZO (C.)

- *Vers une citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes numériques ? Relecture de T.H. Marshall au XXIème siècle*, Revue des droits de l'homme n°2023, 2023.

2. Intelligence artificielle et robotisation

ABADIE (L.) et autres

- *Création d'internet et développement*, Le Lamy droit économique expert, 2023 n° 3993.

BARILARI (A.)

- *Une taxe sur les robots est-elle un concept d'avenir ?* in *Gestion et Finances publiques* 2018/1.

BENSOUSSAN (A.), PUIGMAL (L)

- *Le droit des robots ? Quelle est l'autonomie d'une décision d'une machine ? Quelle protection mérite-t-elle ?* in *Archives de philosophie du droit (Tomes 59)*, 2017.

BEURGARD (A.)

- *La destruction créatrice et ses limites*. Philosophie, science et société, 2022.

BOYER (A.), FARZANEH (F.)

- *L'être humain face à l'IA : soumis ou dominant ?*, Management et Prospective 2021/2, Vol. 30, 2021.

LEXISNEXIS

- *LexisNexis dévoile une enquête sur l'IA générative et son impact sur la transformation des métiers du droit*, LexisNexis, 2023.

MARGARITELLI (B.)

- *Révolution des robots : quel cadre juridique pour l'intelligence artificielle*, JSS, 2018.

MUGGLETON (S.)

- *Alan Turing and the development of Artificial Intelligence*, Imperial College London, 2012.

MULDOON (J.), RAEKSTAED (P.)

- *Algorithmic domination in the gig economy*, EJPT, Sage Journals, Vol. 22, Issue. 4, 2023.

OBERSON (X)

- *Taxing Robots ? From the Emergence of an Electronic Ability to Pay on Robots or the Use of Robots*, World Tax Journal (vol. 9, n° 2), 2017.

PINÈDE (N.)

- *Des machines, des plateformes et des foules. Maîtriser notre âge numérique d'Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee*, Presses universitaires de Lorraine, 2023.

TURING (A.)

- *Computing machinery and intelligence*, Mind 59 (236), 1950.

3. Droit de la protection sociale

AMIÉL (O.)

- *La solidarité, une doctrine juridique et politique française de Léon Bourgeois à la Ve République in Parlement*, Revue d'Histoire Politique (n°11), 2009.

BARTHÉLÉMY (J.), CETTE (G.)

- *Mutations du travail et protection sociales*, EN3S, Regards 2019/1 (n°55), p. 80.

GAUDRON (A.)

- La protection sociale à l'heure du numérique : l'enjeu de l'affiliation et des cotisations patronales : *Revue Française des Affaires sociales* 2018/2.

GAZIER (B.)

- *Réforme de la protection sociale et prise en compte de la diversité des trajectoires individuelles*, Informations sociales 2020/1 (n°201), 2020.
- *Quelles protections pour les actifs ?*, Économie politique 2016/3 n°71, 2016.

GRELLEY (P.)

- *Contrepoint - La protection sociale avant la « Sécu »*, Informations sociales 2015/3 (n°189), 2015.

MOUSLI (M.)

- *Adapter la protection sociale à la transition numérique*, Economie Politique, 2019.

SUPIOT (A.)

- *Au-delà de l'emploi ; le rapport Supiot*, 2016.

WEIL (D.)

- *The fissured workplace : why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press, 2014.

V. RAPPORTS ET ÉTUDES OFFICIELS

1. Assemblée nationale

GREANDJEAN (C.)

- Protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, Assemblée nationale, 2021.

2. Sénat

PUISSAT (F.), FOURNIER (C.), FORRISSIER (M.)

- Rapport d'Information sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, Sénat n° 452, 2020.

3. Rapports ministériels

BAFERTY (J-B.), FROUIN (J-Y.)

- *Réguler les plateformes numériques du travail*, Rapport au Premier Ministre, 2020.

BENHAMOU (S.), JANIN (L.)

- Intelligence artificielle et travail, Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, 2018.

VILLANI (C.) et autres

- Donner un sens à l'intelligence artificielle, Mission parlementaire du 8 septembre 2017 au 8 mars 2018.

4. Conseil d'État

PUISSAT (F.), FORRISSIER (M.), FOURNIER (C.)

- *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?*, Rapport d'information n° 452, 2020.

RAPPORT

- intelligence artificielle et action publique : construire la confiance, service la performance, 2022.

5. Haut conseil du financement de la sécurité sociale

RAPPORTS

- La protection sociale des non-salariés et son financement, 2016
- *L'avenir du recouvrement social. Les nouveaux enjeux du contrôle et de la lutte contre les fraudes (synthèse)*, 2023.

6. Parlement européen

DELVAUX (M)

- Résolution du Parlement européen du 16 février 2017 contenant des recommandations à la Commission concernant des règles de droit civil sur la robotique, (2015/2103(INL)).

7. Commission européenne

JUVIN (P.), VIRKKUNEN (H.)

- Les plateformes en ligne et le marché unique numérique. Perspectives et défis pour l'Europe, Communication, COM(2016) 288 final, 25 mai 2017.

8. CESE

ARASANZ (J.), BAZZANI (T.), SANZ DE MIGUEL (P.)

- The definition of worker in the platform economy : exploring workers' risks and regulatory solutions, 2021.

MULLER (C.)

- Avis sur "l'intelligence artificielle : les retombées de l'intelligence artificielle pour le marché unique (numérique), la production, la consommation, l'emploi et la société", C 288/1, 2017.

9. OIT

BESCOND (D.), GMYREK (P.)

- *Generative AI and jobs : A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO, 2023.

RAPPORT PHARE DU BIT :

- *Emploi et question sociales dans le monde. Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, OIT, 2021.
- *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, OIT, 2022.

VI. AUTRES

1. Rapports (non officiels)

CRAPS

- *L'IA : Un défi pour la protection sociale*, Rapport 2020.

BERGAMI (E.), MOËS (N.), PETROPOULOS (G.), SCOTT MARCUS (J.)

- *Digitalisation and European welfare states*, Bruegel, Blueprint Series 30, 2019.

2. Enquêtes et statistiques

BOTTON (H.)

- *L'ubérisation des quartiers populaires*, Compas, 2022.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU JEU VIDEO

- *l'Enquête sur les travailleur·se·s du jeu vidéo*, 2022.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS

- *Positive Impact of Industrial Robots on Employment*, 2013.

3. Conférences et allocutions

MCCARTHY (J.), MINSKY (M.)

- *Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*, 1956.

MACRON (E.)

- *Allocution au centenaire de l'OIT du 11 juin 2019*.

4. Colloques (diffusées en direct)

COUR DE CASSATION

- « *Quelle régulation pour les plateformes numérique ?* » du 7 déc 2023.

5. Articles de presse

a) Travail de plateforme

ALOISI (A.), DE STEFANO (V.)

- *Frankly, my rider, I don't give a damn*, Il Mulino, 2021.

DELPIERRE (A.), GASSÉE (M.)

- *Grève des livreurs Uber Eats : « On travaille tous dans l'ombre »*, RTBF actes, 2024.

PAUL (T.)

- T. Paul, *The gig economy is nothing new – it was standard practice in the 18th century*, The conversation, 2017.

PIQUARD (M.)

- *Infographie : des GAFAs plus puissants que jamais*, Le Monde, 2021.

b) Intelligence artificielle

BERG (J.)

- *Intelligence artificielle : quelles conséquences pour le travail*, Polytechnique Insights, 2024.

DIZIKES (P.)

- *Should we tax robots ?*, MIT News, 2022.

ELIMIAN (G.)

- *ChatGPT costs \$700,000 to run daily, OpenAI may go bankrupt in 2024*. Report, 2023.

FEERTCHAK (A.)

- *L'impôt robot de Benoît Hamon peut-il financer le revenu universel ?*, Le Figaro, 2017.

GEORGES (B.), BOSTROM (N.)

- *« Le but ultime de l'intelligence artificielle doit être la disparition du travail »*, Les Échos, 2017.

HEATER (B.)

- *Should the US implement a robot tax?*, Techcrunch, 2023.

MARIN (J.)

- *Elon Musk lève six milliards de dollars pour concurrencer ChatGPT*, Cafetech, 2024.

OBERSON (X.)

- *Taxer les robots, une solution pour compenser les futures pertes de revenus ?*, L'annuel de L'OCDE, 2017.

THIBAUD (C.)

- *Ça se passe en Europe : un grand syndicat espagnol eut faire payer des cotisations sociales aux robots*, Les Échos, 2016.

WERFT (M.)

- *Bill Gates wants to tax robots so we can all have better lives*, Global Citizens, 2017.

SOMANATHAN (S.)

- *ChatGPT Statistics That Decode The Technological Marvel's Evolution*, ClickUp, 2024.

c) Protection sociale

CATWRIGHT (M.)

- *Guildes du Moyen-Âge*, World History Encyclopaedia, 2018.

FULCONIS (M.), KIKUCHI (C.)

- *Au du Moyen-Âge, le droit du travail est-il contrainte ou protection ?*, La Tribune, 2017.

GUEMAS (G.)

- *Les freelances en 15 chiffres*, Tools Advisor, 2024.

THÉOBALD (M.)

- *Tout comprendre sur la très regrettée TVA sociale*, le Figaro, 2015.

6. Interviews

BCE

- Interview de Mario Draghi, the Wall Street Journal, 2012.

BFMTV

- Interview de Benoit Hamon, *Comptes de campagne: "Il faut repenser à la protection sociale à l'aube de la création du revenu universel d'existence"*, 2016.

INDEX

A

Algorithmes :

- Développement : 138.
- Discriminations : 142 et s.
- Système de notation : 134, 139 et s.
- Régulations : 171.

Automatisation :

- Des métiers : 45 et s., 188.
- Des tâches : 42 et s.
- *V. Robotisation.*

C

Contrat de travail :

- Requalification : 152 et s.

Contributions sociales :

- Des indépendants : 103 et s.
- Fraude sociale : 106.
- Des robots (absence) : 114 et s.

D

Directive sur les travailleurs de plateforme : 145, 175 et s.

G

Gig economy :

- Définition : 120, 122.
- *Uberisation* : 123
- *Capitalisme de plateforme* : 20.
- Conséquences : 125 et s.

I

IAACT : 182 et s.

Indépendant :

- Régime : 95 et s.

Intelligence artificielle :

- Définition : 33 et s.
- *génération* : 36 et s.
- Financement : 80.

Internet : 17 et s.

L

Lien de subordination : 153.

N

Numérisation :

- Définition : 4.
- Nouveau modèle de travail : 63 et s., 71 et s.

P

Plateforme numérique :

- Définition : 23 et s.
- Nombre : 65, 70.
- Investissements : 66.
- *V. Travailleurs des plateformes.*

Portage salarial : 212 et s., 231.

Précarité :

- Conditions de travail : 131 et s.
- Prestations sociales : 133 et s., 199.

Protection sociale :

- Création : 96.
- Bismarck : 226, 271.
- Beveridge : 271, 279.

R

Robot :

- Personnalité juridique : 110 et s., 235 et s.
- Financement : 80, 86.

Robotisation : 51 et s., 76 et s.

S

Salariat :

- Modèle traditionnel du travail : 60, 121.
- Remise en cause : 223 et s.
- Redéfinition : 229 et s.

Solidarité : 194 et s., 264.

Statut tiers : 217 et s.

Syndicat :

- Des plateformes numériques : 255 et s.
- Négociation collective : 263.

T

Travailleur des plateformes :

- Nombres : 65
- Statut d'indépendant : 99, 205.
- Profil : 128.
- Contentieux : 154 et s.

Taxe robot : 241 et s.

TVA sociale : 280.

U

Uberisation de l'économie : v. *Gig economy*

Universalisation :

- Des prestations de la sécurité sociale : 270 et s.
- Du financement de la sécurité sociale : 278 et s.
- Revenu universel : 189.
- Citoyenneté sociale : 276.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
PRINCIPALES ABRÉVIATIONS	4
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION	9
1ÈRE PARTIE – LE POIDS DU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE DANS LE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE	13
Titre 1 – L’essor des activités de l’intelligence artificielle et du numérique et leurs conséquences dans le marché du travail	14
Chapitre 1 – L’essor des activités numériques et robotisées	15
Section 1 – Les activités via les plateformes numériques	15
§1 – Le développement des plateformes numériques	15
A. Le rôle structurel lié à la démocratisation d’internet	15
B. Le rôle conjoncturel lié à la crise sanitaire du COVID-19	16
§2 – La diversité des plateformes numériques	17
A - Caractéristiques des plateformes numériques	17
B - Définition élargie des plateformes numériques	18
Section 2 – Les activités robotisées	19
§1 – L’apparition d’une robotisation du travail	19
A - Une robotisation du travail par l’intelligence artificielle	19
1. Le développement historique de l’intelligence artificielle	20
2. Les méthodes d’apprentissage de l’intelligence artificielle	20
a) L’apprentissage automatique	21
b) Le traitement automatique des langues	21
B. Intelligence artificielle et robot autonome	22
§2 – Les secteurs touchés par la robotisation du travail	23
A. Les secteurs touchés par l’intelligence artificielle générative	23
1. L’automatisation des tâches répétitives	23
2. L’intelligence artificielle dans le domaine juridique	24
3. L’intelligence artificielle dans le domaine artistique	25
B. Les secteurs touchés par une robotisation complète	26
	128

Chapitre 2 – L’incidence des activités numériques et robotisées sur le marché du travail	28
Section 1 – L’expansion des activités de plateformes numériques sur le marché du travail	28
§1 – L’accroissement fulgurant du travail de plateforme	28
A. Le poids des activités de plateformes numériques sur le marché du travail	28
1. La fin du modèle traditionnel de travail	28
2. Le développement d’un nouveau modèle fondé sur le numérique	29
a) Un nouveau modèle de travailleurs et d’entreprise	29
b) Un nouveau modèle en pleine croissance financière	30
B. Un poids ne dominant pas encore le marché du travail	31
§2 – Le développement futur du travail de plateforme	31
Section 2 – La valeur grandissante des activités robotisées sur le marché du travail	34
§1 – La menace d’une robotisation tous azimuts du travail	34
A. L’idéalisations du remplacement de l’homme par un robot	34
B. Un financement actif de l’intelligence artificielle et du robot	35
1. Le financement en faveur de l’intelligence artificielle	35
2. Le financement en faveur de la robotisation	37
§2 – Les limites de l’automatisation des métiers	38
Titre 2 – Les conséquences du développement des activités liées à l’intelligence artificielle et au numérique sur le système de protection sociale	40
Chapitre 1 - Les pertes financières du système de protection sociale liées au développement de l’intelligence artificielle et du numérique	41
Section 1 – Les pertes sociales liées aux travailleurs de plateformes numériques	41
§1 – Le statut d’indépendant des travailleurs de plateformes numériques	41
1. Les caractéristiques du régime des indépendants	41
2. Le rattachement des travailleurs de plateformes au régime d’indépendant	43
§2 – Une perte inévitable pour le système de cotisations et contributions sociales	44
1. Les contributions sociales des indépendants	44
2. La fraude sociale des travailleurs de plateforme	45
Section 2 – L’absence totale de cotisations sociales des activités robotisées	47
§1 – Le statut des robots	47
§2 – L’absence totale de cotisations en cas de robotisation des activités	48
Chapitre 2 – Le risque d’une couverture sociale réduite pour les travailleurs numériques	50

Section 1 – Une forme de travail particulièrement précaire	50
§1– Le développement de la « gig economy »	50
A - Un type d’activités économiques « boostées » par les plateformes numériques	50
B – Un type de travail « apparenté » à de la marchandise	52
§2 – La précarité des travailleurs de plateformes	53
A. Le profil des travailleurs de plateformes	53
B. Une précarité dans les conditions de travail	54
C. Une précarité dans le bénéfice de prestations sociales	55
Section 2 – Une précarité exacerbée par le système algorithmique	57
§1 – L’algorithme contribue à la déshumanisation du travailleur	57
A. La présence d’ un « employeur numérique »	57
B. La soumission des travailleurs à un système de notation	58
§2 – L’algorithme contribue à des discriminations	59
A - La discrimination du travailleur en raison de son état de santé	59
B. Les réactions juridiques en réponse à ces risques de discrimination	60
2ÈME PARTIE – LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE AU DÉVELOPPEMENT DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DU NUMÉRIQUE	62
Titre 1 – L’adaptation du système de protection sociale par la régulation de l’intelligence artificielle et du numérique	63
Chapitre 1 – Les tentatives de régulation par l’instauration d’un statut légal des travailleurs de plateformes et de l’intelligence artificielle	64
Section 1 – La qualification juridique des travailleurs de plateformes	64
§1 – Les tentatives de régulation interne	64
A. L’action régulatrice d’origine jurisprudentielle	64
1. Un contentieux minoritaire et individuel	64
a) La requalification en contrat de travail	64
b) Les limites de la requalification en contrat de travail	66
2. Un contentieux imprévisible	67
B. L’action régulatrice d’origine légale	67
§2 – Les tentatives de régulation supranationale	69
A. Les tentatives issues du droit de l’Union européenne	69
1. La proposition de directive COM(2021) 761	69
2. La résolution du Parlement européen 2019/2186	70
	130

3. La proposition de directive du Conseil et du Parlement Européen	71
B. Les tentatives issues du droit international	72
Section 2 – La tentative d’encadrement du développement de l’intelligence artificielle et des activités robotisées	74
§1 – La régulation de l’intelligence artificielle et des activités robotisées : l’IA ACT	74
§2 – Une évolution encore récente	75
Chapitre 2 – Le questionnement des principes fondateurs de la protection sociale française	78
Section 1 – La remise en question du principe de solidarité	78
§1 – La notion de solidarité	78
§2 – Le statut des plateformes, un danger au principe de solidarité	80
Section 2 – La remise en question du partage entre salariat et travail indépendant	83
§1 – Le dépassement de la dichotomie entre salariat et travail indépendant	83
§2 – La nécessité de repenser à l’autonomie du travailleur	85
1. Un degré d’autonomie rendant impossible une unification des statuts	85
2. L’ouverture du portage salarial aux travailleurs de plateformes	86
3. Au-delà d’un tierce statut, la création d’un nouveau droit	87
Titre 2 – La reconstruction du système de protection sociale face à l’intelligence artificielle et au numérique	90
Chapitre 1 – La redéfinition des contours du salariat afin de permettre une protection sociale adaptée	91
Section 1 – La réécriture du salariat adaptée aux travailleurs de plateformes	91
§1 – La remise en cause de la définition du salariat	91
§2 – Une réécriture envisagée par certains auteurs	93
Section 2 – L’assimilation du robot au salarié	96
§1 – La reconnaissance d’une personnalité juridique au robot	96
§2 – La soumission des activités robotisées aux cotisations sociales	98
1. La fixation d’un hypothétique salaire	99
2. La taxation forfaitaire des entreprises	100
3. Les oppositions à la « taxe robot »	100
Chapitre 2 – La refonte complète du système de protection sociale	102
Section 1 – Une protection s’appuyant sur la négociation collective	102
§1 – La nécessité d’une union collective	102
§2 – La négociation collective comme instrument de protection sociale	105
	131

Section 2– L’universalisation du système de protection sociale	109
§1 – L’universalisation des prestations sociales	109
§2 – L’universalisation du mode de financement de la Sécurité sociale	112
CONCLUSION	114
BIBLIOGRAPHIE	115
INDEX	126
TABLE DES MATIÈRES	128