



N° 3081

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 juillet 2026.

PROPOSITION DE LOI

visant à transposer la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

Mme Danielle SIMONNET, Mme Céline HERVIEU, M. Stéphane PEU, Mme Léa BALAGE EL MARIKY, M. Édouard BÉNARD, M. Alexis CORBIÈRE, M. Hendrik DAVI, Mme Marie-Charlotte GARIN, Mme Catherine HERVIEU, M. Stéphane LENORMAND, Mme Constance DE PÉLICHY, Mme Marie POCHON, Mme Dominique VOYNET, M. Damien MAUDET, M. Jean-Claude RAUX, Mme Fatiha KELOUA HACHI,

députées et députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 23 octobre 2024, la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme portée par le commissaire Nicolas Schmit était publiée au Journal Officiel de l'Union européenne après près de trois années de discussions, et tentatives d'enlèvement de la part des différents gouvernements d'Emmanuel Macron. Ce texte, soutenu par un large spectre politique, allant de la gauche au centre-droit, traduit une reconnaissance unanime de la nécessité d'un cadre clair pour garantir des droits sociaux à ces travailleurs qui exercent au quotidien dans toutes nos villes. La France est désormais tenue de transposer cette directive en droit national avant le 2 décembre 2026. Face aux tergiversations gouvernementales, un collectif de députés et sénateurs de gauche prennent leurs responsabilités et mettent sur la table cette proposition de loi complète pour lutter efficacement contre cette nouvelle forme d'exploitation de dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses victimes d'une « platformisation » de l'économie, communément appelée « ubérisation ».

Arrivée en France en 2011, la plateforme américaine Uber s'est imposée à travers un lobbying agressif consistant à pénétrer au cœur des lieux de pouvoir et à exercer une influence dans la société, afin de faire valoir son image et obtenir l'adaptation des lois à son modèle d'affaires. Le scandale des « Uber files », révélé en juillet en 2022 par un Consortium international de journalistes grâce aux milliers de documents fournis par l'ancien lobbyiste Mark MacGann, a mis en lumière le profond mépris d'Uber pour l'état de droit, allant jusqu'à qualifier les systèmes juridiques européens de « *pyramid of shit* ». La partie française de l'enquête, ainsi que le rapport de la commission d'enquête parlementaire sur les *Uber Files, l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, confirment la perméabilité d'Emmanuel Macron aux intérêts des plateformes, lui qui, de ministre de l'Économie à président de la République, a constamment défendu un modèle économique ouvertement illégal.

I. L'illégalité érigée en modèle de fonctionnement

L'invisibilisation du lien de subordination

Ce que nous appelons « ubérisation » est, en effet, un modèle où des plateformes de travail numérique (Uber, Deliveroo, Frichti, Médiflash, StaffMe...) prétendent mettre simplement en relation une offre de service

et des clients, mais exploitent en réalité des travailleur·euses payé·es à la tâche, le plus souvent sous statut d'auto-entrepreneur·euse·s. La dérégulation du droit des travailleuses et des travailleurs liés virtuellement à un donneur d'ordre bouleverse et s'immisce dans tous les secteurs de l'économie traditionnelle. Aussi, la plateformesation de l'économie intervient dans des domaines pionniers tels que l'hôtellerie (Airbnb, Booking.com) et les transports de personnes (Uber, Blablacar, Drivy), mais s'étend aujourd'hui aux petits travaux de rénovation, au dépannage, au service à la personne, et même, de manière surprenante, à des professions réglementées comme les professionnels du droit ou de la santé.

En masquant le lien de subordination qu'elles exercent pourtant dans les faits sur les travailleur·ses, les plateformes se dérobent de leurs responsabilités d'employeur, comme le versement des cotisations sociales, la prévention des risques de santé, la représentation syndicale, ou tout simplement le respect d'un salaire minimum. Ce n'est plus le droit mais le marché qui fixe, sans aucune contrainte, les conditions de travail. Or, la jurisprudence en la matière est très claire depuis au moins l'arrêt *Société Générale* de 1996 définissant le lien de subordination : une personne est salariée dès lors qu'un donneur d'ordre a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements. Cette jurisprudence retient que la qualification contractuelle ne dépend pas de la volonté exprimée par les parties, ni même des termes figurant sur le contrat, mais bien des conditions effectives dans lesquelles l'activité est exercée. La Cour de cassation a retenu ces principes lors de son arrêt *Uber* du 4 mars 2020, où elle a reconnu l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et un chauffeur VTC par les indices de subordination suivants : impossibilité de fixer librement ses tarifs, de choisir son itinéraire, ou encore, la possibilité pour la plateforme de déconnecter le compte du travailleur. Dans le même sens, le 8 mars 2022, Deliveroo France, ainsi que trois de ses anciens dirigeants faisaient face à des accusations de travail dissimulé. Le tribunal judiciaire de Paris a infligé à Deliveroo France une amende de 375 000 euros, le montant maximal prévu pour cette infraction, renforçant ainsi la jurisprudence en faveur des droits des travailleurs des plateformes numériques. Depuis, plus de 300 décisions administratives et judiciaires concernant le statut des travailleur·euses des plateformes ont ainsi été rendues en Europe. La majorité des juridictions ont statué en faveur d'une requalification des travailleur·euses en salariés. Par ailleurs, la prolifération de ces litiges engendre désormais une congestion des tribunaux. Le délai moyen de traitement des affaires aux prud'hommes dépassait les 17 mois en 2021. La mise en œuvre de la directive européenne sur les droits des travailleurs des

plateformes constitue donc un avantage financier et temporel tant pour les services judiciaires que pour les parties civiles.

Un modèle qui s'étend à tous les secteurs et par des entreprises traditionnelles

Les livreur·euse·s à vélos et chauffeurs VTC sont souvent cité·es, néanmoins ce débat concerne en réalité une partie beaucoup plus large de la force de travail en France : vendeur·euse·s, serveur·euse·s, soignant·es, juristes, aides à domicile, aides soignant·es, aides ménage, avocat·es, etc. Une note du ministère du travail, datée du 27 janvier 2019, que la commission d'enquête *Uber files* a pu consulter, atteste de l'ampleur de cette illégalité faite au nom d'une pseudo-innovation technologique et montre que tous les secteurs sont susceptibles de voir émerger une ou plusieurs plateformes de travail numérique.

Par ailleurs, si les plateformes numériques constituent la forme la plus visible de l'ubérisation, le phénomène qu'elles ont contribué à populariser tend à devenir hégémonique. En effet, la recherche d'une réduction des coûts du travail et d'un allègement des responsabilités sociales associées au salariat inspire désormais un nombre croissant d'entreprises. Cette logique consiste à externaliser la main-d'œuvre en recourant à des travailleurs juridiquement indépendants, tout en conservant un pouvoir important sur l'organisation de leur activité.

Ainsi, le modèle porté par les plateformes numériques contribue à diffuser une nouvelle norme d'organisation du travail, reprise par des acteurs de secteurs très divers. Les sociétés dites de « rattachement » ou de mise en relation, dans des domaines tels que les services à la personne, le soin, le commerce ou la culture, participent à cette évolution en favorisant des formes d'emploi qui contournent, totalement ou partiellement, les protections attachées au statut salarial. Le succès d'entreprises comme Shiva illustre la manière dont cette logique d'externalisation et de transfert des risques économiques tend à s'imposer comme une référence dans de nombreux secteurs.

Désormais, de nombreuses entreprises utilisent illégalement les plateformes en substitution à des entreprises d'intérim, avec des droits encore plus réduits pour les travailleur·euse·s. Ainsi, l'entreprise Monoprix a eu recours à la plateforme StaffMe pour recruter des caissiers en statut d'auto-entrepreneurs (StaffMe et Monoprix ont été condamnées et reconnues comme co-employeuses d'un travailleur qui a été requalifié en salarié). C'est aussi le cas dans le secteur médical, où des directeurs

d'Ehpad passent par la plateforme Mediflash pour recruter des aides-soignants sous statut d'auto-entrepreneur, alors même que la loi l'interdit et que deux ministres, M. Olivier Véran et Mme Elisabeth Borne, ont dans un courrier daté du 30 décembre 2021, rappelé à l'ordre la plateforme. Mais aussi dans le secteur culturel, où de plus en plus de festivals recrutent les festivaliers sous ce statut au lieu de celui, plus protecteur, d'intermittent.

Ces pratiques témoignent d'une diffusion bien plus large de la logique portée par les plateformes : réduire le coût du travail, contourner les protections associées au salariat et transférer les risques économiques sur les travailleurs. Cette logique est désormais si hégémonique qu'elle touche jusqu'à des entreprises historiquement associées au service public. Ainsi, La Poste a développé sa filiale Stuart, dont le modèle repose sur le recours massif à des livreurs présentés comme indépendants. Les dérives de ce système ont conduit à plusieurs condamnations pour travail dissimulé et requalification en contrats de travail. Loin d'être une exception, ce cas illustre la manière dont l'ubérisation est devenue une référence organisationnelle pour un nombre croissant d'acteurs économiques.

Ainsi, la platformisation de l'emploi a banalisé pour nombre d'entreprises l'externalisation de leurs salariés par le recours au statut d'auto-entrepreneur, là où tout indique une subordination au donneur d'ordre. Plus grave encore, c'est parfois l'État lui-même, au sein du service public, qui organise cette logique de casse du salariat : ainsi, depuis sa réouverture, le Musée national de l'histoire de l'immigration délègue ses visites guidées à une entreprise qui exige que les guides-conférenciers recrutés soient sous statut d'auto-entrepreneur alors qu'ils étaient précédemment sous statut de vacataires et avant cela titulaires.

Depuis donc plus d'une décennie, l'État a laissé perdurer un modèle économique dont le principe de fonctionnement est l'illégalité. Que ce soit par l'intermédiaire de plateformes ou d'entreprises plus traditionnelles, l'opération qui consiste à dissimuler la réalité de la subordination des travailleur·euse·s pour mieux s'exonérer de ses obligations d'employeur est punie par le code du travail pour travail dissimulé (article L. 8221-1 et suivants) par trois ans d'emprisonnement 45 000 euros d'amende. La peine s'alourdit à dix ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende si le travail dissimulé a été réalisé en bande organisée. Cette organisation du travail dissimulé à échelle de masse a des conséquences graves pour l'ensemble des salariés, des indépendants ainsi que pour notre système de protection sociale.

II. Des conséquences très préjudiciables pour les salariés, les indépendants, et notre système de protection sociale

Une concurrence déloyale vis-à-vis des vrais indépendants et des professions réglementées

Cette situation a été rendue possible par la loi de modernisation de l'économie en 2008 qui a créé le statut d'auto-entrepreneur. Ce statut a ainsi ouvert une brèche que les plateformes exploitent et qui constitue de fait une double menace pour le statut d'indépendant et pour le salariat. Du côté des indépendants, cette ubérisation du travail organise une concurrence déloyale généralisée, en particulier s'agissant des professions réglementées qui se trouvent menacées et placées en concurrence avec d'autres acteurs ne respectant pas les règles auxquelles ces professions sont tenues de se plier. C'est notamment le cas des chauffeurs de taxis, pour lesquels le développement d'Uber et des autres plateformes a été d'autant plus insupportables qu'ils voyaient les VTC, impunément, ne pas respecter les lois en cours qui interdisent la maraude électronique et imposent un retour au garage entre deux courses, et ne pas devoir se plier aux mêmes impératifs que ceux imposés aux taxis : formation très inférieure, accès à la profession bien moins coûteux du fait du prix très élevé des licences de taxi, fixation du prix via un algorithme alors que ceux des taxis sont fixés par l'État via les préfetures... Aujourd'hui encore, Uber entretient cette mise en concurrence des travailleurs en proposant, via son service « UberX », une offre hybride brouillant les frontières entre taxis et VTC. En contestant les distinctions établies par le droit et les règles de concurrence loyale prévues par le Code du commerce, la plateforme alimente une polarisation entre catégories de travailleurs qui exercent pourtant une activité similaire, au lieu de les faire converger vers un même niveau de droits et de protections. Plus largement, la logique même de l'ubérisation du travail est de « casser les prix » en se soustrayant aux normes existantes, au paiement des cotisations sociales et des impôts, aux droits inhérents au Code du travail, le tout par une fraude institutionnalisée et généralisée. Comment ne pas voir le risque de généralisation de ces pratiques ? Si certains se permettent impunément, voire en étant encouragés dans les plus hautes sphères de l'État, de frauder et de ne pas respecter les lois, pourquoi leurs concurrents directs, qui exercent des activités similaires dans le même secteur, continueraient-ils à respecter ces règles ?

Un modèle qui organise le retour du tâcheronnat

Du côté des travailleur·euse·s des plateformes, le préjudice lié à leur statut fictif d'indépendant est considérable : ils ne bénéficient pas des

protections accordées aux salariés par le droit du travail, de la protection sociale et de l'assurance chômage, des congés payés, mais cotisent pourtant aux caisses de retraite. Dans son livre « *#UberUsés, le capitalisme racial de plateformes* », la sociologue Sophie Bernard indique que les livreurs (la problématique est similaire pour les chauffeurs VTC) doivent ainsi travailler entre douze et quatorze heures par jour s'ils veulent s'en sortir, avec des courses payées en général moins de cinq euros, les temps d'attente pour réceptionner une commande dans un restaurant n'étant pas rémunérés. Depuis 2021, le revenu horaire moyen a baissé de 22,7 % chez Deliveroo, 34,2 % chez Uber Eats et 26,6 % chez Stuart selon l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Sur la même période, la durée des livraisons et les délais d'attente entre les commandes a continué à augmenter. Dans le cadre du salariat, ce paiement à la course est strictement interdit puisqu'il s'apparente à un travail à la tâche. Leurs conditions de travail constituent ainsi un véritable retour au tâcheronnat du XIX^{ème} siècle.

Des risques en cascade pour la santé des travailleurs·es

Le management algorithmique des plateformes qui attribue les commandes, évalue la réactivité des travailleur·euse·s, calcule leur parcours et leur temps de trajet ajoute à leur paupérisation une pression sur leurs épaules particulièrement accidentogène puisqu'ils sont incités à aller toujours plus vite. À ce jour, aucune étude sur les accidents de travail des chauffeurs VTC et livreurs n'a été commanditée par les pouvoirs publics. Ces accidents du travail ne sont donc jamais considérés comme tels étant donné que les travailleur·euse·s sont sous le régime des autoentrepreneurs. Néanmoins, les problèmes de santé associés à ces activités ne sont pas nouveaux : ils ont déjà été mis en évidence depuis plusieurs années par différentes enquêtes, notamment qualitatives. Il importe de souligner que ces approches permettent de révéler des phénomènes souvent invisibilisés, que des analyses quantitatives viennent ensuite confirmer ou affiner. Réduire l'étude de ces enjeux à la seule production de chiffres reviendrait ainsi à occulter une part essentielle de la réalité sociale du travail. Auditionnée par la commission d'enquête relative aux révélations des *Uber files*, la directrice générale France de Deliveroo en dénombre plus d'une centaine par an : « *119 accidents en 2020, 379 en 2021, 209 en 2022* ». M. Brahim Ben Ali, secrétaire général du syndicat FO-INV VTC, témoignait ainsi à propos de ses collègues malheureusement décédés : « *Je vous parlerai aussi de Serge, à Toulouse, qui est mort d'un AVC – il se trouvait malheureusement seul à bord de son véhicule et n'a pas pu appeler les secours. Il y a tant de personnes qui meurent en exerçant cette profession...*

Doit-on en vivre ou en mourir ? Telle est la question". Cette situation est directement liée à leur statut puisqu'en tant qu'indépendant, il n'y a pas de contrôle de leur durée de travail (durée maximale quotidienne et hebdomadaire, durée de repos quotidien et hebdomadaire, travail de nuit, heures supplémentaires, travail des jours fériés), ni de contrôle régulier de leur aptitude médicale. Ces travailleur·euse·s·euses ubérisé·es cumulent ainsi l'inconvénient du salariat et de l'indépendance, la subordination et la fragilité statutaire, sans bénéficier de leurs contreparties en termes de protection sociale et d'autonomie.

Les livreurs à vélo sont sans aucun doute les plus exposés à cette précarité statutaire. Le rapport produit en mars 2025 par l'Anses suite à une saisine de la Confédération général du travail (CGT) est sans appel concernant les nombreuses conséquences délétères du modèle des plateformes sur la santé des livreurs. À court-terme, les travailleur·euses sont surexposé·e·s aux accidents de la route et aux chutes, mais aussi aux troubles musculo-squelettiques causés par une mauvaise ergonomie et réglage des véhicules. À moyen terme, la santé mentale des travailleur·euses est affectée, aussi bien par le stress, la fatigue et l'épuisement. Enfin, à long terme, de nombreuses pathologies respiratoires, cardiovasculaires et urogénitales sont constatées chez beaucoup de livreur·euse·s. L'instabilité de la relation de travail, la menace de sanction et l'injonction de performance amplifient la prévalence de ces problématiques de santé. Le rapport recommande ainsi d'appliquer l'ensemble des dispositions relatives à la santé présentes dans le code du travail à ces livreurs·euse·s. C'est donc que la réalité de leur statut relève du salariat.

Une précarité exacerbée pour les livreurs sans titre de séjour : l'impératif de leur régularisation

Surtout, l'Anses constate que la pression exercée sur ces travailleur·euse·s finit par sélectionner une population de plus en plus précaire, prête à accepter des conditions de travail et de rémunération dégradées. Cette situation n'est pas le fruit du hasard mais résulte d'une stratégie de mise en concurrence permanente organisée par les plateformes elles-mêmes. En multipliant le nombre de travailleurs disponibles et en les plaçant en compétition les uns avec les autres pour accéder aux courses, aux missions ou aux revenus, elles exercent une pression continue à la baisse sur les rémunérations et les conditions de travail. Cette logique favorise mécaniquement le recrutement et le maintien dans l'activité des personnes les plus vulnérables économiquement, contraintes d'accepter des

conditions que d'autres refuseraient. Ce phénomène est particulièrement marqué chez les livreur·euse·s en situation administrative irrégulière, pour qui le modèle des plateformes met en tension le statut d'auto-entrepreneur et leur situation administrative, notamment en l'absence de politique de régularisation. Alors qu'ils étaient en première ligne lors du confinement pendant la crise Covid, plusieurs plateformes ont décidé de déconnecter brutalement et massivement bon nombre de livreurs·euse·s sans titre de séjour. Cette situation est le fruit d'une double hypocrisie. Des plateformes d'abord, qui s'abritent derrière des procédures en bonne partie automatisée pour nier leur responsabilité dans l'emploi de ces livreurs·euse·s en grande précarité. Du Gouvernement ensuite, qui empêche toute possibilité de régularisation des travailleur·euse·s sans titre de séjour des plateformes puisque sa dernière loi pour « *contrôler l'immigration, améliorer l'intégration* » dispose que « *le statut d'entrepreneur individuel n'est pas accessible aux étrangers ressortissants des pays non membre de l'Union européenne n'ayant pas un titre de séjour les autorisant à exercer cette activité professionnelle* ». Au contraire, la présomption de salariat permettrait une prise en compte du travail de tous les travailleur.euse.s sans titre de séjour dans le cadre d'une régularisation. Cette régularisation paraît d'autant plus importante que la population exerçant l'activité de livraison à vélo a fortement évolué en une décennie. D'abord exercés par des étudiants, ils ont été peu à peu remplacés par des travailleurs immigrés en situation régulière comme cela avait notamment été révélé à l'été 2021 à travers l'affaire Frichti dont le procès est en cours suite à un signalement au procureur de la République émis par Olivier Jacquin, et à présent très majoritairement par des travailleurs sans titre de séjour dont beaucoup sont contraints, via des filières esclavagisantes, de sous-louer des comptes enregistrés au nom de tiers. Une double ponction est donc opérée : la commission de la plateforme et la ponction du détenteur du compte qui fait travailler quelqu'un à sa place. Une situation d'exploitation parfaitement relatée dans le magnifique film, multi récompensé, *L'Histoire de Souleymane*. Des collectifs comme la Maison des coursiers de Paris, la Maison des livreurs de Bordeaux, AMAL ou le CIEL, mettent en avant que c'est bien le problème de statut d'emploi et donc de droits qui explique grandement cette évolution, dès lors que les conditions de travail se sont durcies, à commencer par les niveaux de rémunérations qui ont des conséquences sur les rythmes de travail, les risques pris par les livreurs, etc. Ils travaillent mais ne sont maîtres de rien.

Cette situation est d'autant plus critique que ces travailleurs ne peuvent pas faire valoir leurs droits à la régularisation par le travail en l'absence de bulletins de salaire ; et même de compte à leur nom pour nombre d'entre

eux. Les livreurs sont donc pris en étau entre l'absence de statut d'emploi et l'absence de statut administratif. Cet état de fait est l'une des motivations de ces collectifs à porter plainte le 22 avril 2026 pour « traite d'êtres humains » et « condition de travail portant atteinte à leur dignité » à l'encontre d'Uber Eats et Deliveroo. Cette plainte s'appuie sur les études citées précédemment avec des chiffres vertigineux : les livreurs travaillent en moyenne 63 heures par semaine avec un salaire d'environ 1 480 euros brut par mois, soit un peu plus de cinq euros par heure. Le rapport Santé Courses révèle que les livreurs sont à 98 % des personnes immigrées (nées étrangères à l'étranger et résidant en France) dont 68 % n'ont pas de titre de séjour et 76 % contraints de louer un compte à une personne tierce. Une évidence ici s'impose : le modèle des plateformes repose sur le recours structurel à des travailleurs sans titre de séjour stable, sans autorisation de travail et sans statut de salarié. Autrement dit, l'ubérisation est la surexploitation d'une main d'œuvre en situation de ne pas avoir d'autres choix que d'accepter des conditions de travail que tout autre être humain n'accepterait. Force est de constater qu'un débat s'est désormais engagé afin de savoir - ou faire reconnaître - si nous sommes en face d'une forme d'exploitation extrême relevant de ce que certains qualifient « d'esclavagisme moderne ». Par ailleurs, cette situation n'est probablement pas propre aux seules plateformes numériques de travail, tant la forte proportion de travailleurs sans titre de séjour est aujourd'hui documentée dans de nombreux secteurs (aide à domicile, ménage, restauration, BTP, etc.). Les travailleurs et les travailleuses sans titre de séjour apparaissent ainsi comme les premières victimes du travail dissimulé et de la précarisation de l'emploi. Reconnaître uniquement leur statut de salariés reviendrait à ne faire que la moitié du chemin pour mettre fin à cette illégalité de masse qui fragilise notre État de droit et notre système de protection sociale. La régularisation des travailleurs et travailleuses sans papiers exerçant déjà une activité professionnelle constitue également un enjeu de justice sociale et de financement collectif : les sortir du travail dissimulé permettrait d'accroître les cotisations sociales, de renforcer les recettes de la Sécurité sociale estimé à 2 milliards d'euros par l'URSSAF et de mettre un terme à la concurrence déloyale entre travailleurs sur lesquels prospère l'ubérisation du travail. Notre société ne peut durablement accepter que des milliers de travailleurs·es étranger·es demeurent sans véritable voie de recours vers une admission exceptionnelle au séjour malgré des années d'activité exercées sur le territoire. Une République attachée à l'égalité devant le droit ne peut continuer à reposer quotidiennement sur le travail de personnes auxquelles elle refuse toute perspective légale de sortie de la précarité administrative.

Contrairement à ce que le narratif réactionnaire diffuse dans l'espace public, une large littérature scientifique, dont plusieurs études récentes montrent que les régularisations de travailleurs sans papiers n'a pas d'impact négatif sur les travailleurs de nationalité française qu'ils prétendent défendre. A titre d'exemple, la Lettre du CEPII de septembre 2014 « *L'immigration en France, quelles réactions des salaires et de l'emploi ?* » est très instructive. D'après cette étude, le chômage et la baisse des salaires n'est pas l'effet du nombre de travailleurs régularisés mais bien de la concurrence de statut entre les travailleurs lorsque ces derniers ont des droits différents. En conséquence, c'est en acceptant la concurrence des statuts par la non régularisation des travailleurs que les réactionnaires organisent les effets néfastes de l'immigration pour leur propre intérêt politique.

Notre système de protection sociale en danger

Outre les conséquences subies par les travailleur·euse·s concernés et celles subies par les concurrents des plateformes dans tous les secteurs dans lesquels elles se développent, il y a aussi des conséquences pour l'intérêt général, subies par toutes et tous les citoyen·nes : l'absence de reconnaissance du statut de salariés conduit les plateformes à ne pas payer de cotisations sociales, ce qui représente un manque à gagner extrêmement important pour les caisses de la Sécurité sociale. Ainsi, une enquête menée par le journal *L'Humanité* a montré qu'avec un barème « normal » de cotisations patronales (34,06 %) et la requalification des travailleur·euse·s des plateformes en salariés, c'est 3,4 milliards d'euros en plus qui seraient cotisés pour financer la sécurité sociale, dont 951 millions d'euros pour les seules caisses de retraite. C'est donc une attaque en règle contre notre système de protection sociale. Dans un courrier jusqu'ici tenu secret et révélé par des journalistes de la Revue²¹, l'Urssaf a récemment demandé à Uber de régler ses cotisations sociales, considérant que la plateforme devrait salarier ses chauffeurs. Pour la seule région Île-de-France, l'organisme de recouvrement de la Sécurité sociale a calculé qu'1,2 milliard d'euros d'arriérés de cotisations patronales, auxquels sont ajoutés plus de 500 millions d'euros de majoration de redressement, sont dû par la plateforme pour la période 2019-2022. Ce courrier indique notamment que la plateforme « *a maquillé sciemment une relation salariale en contrat d'entreprise pour échapper à ses obligations d'employeur* ». Le parquet de Paris a décidé de se saisir de cette affaire, un premier procès pénal d'Uber au tribunal correctionnel de Paris devrait avoir lieu cette année.

Par ailleurs, au regard du dumping fiscal - pratique qui consiste, pour un État, à diminuer délibérément certains de ses impôts ou taxes en dessous du niveau pratiqué en vue d'attirer des investisseurs sur son territoire - nous pouvons nous demander si l'engouement autour de ces nouvelles start-ups n'est pas en train de créer une bulle spéculative vouée à éclater. Ainsi, la monopolisation du marché par ces nouveaux acteurs est inquiétante car elle pourrait fragiliser tous les piliers de l'économie française.

III. Une solution s'impose : la présomption de salariat

Le lobbying populaire des travailleur·euse·s des plateformes

Face aux offensives des gouvernements Macron pour créer un tiers statut dans les lois Avenir professionnel (2018) et d'orientation des mobilités (2019), des collectifs de travailleurs et des parlementaires n'ont eu de cesse d'organiser la résistance, notamment à travers de nombreuses propositions de loi des sénateurs socialistes et communistes, dont celles sur le statut des travailleurs des plateformes numériques (Savoldelli, septembre 2019), sur le rétablissement des droits des travailleurs numériques (Lubin-Jacquin, novembre 2019) ou sur la lutte contre l'indépendance fictive (Jacquin-Lubin, mars 2021). En parallèle, de nombreuses juridictions requalifiaient les travailleurs, et le gouvernement espagnol prenait début 2021 une initiative pour trouver une solution législative face à ce phénomène d'exploitation des livreurs à vélo, la loi *riders*.

Pour toutes ces raisons, l'Union européenne s'est saisie de cette question en engageant un travail législatif sur les droits des travailleur·euse·s des plateformes. Ces dernières se sont fortement mobilisées, à travers leurs lobbies et leurs cabinets de conseils, afin que les législateurs européens s'orientent vers la création d'un tiers-statut pour les travailleur·euse·s des plateformes plutôt que leurs requalifications en salariés. Mme Leïla Chaibi, députée européenne appartenant au groupe The Left/France insoumise, a quant à elle porté l'idée d'une directive européenne en faveur de la présomption de salariat. Face au lobbying agressif d'Uber et des autres plateformes allant jusqu'à recruter l'ancienne commissaire européenne Neelie Kroes, Leïla Chaibi a développé un véritable lobbying populaire des travailleur·euse·s afin de faire valoir leurs droits au sein même des institutions européennes. Dès décembre 2019, elle initie le « Forum transnational des alternatives à l'ubérisation » - qui a désormais lieu chaque année - rassemblant des travailleur·euse·s ubérisé·e·s du monde entier, des syndicats, des collectifs, des associations, qu'ils soient organisés ou non, mais aussi des économistes, des sociologues, des juristes. Ce forum a permis à ce collectif de pouvoir

s’auto-organiser et porter des revendications auprès des dirigeants européens. Devant la commission d’enquête parlementaire relative aux *Uber files*, Leïla Chaibi a ainsi pu témoigner de la nécessité d’intégrer davantage les travailleur·euse·s dans le processus décisionnel : « *Les commissaires européens sont sans arrêt confrontés aux lobbyistes, et jamais aux travailleur·euse·s. Or, la construction d’un lobby populaire alternatif pour faire entendre les revendications des travailleur·euse·s sur la scène bruxelloise a été un élément déterminant dans les avancées que nous avons obtenues* ».

Ce travail collectif a débouché sur la présentation, auprès du commissaire européen socialiste à l’emploi, aux affaires sociales et à l’insertion, M. Nicolas Schmit, d’une proposition de directive écrite par Leïla Chaibi en vue d’instaurer une « présomption de salariat » pour les travailleur·euse·s des plateformes. Cette proposition de directive, tant dans ses constats que dans les solutions à apporter pour améliorer les droits des travailleur·euse·s platformisés, rejoint en de nombreux points la résolution portée par Mme Sylvie Brunet, ancienne eurodéputée (*Renew/MODEM*). Adoptée par le Parlement européen le 16 septembre 2021, cette résolution soulignait que « *les cas de classification erronée surviennent le plus souvent s’agissant de plateformes de travail numériques qui organisent fortement, directement ou au moyen d’un algorithme, les conditions et la rémunération du travail* ». Elle invite la Commission à introduire « *une présomption réfragable d’une relation de travail dans le cas des travailleur·euse·s de plateformes {...} conjuguée à un renversement de la charge de la preuve* ». Fort de cette convergence de position au sein du Parlement européen, M. Nicolas Schmit a ainsi proposé une directive allant en ce sens le 9 décembre 2021.

Le Parlement européen en faveur de la requalification automatique en statut de salarié

Le 24 avril 2024, le Parlement européen a définitivement adopté la directive instaurant une présomption de salariat pour les travailleur·euse·s des plateformes. Néanmoins, l’adoption de cette directive n’aurait pas été possible sans les concessions nombreuses faites par le Parlement européen à l’issue de huit trilogues de négociations ayant conduit à affaiblir le texte. Lors de la session plénière du 2 février 2023, le Parlement européen s’était en effet prononcé en faveur d’une directive d’application de la présomption de salariat sans critères. Les travailleur·euse·s des plateformes auraient donc été automatiquement requalifiés en salariés et les plateformes auraient dû apporter les preuves que leurs travailleur·euse·s sont de véritables

indépendants. Cette position a trouvé une majorité relativement large (376 voix pour et 212 contre) en réunissant les voix de la gauche et des écologistes, mais aussi celles du groupe Renew Europe auquel appartiennent les eurodéputés du camp présidentiel. Mme Nathalie Loiseau, tête de liste Renaissance aux élections européennes de 2019, ainsi que M. Stéphane Séjourné, ex-président du groupe Renew et actuel candidat-commissaire européen à la stratégie industrielle, se sont ainsi prononcés pour. Enfin, une partie significative du Parti Populaire Européen, auquel appartiennent les eurodéputé-es Les Républicains, se sont aussi fortement mobilisés en faveur d'une directive ambitieuse.

Cette position n'a malheureusement pas été retenue lors du premier accord de trilogue trouvé le 13 décembre 2023 entre les institutions européennes. Cette fois-ci, la présomption de salariat est conditionnée à la satisfaction, par le travailleur, de deux indices de subordination parmi cinq possibles. Le renversement de la charge de la preuve est quant à lui conservé. Si cette position était moins ambitieuse que celle exprimée par le Parlement européen, elle a été saluée par un grand nombre d'acteurs pour son équilibre : elle aurait permis de protéger les travailleur·euse·s de plateforme qui sont de faux-indépendants tout en garantissant aux véritables plateformes de mise en relation de continuer à opérer avec des indépendants. Surtout, l'accord du 13 décembre prévoyait l'obligation pour les inspections du travail des États membres d'examiner la situation de l'ensemble des travailleur·euse·s d'une même plateforme dès que l'un d'entre eux a fait l'objet d'une requalification en salariés. La Confédération européenne des syndicats - qui représente 45 millions de travailleur·euse·s dans 39 pays - a adressé une lettre à la présidence belge de l'Union européenne le 19 janvier 2024 dans laquelle elle estime que l'accord du 13 décembre constituait : *« la meilleure base de travail possible pour améliorer les conditions des travailleur·euse·s des plateformes dans tous les secteurs »*. Mme Sylvie Brunet, vice-présidente du groupe Renew Europe à ce moment-là, avait qualifié ce texte *« d'immense joie »*.

L'opposition du gouvernement français : la « french derogation »

Pourtant, cet accord n'a pas été approuvé au sein du Comité des représentants permanents (COREPER) le 22 décembre 2023, notamment du fait de l'opposition du gouvernement français dont la position est de vider le texte de son contenu normatif. La France n'a en effet cessé de plaider pour l'introduction de clauses suspensives pour les États membres ayant déjà instauré un dialogue social entre les plateformes et les travailleur·euse·s, ce qui rendrait de fait la directive inopérante. Il faut

reconnaître la constance d'E. Macron qui n'a jamais cessé de s'aligner sur la stratégie de lobbying de la plateforme Uber. Pour cette dernière, comme le précise le document *A Better deal* défendu par son PDG Monde Dara Khosrowshahi, il est essentiel d'instaurer un dialogue social afin de permettre aux travailleur·euse·s d'accéder à de nouveaux droits et ainsi garantir et la flexibilité et des droits sociaux. Pour le gouvernement, il en est de même. Au nom du respect des soi-disant aspirations des travailleur·euse·s à être indépendants, la requalification en salarié est exclue du dialogue social entre les plateformes et les travailleur·euse·s. L'ARPE (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi), créée le 21 avril 2021 sous le gouvernement de J. Castex par la ministre du Travail E. Borne, organise ce « dialogue social » pour des accords au rabais. Par ailleurs, le taux de participation aux élections du 16 mai 2022 des représentants des travailleur·euse·s de cette autorité est très dérisoire (1,84 % pour les livreurs et 3,91 % pour les VTC), mais peu importe cette faible représentativité pour le gouvernement. Les travailleur·euse·s des autres plateformes hors VTC et livreurs n'y sont d'ailleurs pas représentés. La stratégie conjointe du gouvernement et des plateformes - Uber en tête - est bien de concéder quelques maigres droits via l'affichage d'un prétendu « dialogue social » pour échapper à la requalification de l'ensemble des travailleur·euse·s en salariés. Le PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, n'a pas caché sa satisfaction quant aux politiques menées ainsi par le gouvernement, saluant à plusieurs reprises la France comme pays « montrant la voie ».

Ce dialogue social n'aboutit en réalité qu'à de maigres droits pour les travailleur·euse·s et a pour conséquence d'entraver leurs potentielles requalifications en salariés. Face au blocage de la France, le commissaire européen à l'origine de la proposition de la directive, M. Nicolas Schmit, n'a pas caché son mécontentement : *« on se heurte à des demandes inacceptables pour le Parlement mais aussi pour la Commission, telle que la demande de dérogation générale, soutenue par la France »*. Selon M. Schmit, cette disposition dépasse largement l'enjeu des droits des travailleur·euse·s des plateformes puisqu'elle remet en cause la capacité même de l'Union européenne à pouvoir améliorer la législation sociale des États membres en créant un grave précédent : *« il serait particulièrement grave qu'un accord collectif dont la représentativité est discutable puisse déroger à des règles européennes. Ce serait affaiblir la législation sociale européenne dans son ensemble. Jusqu'ici la Commission européenne s'y est toujours refusée »*.

Un texte de compromis permettant d'adopter des dispositions plus favorables

Malgré tous les obstacles imposés par le Gouvernement français à l'adoption de cette directive, les négociateurs de la Commission, du Parlement et du Conseil de l'UE ont trouvé un nouvel et dernier accord de trilogue le 8 février 2024. Fort heureusement, la directive exclut les demandes exprimées par le gouvernement français de mise en place d'une « *french derogation* » consistant à ne pas appliquer la présomption de salariat si des accords collectifs étaient trouvés. Ces dérogations auraient conduit de fait à créer un tiers-statut entre le salariat et l'indépendance tant rêvé par les plateformes.

Les États membres ont désormais deux ans pour transposer cette directive dans leur droit interne. Cette directive représente une version moins ambitieuse que les positions exprimées jusqu'ici. Elle prévoit en effet que les États membres ont l'obligation de mettre en place la présomption de salariat mais dont les modalités d'application sont laissées à leur appréciation, ce qui leur laisse une grande marge de manœuvre. Néanmoins, cette marge de manœuvre est limitée par l'article 26 de la directive, dans la mesure où elle fixe un socle minimum de droits que les États-membres ne peuvent réduire. Surtout, ces derniers ont la possibilité d'appliquer ou d'instaurer des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs des plateformes. C'est dans cet esprit qu'a été rédigée cette proposition de loi transpartisane et « trans-chambre ».

Face à l'absence de réponse de l'État, nous décidons de prendre la main

Mettre fin au travail dissimulé

C'est donc pour mettre fin à ce modèle délétère faite sur le dos des travailleur·euse·s et du code du travail que nous proposons de légiférer et d'exposer ce que serait notre transposition de la directive européenne instaurant la présomption de salariat pour les travailleur·euse·s·euse·s des plateformes. Dans le cadre du droit actuel, les travailleur·euse·s eux-mêmes doivent engager les démarches judiciaires pour se faire reconnaître le statut de salarié, et lorsqu'ils le sont suite à une décision de justice, celle-ci ne concerne que les travailleur·euse·s ayant effectué la démarche et se traduit en général par une indemnisation du travailleur concerné. Or, ces démarches sont particulièrement coûteuses pour des travailleur·euse·s précaires disposant de faibles capacités financières, mais aussi très longues

pouvant durer des mois et plus souvent des années. Pour ne citer qu'un exemple, l'entreprise de livraison de repas Deliveroo a été condamnée le 19 avril 2022 par le tribunal correctionnel de Paris pour délit de travail dissimulé pour des faits situés entre mars 2015 et décembre 2017. Deliveroo a fait appel de ce jugement mais la Cour d'appel a confirmé la condamnation deux mois plus tard. Le 1^{er} septembre 2022, c'est au tour du tribunal judiciaire de Paris de condamner Deliveroo à verser à l'Urssaf 9,7 millions d'euros d'arriérés de cotisations sociales pour travail dissimulé. Là encore, Deliveroo a fait appel. Les livreurs Deliveroo auront donc attendu plus de 7 ans pour avoir un premier jugement et faire valoir leurs droits. Auditionné par la commission d'enquête Uber files, l'avocat Maître Jérôme Giusti qui défend plus d'une centaine de chauffeurs VTC a interrogé la lourdeur des parcours judiciaires pour des travailleur·euse·s qui n'ont pas les moyens de saisir la justice : « *Faut-il demander à ces travailleur·euse·s pauvres d'être plus riches que le plus riche des justiciables ?* ».

C'est la raison pour laquelle l'adoption de la directive européenne est donc plus que bienvenue. Elle prévoit que l'ensemble des travailleur·euse·s utilisant une plateforme pour travailler soient d'emblée présumés salariés et doivent donc être reconnus comme tels. Si elles le souhaitent, il reviendra aux plateformes de démontrer que les travailleur·euse·s qui y sont affiliés sont réellement indépendants afin d'échapper à la présomption de salariat, sur le modèle de ce qu'a fait l'Espagne.

Notre proposition de loi permettra aux travailleur·euse·s des plateformes, mais aussi aux travailleur·euse·s indépendants soumis à un lien de subordination avec un ou plusieurs donneurs d'ordres, de bénéficier des droits qui leurs sont dus : la protection légale et sociale prévue pour tous les salariés par le Code du travail. Concrètement, cette proposition de loi permettrait de mettre fin au travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié mentionné à l'article L. 8221-5 du Code du travail en instaurant le principe de la présomption de salariat. Ce ne sera plus aux travailleur·euse·s de faire valoir cette présomption, mais à l'État de la rendre effective, notamment en donnant à l'Inspection du travail les moyens de requalifier les faux-indépendants. Aujourd'hui, même si les plateformes sont de plus en plus condamnées pour travail dissimulé, elles continuent d'y avoir massivement recours car notre droit est insuffisamment dissuasif pour ces plateformes qui disposent de moyens colossaux. Notre proposition de loi met fin à cet état de fait pour faire prévaloir l'état de droit : les autorités administratives compétentes pourront sanctionner d'une amende voire de la fermeture des plateformes qui décident de ne pas requalifier en salarié les travailleur·euse·s dont elles

organisent le travail. Clarifier le statut des travailleur·euse·s des plateformes, c'est aussi clarifier le statut des indépendants afin qu'il ne coïncide plus avec un lien de subordination sans en avoir les contreparties. Avoir le statut d'indépendant signifie être capable de définir ses propres tarifs, sa clientèle, ses horaires, et plus généralement, de définir les conditions d'organisation et d'exécution de son travail. Cette absence de subordination vis-à-vis d'un employeur ni d'aucun supérieur hiérarchique va de pair avec une protection sociale moindre. Les véritables indépendants seront donc protégés par la présomption de salariat puisqu'elle permettra que leur statut ne soit pas détourné à des fins de concurrence déloyale et de travail dissimulé. Cette proposition de loi vise également à protéger notre système de protection sociale afin qu'il recouvre ses droits, via les cotisations patronales qui lui sont dues également. À l'heure où le gouvernement insiste sur la nécessité de lutter contre la « fraude sociale », et décide pour cela de contrôler les travailleur·euse·s ubérisé·e·s et non les plateformes, comment accepter que persiste une fraude massive aux cotisations sociales qui coûte plus de trois milliards d'euros à notre système de protection sociale ?

Encadrer le management algorithmique

Principalement permises par les algorithmes et l'intelligence artificielle, les nouveaux modèles d'emploi impulsés par la plateformes engendrent un flou autour de la caractérisation des décisions managériales automatisées, présumées neutres de par l'objectivité des technologies. Or, ces décisions automatisées constituent l'expression numérique d'un pouvoir humain. Elles ont un impact fort sur les éléments essentiels de la relation de travail, et donc la situation juridique des personnes, de leurs droits les plus fondamentaux. Il convient alors d'assimiler ces décisions automatisées comme élément inhérent au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur.

Il convient alors d'assimiler ces décisions automatisées comme élément inhérent au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. Une plateforme ne peut être définie comme de mise en relation dès lors qu'elle encadre juridiquement et économiquement son activité, notamment par algorithme ou toute autre forme de décision automatisée. De fait, la distinction permet d'engager directement la responsabilité humaine derrière le choix de l'algorithme. De plus, il est indispensable d'imposer des principes de loyauté et de transparence à des décisions automatisées. La loyauté engage un principe de sincérité mais également le respect des droits fondamentaux de la personne. Pour autant, une décision comprend toujours

une part de subjectivité, même lorsqu'elle est automatisée. Il subsiste donc un risque de standardisation de critères de gestion du personnel mais également un risque de discrimination si l'on intègre dans un algorithme le sexe, l'âge ou encore le lieu de résidence.

En s'intéressant à la situation des livreurs, les juges ont retenu que la plateforme avait un pouvoir à la fois économique et juridique sur les livreurs, ceux-ci n'étant pas autonomes parce qu'ils ne jouissaient pas de la possibilité de contredire les sanctions prises à leurs égards, notamment les « déconnexions » ou encore de la possibilité de négocier leur contrat. C'est ici que l'ordre patronal injustifiable et exercé algorithmiquement devient brutal. La mise en oeuvre en amont des principes de loyauté et de transparence à des décisions automatisées permettrait d'abord d'assurer une conformité au Règlement Général sur la protection des données (RGPD) mais surtout, elle permettrait d'encadrer des situations engendrées par des algorithmes complexes, c'est-à-dire ceux dit « auto-apprenants ». Ces algorithmes disposant de leurs propres critères de fonctionnement peuvent acquérir une autonomie croissante, la machine étant capable d'apprendre.

Les données comme outil de domination algorithmique

L'économie des plateformes ne repose pas uniquement sur l'externalisation du travail et le contournement du salariat. Elle s'appuie également sur l'accumulation et l'exploitation massive des données produites par les utilisateurs, les consommateurs et, surtout, les travailleurs eux-mêmes. Chaque course effectuée, chaque livraison réalisée, chaque connexion à une application, chaque déplacement géolocalisé ou interaction avec un client génère des données qui constituent aujourd'hui l'une des principales richesses de ces entreprises.

Comme l'a souligné Hajar El Aoufir, les données constituent à la fois un poison et un remède pour les travailleurs des plateformes. Elles peuvent devenir un instrument d'aliénation lorsqu'elles servent à mettre en concurrence les travailleurs, à organiser leur surveillance permanente ou à piloter leur activité au moyen d'algorithmes opaques. Les plateformes disposent ainsi d'un avantage informationnel considérable qui leur permet d'exercer un véritable pouvoir de direction tout en continuant à présenter les travailleurs comme indépendants.

Or, ces données sont produites par l'activité même des travailleurs sans que ceux-ci ne disposent d'un réel contrôle sur leur utilisation ni ne bénéficient de la valeur économique qu'elles génèrent. Les plateformes utilisent ces informations pour perfectionner leurs algorithmes, orienter les

comportements des travailleurs, déterminer les prix, organiser la répartition des tâches, évaluer les performances individuelles ou encore développer de nouveaux services et marchés. Les travailleurs participent ainsi à la création d'une ressource économique considérable dont ils sont pourtant exclus.

Cette situation crée une asymétrie de pouvoir sans précédent. Les plateformes disposent d'une connaissance extrêmement fine des comportements de leurs travailleurs tandis que ces derniers ignorent le plus souvent quelles données sont collectées, comment elles sont utilisées et à quelles fins elles sont éventuellement cédées ou valorisées. Cette concentration d'informations renforce la dépendance économique des travailleurs à l'égard des plateformes et accroît leur capacité à organiser la mise en concurrence permanente des individus.

Cette exploitation des données personnelles constitue désormais un élément central du modèle économique des plateformes. La valeur créée ne résulte plus seulement de l'intermédiation numérique ou de la prestation réalisée, mais également de la captation et de la monétisation des informations produites par l'activité humaine. Dès lors, la protection des travailleurs ne peut se limiter aux seules questions de rémunération ou de statut juridique ; elle doit également porter sur les données qu'ils produisent dans l'exercice de leur activité.

Alors que le président de la République affirmait dans son livre *Révolution* en 2017 vouloir « *la suppression des cotisations sociales* », une « *France Start-Up* », au service d'une « *société sans statut* », « *post salariale* », les signataires de cette proposition de loi assument une logique inverse, celle qui consiste à étendre les statuts et les protections pour les plus fragiles, et à faire payer pour cela des plateformes qui multiplient les fraudes et les actes illégaux (fraude aux cotisations sociales, fraude aux impôts, concurrence déloyale...), tentant d'imposer un état de fait pour faire imploser l'État de droit à leur avantage, à grands coups de lobbying. Il est temps que cette logique s'inverse, et que le Parlement mette fin à ce contournement massif de nos droits sociaux et permette aux faux indépendants que sont les travailleur·euse·s ubérisé·e·s de bénéficier des droits dont ils n'auraient jamais dû être privés.

Le titre I est relatif à la définition du travail de plateforme et à la présomption de salariat.

L'article 1^{er} prévoit de remplacer, dans le code du travail, la notion de « mise en relation par voie électronique » par celle de « plateforme

numérique de travail », conformément au cadre juridique proposé par la directive européenne.

L’**article 2** prévoit de refondre entièrement le titre IV du livre III de la septième partie du code du travail afin :

- d’introduire des définitions de « plateforme de travail numérique », « travail via une plateforme, « travailleur de plateforme » et « service organisé » ;

- d’abroger l’Autorité des relations sociales des plateformes d’emploi « ARPE » en soumettant les plateformes aux règles de représentation collective de droit commun et d’intégrer les travailleur·euse·s aux institutions représentatives du personnel ;

- d’instaurer une présomption réfragable de salariat entre les plateformes et les travailleur·euse·s.

L’**article 3** prévoit d’étendre la présomption de salariat pour toute relation de travail entre un donneur d’ordre et un travailleur intégré à un service organisé par ledit donneur d’ordre, y compris hors plateformes. Le donneur d’ordre aura la possibilité de renverser cette présomption en démontrant l’absence de lien de subordination sur les bases des critères énoncés dans l’article 2.

L’**article 4** prévoit de confier à l’inspection du travail un pouvoir de requalification des relations de travail en contrat de travail.

L’**article 5** prévoit la création d’une procédure de requalification par action de groupe des « indépendants fictifs », terme sacralisé par l’arrêt de la Cour de la Cassation du 4 mars 2020, souvent victimes des pratiques abusives des plateformes qui, sous couvert des statuts dévoyés d’auto et de micro-entrepreneurs – qu’il conviendra de profondément réformer dans d’autres textes – condamnent des milliers de travailleurs à la précarité et les privent de droits sociaux. Cette action d’autant plus juste qu’elle permettrait à nombre de ces travailleurs précaires et pauvres de faire valoir leurs droits devant les tribunaux, eux qui n’en ont aujourd’hui pas les moyens tant les procédures sont longues et coûteuses. Elle permettra par ailleurs d’assainir le monde des plateformes numériques entre celles qui sont en mesure de rémunérer le travail à sa juste valeur et celles qui n’ont pour seul modèle économique que de faire pression sur son coût, notamment au travers d’algorithmes qui permettent de faire varier sans véritable contrôle la valeur nominale des tâches de ces « cyberprécaires »

Le titre II est relatif à l'encadrement du management algorithmique.

L'**article 6** prévoit d'assimiler ces décisions automatisées comme élément inhérent au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. C'est pourquoi les représentant·es du personnel doivent être consulté·es au titre de la bonne marche générale de l'entreprise dès lors qu'un moyen de décision automatisée ou système automatisé d'aide à la décision revêtant un caractère subordonnant et ayant un impact sur les droits des personnes est installé dans l'entreprise.

L'**article 7** engage la responsabilité de l'employeur en prévoyant l'obligation pour ce dernier de démontrer que l'algorithme n'est pas source de discrimination. Ainsi, alors que l'algorithme est devenu le contremaître des temps modernes, il s'agit de rattacher la décision algorithmique à l'ordre patronal. Contrairement au discours patronal, l'algorithme n'est pas neutre, il traduit une décision d'un employeur. La neutralité supposée de la décision automatisée conforte les employeurs dans une forme d'impartialité qui n'est qu'illusoire voire mensongère. En le reconnaissant dans la loi, cela implique, par la même occasion, la reconnaissance du lien de subordination exercé par les plateformes numériques de travail.

L'**article 8** vise à compléter la définition des plateformes en ligne afin d'y intégrer explicitement le recours aux moyens technologiques, aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés et aux systèmes d'intelligence artificielle dans leurs activités de classement et de mise en relation. Il précise également la notion de mise en relation et introduit la reconnaissance d'une situation d'emploi lorsque la plateforme encadre et contrôle de manière unilatérale les conditions d'exécution du travail.

Enfin, il prévoit qu'une plateforme ne peut être considérée comme un simple opérateur de mise en relation dès lors qu'elle exerce un contrôle juridique et économique sur les éléments essentiels de la relation de travail, notamment par des moyens technologiques ou automatisés.

Le titre 3 est relatif à la protection des données des travailleurs de plateformes

L'**article 9** consacre un droit d'accès permanent, gratuit et dans un format exploitable à l'ensemble des données produites, collectées ou utilisées par les plateformes dans le cadre de l'activité professionnelle des travailleurs. Alors que les plateformes fondent une part croissante de leur

pouvoir économique sur l'exploitation de ces données, il est indispensable que les travailleurs puissent accéder aux informations qu'ils contribuent eux-mêmes à produire.

L'**article 10** interdit aux opérateurs de plateformes d'exploiter, de céder, de louer, de transférer ou de valoriser à des fins commerciales les données personnelles de leurs travailleurs. Cette disposition vise à empêcher que les données générées par l'activité professionnelle des travailleurs deviennent un actif commercial au bénéfice exclusif des plateformes. Elle consacre le principe selon lequel les données personnelles des travailleurs ne constituent pas une marchandise et ne peuvent faire l'objet d'une exploitation économique indépendante de la relation de travail.

L'**article 11** instaure un droit effectif à la portabilité des données professionnelles. Les travailleurs pourront ainsi transférer leurs évaluations, leur historique d'activité et leurs indicateurs de réputation vers une autre plateforme. Cette mesure vise à lutter contre les situations de dépendance économique et d'enfermement numérique créées par certaines plateformes qui captent la réputation professionnelle des travailleurs pour les empêcher de changer d'opérateur.

L'**article 12** encadre les décisions prises par les algorithmes de gestion des plateformes. Il interdit qu'une suspension de compte, un déréférencement, une réduction d'accès aux missions ou toute autre mesure ayant un impact sur l'activité d'un travailleur puisse être décidée exclusivement par un traitement automatisé. Toute décision devra être motivée, notifiée et précédée d'une procédure contradictoire garantissant les droits de la défense.

Enfin, l'**article 13** renforce les droits collectifs des travailleurs en accordant à leurs représentants un droit d'accès aux informations relatives au fonctionnement des algorithmes. Les critères utilisés pour attribuer les missions, déterminer les rémunérations, évaluer les performances ou suspendre les comptes ne pourront plus être dissimulés derrière le secret des affaires. Cette transparence constitue une condition indispensable à l'exercice effectif du dialogue social dans l'économie des plateformes.

Le titre 4 est relatif aux sanctions auxquelles s'exposent les plateformes en cas de non-respect des dispositions de cette proposition de loi.

L'**article 14** prévoit une amende administrative à hauteur de 5 % du chiffre d'affaires par travailleurs que les plateformes emploient de manière dissimulée. En cas de récidive, la fermeture définitive de la plateforme est prononcée sur ordre de l'inspection du travail.

Le titre 5 est quant à lui relatif à la régularisation des travailleurs·ses en situation administrative irrégulière.

L'**article 15** définit un cadre de régularisation pour l'ensemble des travailleurs salariés, dont les travailleurs de plateformes suite à l'adoption des articles 2 à 4 de la présente proposition de loi.

Il crée un cadre spécifique aux travailleurs des plateformes qui ne seraient pas requalifiés en salariés afin de leur garantir un filet de sécurité face aux contestations statutaires qui ne manqueront pas de faire les plateformes d'emploi.

L'**article 16** permet à ce que les travailleurs dépendant majoritairement d'une plateforme numérique soient éligibles à une carte de séjour au titre de l'admission exceptionnelle au séjour, malgré leur statut d'indépendant.

L'**article 17** gage l'ensemble de ces mesures.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{ER}

DÉFINIR LE TRAVAIL DE PLATEFORME ET INSTAURER UNE PRÉSUMPTION DE SALARIAT

Article 1^{er}

À la fin de l'intitulé du titre du livre III de la septième partie du code du travail, les mots : « mise en relation par voie électronique » sont remplacés par les mots : « travail numérique ».

Article 2

① Le titre IV du livre III de la septième partie du code du travail est ainsi rédigé :

② « *TITRE IV*
③ « ***TRAVAILLEURS UTILISANT UNE PLATEFORME DE TRAVAIL NUMÉRIQUE***

④ « *CHAPITRE I^{ER}*
⑤ « ***Champ d'application et définitions***

⑥ « *Section 1*
⑦ « ***Champ d'application***

⑧ « *Art. L. 7341-1.* – Le présent titre est applicable aux travailleurs de plateforme ainsi qu'aux plateformes de travail numérique.

⑨ « *Section 2*
⑩ « ***Définitions***

⑪ « *Art. L. 7341-2.* – Est travailleur de plateforme toute personne qui exerce une activité à titre onéreux par l'intermédiaire d'une ou plusieurs plateformes de travail numérique définies à l'article L. 7341-3 du présent code.

- ⑫ « *Art. L. 7341-3.* – Est un travail *via* une plateforme tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté dans l'Union européenne par un individu sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique ou un intermédiaire et l'individu, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu ou l'intermédiaire et le destinataire du service.
- ⑬ « *Art. L. 7341-4.* – Est une plateforme de travail numérique toute personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à l'ensemble des exigences suivantes :
- ⑭ « 1° Le service est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'au moyen d'un site internet ou d'une application mobile ;
- ⑮ « 2° Le service est fourni à la demande d'un destinataire du service ;
- ⑯ « 3° Le service comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis ;
- ⑰ « 4° Le service comprend l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés.
- ⑱ « *Art. L. 7341-5.* – Est un service organisé, toute organisation du travail dans laquelle un ou plusieurs donneurs d'ordres déterminent unilatéralement les conditions d'exécution du travail.
- ⑲ « *Art. L. 7341-6.* – Est un système de surveillance automatisé, tout système utilisé aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation, par voie électronique, du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme ou des activités menées dans l'environnement de travail, y compris par la collecte de données à caractère personnel.
- ⑳ « *Art. L. 7341-7.* – Est un système de prise de décision automatisé, tout système utilisé pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier les décisions ayant une incidence sur leur recrutement, leur accès aux tâches et l'organisation des tâches, leurs revenus, y compris la tarification des tâches, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation, leur promotion

ou son équivalent, et leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte.

②①

« CHAPITRE II

②②

« **Représentation sociale**

②③

« Art. L. 7342-1. – Les plateformes de travail numérique définies à l'article L. 7341-3 sont soumises aux règles de représentation collective applicables à tout employeur. Elles relèvent, pour la détermination des conventions et accords collectifs applicables, de la branche professionnelle correspondant à l'activité principale pour laquelle le service est rendu au client final.

②④

« Art. L. 7342-2. – Les travailleurs de plateformes définis à l'article L. 7341-2 sont électeurs et éligibles aux institutions représentatives du personnel dans les conditions de droit commun prévues au livre III de la deuxième partie du présent code. Les plateformes de travail numérique organisent les élections professionnelles selon les règles prévues aux articles L. 2314-1 et suivants.

②⑤

« Art. L. 7342-3. – Les plateformes de travail numérique définies à l'article L. 7341-3 adhèrent à l'organisation professionnelle représentative de la branche dont elles relèvent ou peuvent y adhérer volontairement dans les conditions prévues aux articles L. 2151-1 et suivants du présent code. Elles sont parties prenantes à la négociation collective de branche dans les conditions de droit commun.

②⑥

« CHAPITRE III

②⑦

« **Présomption de salariat**

②⑧

« Art. L. 7343-1. – I. – Tout travailleur de plateforme définis à l'article L. 7341-2 du présent code est légalement présumé être lié à toute plateforme numérique de travail définies à l'article L. 7341-3 du même code par un contrat de travail.

②⑨

« II. – La présomption mentionnée au 1° s'applique indépendamment de l'existence d'une structure intermédiaire, y compris lorsque l'activité est exercée dans le cadre d'une coopérative, d'un dispositif d'entrepreneuriat salarié, d'une société de portage, d'un gestionnaire de flotte, d'une structure de rattachement ou de tout autre montage contractuel.

- ③⑩ « III. – En cas de mise à disposition, à titre gratuit ou onéreux, du compte d'un travailleur à un tiers, la présomption mentionnée au 1^o bénéficie exclusivement à la personne qui exécute effectivement la prestation de travail dans le cadre de l'utilisation de ce compte.
- ③⑪ « *Art. L. 7343-1-I.* – En cas de violation par une plateforme numérique de ses obligations consécutives à l'application de l'article L. 7343-1, le travailleur de plateforme met en demeure par tout moyen la plateforme qui doit régulariser l'ensemble de ses obligations dans un délai de 15 jours suivant réception de la mise en demeure.
- ③⑫ La plateforme doit communiquer toute mise en demeure reçue à l'inspection du travail.
- ③⑬ La plateforme qui conteste l'application de la présomption mentionnée à l'article L. 7343-1 saisit le conseil de prud'hommes dans les conditions visées à l'article L. 7343-2 dans un délai de deux mois suivant la réception de la lettre visée à l'alinéa 1^{er}.
- ③⑭ « *Art. L. 7343-2. – I.* – La présomption mentionnée à l'article L. 7343-1 du présent code peut être contestée devant le conseil de prud'hommes par toute plateforme de travail numérique si elle démontre que le travailleur de plateforme n'exerce pas son activité dans des conditions exclusives de tout lien de subordination caractérisant son intégration à un service organisé en cumulant l'ensemble des critères suivants :
- ③⑮ « – le travailleur détermine lui-même ses tarifs ou en fixe les plafonds ;
- ③⑯ « – le travailleur n'exécute pas son travail ou son service par un intermédiaire ;
- ③⑰ « – le travailleur ne se voit pas imposer des règles en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail ;
- ③⑱ « – le travailleur est maître de ses horaires, d'accepter ou de refuser des tâches ;
- ③⑲ « – le travailleur n'est pas soumis à la supervision du donneur d'ordre concernant l'exécution de son travail ni à la vérification a priori de la qualité des résultats de son travail ;

- ④① « – le travailleur n’est pas soumis à des sanctions de la part du donneur d’ordre ;
- ④② « – le travailleur a la possibilité de se constituer une clientèle.
- ④③ « II. – L’ensemble des procédures visant à réfuter la présomption légale de salariat n’entraîne pas d’effet suspensif d’application de celle-ci.
- ④④ « III. – A défaut pour la plateforme de prouver l’ensemble des conditions mentionnées au I du présent article, la relation de travail entre les travailleurs et la plateforme est qualifiée de contrat de travail à compter du premier jour où le travailleur a exercé l’activité visée à l’article L. 7341-2.
- ④⑤ « *Art. L. 7343-3.* – Les représentants des travailleurs, visés au chapitre II, et toute organisation syndicale reconnue représentative ont le droit d’engager la procédure de mise en demeure prévue par l’article L. 7343-1-1 du code du travail.
- ④⑥ « *Art. L. 7343-4.* – Lorsque s’applique la présomption prévue L. 7343-1, la plateforme accorde au travailleur l’intégralité des droits auxquels ce dernier aurait dû prétendre depuis le premier jour où il a exercé l’activité visée à l’article L. 7341-2, dans un délai de 30 jours suivant réception de la mise en demeure prévue par l’article L. 7343-1-1.
- ④⑦ « La plateforme doit communiquer au travailleur et à l’inspection du travail un bulletin de salaire récapitulatif. »

Article 3

- ① L’article L. 8221-6-2 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 8221-6-2.* – I. – Le I de l’article L. 8221-6 et l’article L. 8221-6-1 ne s’appliquent pas aux travailleurs définis par l’article L. 7341-2 ni aux travailleurs intégrés au sein d’un service organisé par un donneur d’ordre. Ceux-ci sont réputés avoir un lien de subordination juridique à l’égard du donneur d’ordre et être liés par un contrat de travail.
- ③ « II. – La présomption mentionnée au I peut être contestée par le donneur d’ordre s’il démontre que le travailleur exécute la prestation dans des conditions exclusives de tout lien de subordination en cumulant l’ensemble des critères mentionnés à l’article L. 7343-2 du présent code.

Article 4

- ① La section 4 du chapitre III du titre I^{er} du livre I^{er} de la huitième partie du code du travail est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :
- ② *« Sous-section 3*
- ③ *« Compétences des agents de contrôle de l’inspection du travail en matière de qualification de la relation de travail*
- ④ *« Art. L. 8113-9-1. – I. – Lorsqu’un inspecteur du travail estime qu’une personne exécutant un travail via une plateforme n’est pas correctement qualifié, il est compétent, à l’issue d’une enquête contradictoire et par une décision motivée et exécutoire, pour reconnaître l’existence d’un contrat de travail lorsque les conditions prévues par l’article L. 7343-1 sont réunies.*
- ⑤ *« La décision mentionnée à l’alinéa précédent peut concerner plusieurs travailleurs.*
- ⑥ *« II. – Le greffe du conseil de prud’hommes informe l’agent de l’inspection du travail compétent pour le contrôle du siège social de la plateforme ou du donneur d’ordre de toute décision de requalification en contrat de travail d’une relation entre une plateforme ou un donneur d’ordre et un travailleur. »*
- ⑦ *« Art. L. 8113-9-2. – I. – L’agent de contrôle de l’inspection du travail notifie l’ouverture d’une enquête contradictoire ainsi que ses motifs à la plateforme ou à tout donneur d’ordre. Cette notification emporte l’obligation, pour la plateforme ou le donneur d’ordre, de transmettre à l’agent de contrôle, dans un délai déterminé, la liste exhaustive des travailleurs intervenant dans le cadre du service organisé par lui, ainsi que l’ensemble des informations permettant d’identifier leurs conditions effectives d’activité.*
- ⑧ *« II. – La plateforme ou le donneur d’ordre peut présenter ses observations dans un délai d’un mois. À l’expiration du délai fixé et au vu des observations éventuelles des intéressés, l’agent de contrôle de l’inspection du travail notifie sa décision par tout moyen lui conférant date certaine. La décision de l’agent de contrôle est motivée.*
- ⑨ *« III. – La décision de l’agent de contrôle de l’inspection du travail indique les voies et délais de recours.*

- ⑩ « *Art. L. 8113-9-3. – I. – La plateforme ou tout donneur d'ordre souhaitant contester la requalification mentionnée au I de l'article L. 8113-9-1 du présent code se doit d'apporter les preuves fondées sur les critères mentionnés au 2° de l'article 8221-6-2 du même code devant le conseil de prud'hommes.*
- ⑪ « II. – Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'agent de contrôle sur le recours de la plateforme ou du donneur d'ordre. Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'agent de contrôle. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.
- ⑫ « *Art. L. 8113-9-4. – I. – Les agents de contrôle de l'inspection du travail communiquent leur décision mentionnée au I de l'article L. 8113-9-1 du présent code au préfet de département et aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et des contributions qui leur sont dues sur la base des informations qui sont contenues dans la décision. »*

Article 5

- ① I. – Après l'article L. 442-4 du code de commerce, il est inséré un article L. 442-4-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 442-4-1. – I. – Sous réserve du présent article, le chapitre I^{er} du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle s'applique à l'action ouverte sur le fondement du présent article.*
- ③ « II. – Lorsque plusieurs travailleurs placés dans une situation similaire subissent des préjudices résultant du recours à un statut fictif de travailleur indépendant, une action de groupe peut être exercée, sans préjudice des actions individuelles que les travailleurs peuvent exercer à d'autres fins auprès des tribunaux compétents.
- ④ « III. – Cette action peut tendre à la cessation du manquement, notamment par la reconnaissance immédiate de la qualité de salarié de tous les travailleurs placés dans une situation identique à celle mentionnée au I, à la réparation des préjudices causés, ou à ces deux fins.
- ⑤ « IV. – Peuvent seules exercer cette action :

- ⑥ « 1° Les organisations syndicales ayant pour objet la défense de travailleurs indépendants ;
- ⑦ « 2° Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens des articles L. 2122-1, L. 2122-5 ou L. 2122-9 du code du travail ;
- ⑧ « 3° Une association régulièrement déclarée depuis au moins deux ans intervenant dans le domaine de la défense des travailleurs indépendants. »
- ⑨ II. – Après le 2° de l'article 60 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice au XXI^e siècle, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :
- ⑩ « 2° *bis* L'action ouverte sur le fondement du 3° du I de l'article L. 442-1 et de l'article L. 442-4-1 du code de commerce ; ».

TITRE II

ENCADRER LE MANAGEMENT ALGORITHMIQUE

Article 6

- ① I. Après l'article L. 1222-3 du code du travail, sont insérés trois articles L. 1222-3-1, L. 1222-3-2 et L.1222-3-3 ainsi rédigés :
- ② « *Art. L. 1222-3-1.* – Toute décision, ensemble de décisions ou système d'aide à la décision exprimé partiellement ou entièrement par des moyens technologiques, des traitements automatisés ou des systèmes d'intelligence artificielle dans le cadre d'un service organisé et produisant des impacts sur les comportements, les choix ou les situations juridiques des travailleurs relève du pouvoir de direction et du pouvoir de contrôle de l'employeur.
- ③ « Sont considérés comme des décisions les processus ayant pour objet de choisir entre plusieurs actions ou abstentions à l'égard d'une ou plusieurs personnes concernées.
- ④ « Aucune sanction disciplinaire ne saurait être prononcée par l'employeur par application automatique d'un résultat obtenu par algorithme. »
- ⑤ « *Art. L. 1222-3-2.* – Le contenu d'une décision entendue au sens de l'article L. 1222-3-1 faisant grief doit être accessible pour les personnes

concernées, accompagnée au besoin d'une explication rédigée dans un langage simple et clair, et dont les décisions individuelles constituent la simple exécution.

- ⑥ « Il est communiqué au travailleur concerné, à sa demande, l'état des critères employés pour produire la décision individuelle qui lui est opposée, de manière qu'il puisse vérifier que la décision-cadre entendue au sens de l'article L. 1222-3-1 lui a été appliquée sans erreur.
- ⑦ « La décision entendue au sens de l'article L. 1222-3-1 est accompagnée d'une motivation individuelle pouvant être elle-même produite par des moyens technologiques ou traitements automatisés.
- ⑧ « Après avoir pris connaissance de la décision et de la motivation qui l'accompagne, la personne concernée a le droit de former un recours. Elle est alors invitée par l'employeur à présenter des observations écrites en soutien de sa cause. Une nouvelle décision motivée est prise par un être humain, qui remplace entièrement la première. Les motivations de la décision humaine ne peuvent s'appuyer sur les résultats du traitement automatisé opaque.
- ⑨ « Une décision au sens de l'article L. 1222-3-1 est considérée comme opaque lorsque le travailleur est privé d'une description exhaustive des règles qui lui sont appliquées, que ce soit par choix ou en conséquence des techniques employées la technologie ou le traitement automatisé.
- ⑩ « *Art. L. 1222-3-3.* – Lorsqu'un employeur ou une plateforme de travail numérique recourt à un système de surveillance automatisé, à un système de prise de décision automatisé ou à un système d'intelligence artificielle pour organiser, superviser ou évaluer l'activité des travailleurs, ceux-ci sont informés de manière claire, compréhensible et accessible.
- ⑪ Cette information porte notamment sur :
- ⑫ 1° Les finalités du système utilisé ;
- ⑬ 2° Les catégories de données traitées ;
- ⑭ 3° Les principaux paramètres et critères utilisés pour la prise de décision ;
- ⑮ 4° Les effets possibles de ces systèmes sur les conditions de travail, l'accès aux missions ou la rémunération.

- ⑫ Pour l'application du présent article, on entend par système d'intelligence artificielle tout système automatisé qui, pour un ensemble d'objectifs définis par l'homme, est en mesure d'établir des prévisions, de formuler des recommandations ou de prendre des décisions influençant des environnements réels ou virtuels.
- ⑬ II. – Après l'article 47 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés il est inséré un article 47-1 ainsi rédigé :
- ⑭ « *Art. 47-1.* – Toute personne exerçant une activité professionnelle par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique a le droit d'obtenir une explication compréhensible des décisions prises ou assistées par un système automatisé ou un système d'intelligence artificielle affectant son activité. »

Article 7

- ① Après l'article L. 1134-1 du code du travail, il est inséré un article L. 1134-1-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 1134-1-1.* – Lorsque survient un litige faisant suite à une décision au sens de l'article L. 1222-3-1, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- ③ « Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »

Article 8

- ① I. – Le II de l'article 111-7 du code de la consommation est ainsi modifié :
- ② 1° Au 1°, après le mot : « référencement, », sont insérés les mots : « par des moyens technologiques, des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou systèmes d'intelligence artificielle » ;

- ③ 2° Le 2° est ainsi rédigé : « La mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. » ;
- ④ 3° Après le 2°, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :
- ⑤ « 2° *bis* Un emploi, lorsque le service repose sur une ou des prestations effectuées par des travailleurs et dont les éléments essentiels sont économiquement et juridiquement encadrés et contrôlés de manière unilatérale, notamment par des moyens technologiques ou systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. »
- ⑥ II. – L'article L. 7342-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Une plateforme n'est plus considérée comme opérateur de mise en relation dès lors qu'elle exerce un contrôle juridique et économique sur les éléments essentiels de la relation de travail qui la lie avec le travailleur effectuant cette prestation, notamment par des moyens technologiques ou systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. »

TITRE III

RENFORCER LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES SUR LEURS DONNÉES ET LES SYSTÈMES ALGORITHMIQUES

Article 9

- ① Après l'article L. 7342-5 du code du travail, il est inséré un article L. 7342-5-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 7342-5-1.* – Les travailleurs des plateformes bénéficient d'un droit d'accès permanent, gratuit et dans un format exploitable à l'ensemble des données produites, collectées, déduites ou utilisées dans le cadre de leur activité professionnelle sur la plateforme. »

Article 10

- ① Après l'article L. 7342-5 du code du travail, il est inséré un article L. 7342-5-2 ainsi rédigé :

- ② « *Art. L. 7342-5-2.* – Les opérateurs de plateforme ne peuvent exploiter, céder, louer, transférer ou valoriser à des fins commerciales les données à caractère personnel des travailleurs recueillies dans le cadre de leur activité professionnelle.
- ③ « Aucun consentement contractuel ne peut déroger à cette interdiction. »

Article 11

- ① Après l'article L. 7342-5 du code du travail, il est inséré un article L. 7342-5-3 ainsi rédigé
- ② « *Art. L. 7342-5-3.* – Les travailleurs disposent du droit de transférer l'intégralité de leurs données professionnelles, y compris leurs évaluations, leur historique d'activité et leurs indicateurs de réputation, vers toute autre plateforme de leur choix.
- ③ « Les opérateurs de plateforme sont tenus de garantir l'interopérabilité nécessaire à l'exercice de ce droit. »

Article 12

- ① Après l'article L. 7342-5 du code du travail, il est inséré un article L. 7342-5-4 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 7342-5-4.* – Aucune suspension, désactivation, déréférencement, réduction d'accès aux missions ou décision produisant des effets comparables ne peut être prise exclusivement sur le fondement d'un traitement algorithmique automatisé.
- ③ « Toute décision de cette nature doit être motivée, notifiée au travailleur et précédée d'une procédure contradictoire lui permettant de présenter ses observations. »

Article 13

- ① Après l'article L. 7342-5 du code du travail, il est inséré un article L. 7342-5-5 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 7342-5-5.* – Les représentants des travailleurs disposent d'un droit d'accès aux informations relatives aux critères de fonctionnement des

algorithmes ayant une incidence sur les conditions de travail, la rémunération, l'attribution des missions, les systèmes de notation ou les procédures de désactivation des comptes.

- ③ « Ces informations sont communiquées dans des conditions permettant l'exercice effectif du dialogue social. »

TITRE IV

DES SANCTIONS CONTRE LES PLATEFORMES

Article 14

- ① Après l'article L. 8115-1 du code du travail, ajouter un article L. 8115-2 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L.8115-2. – I –* Lorsqu'une plateforme telle que définie à l'article L.7341-2 du code du travail commet des manquements graves et répétés aux obligations prévues au titre IV du livre III de la septième partie du Code du travail ou aux articles L.1222-3-1, L. 1222-3-2 et L.1222-3-3 du même code, mettant en danger la sécurité des personnes ou portant atteinte à l'ordre public social, l'autorité administrative peut prononcer une amende administrative.
- ③ II. – Le montant de l'amende ne peut excéder 5 % du chiffre d'affaires annuel de la plateforme par salarié.
- ④ L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de manquements constatés.
- ⑤ III. – L'autorité administrative est ordonnatrice de l'amende. A ce titre, elle liquide et émet le titre de perception.
- ⑥ IV. – Le comptable public compétent assure le recouvrement de cette amende.
- ⑦ V. – En cas de récidive, la fermeture temporaire ou définitive de la plateforme sur le territoire national peut être ordonnée par l'autorité administrative.
- ⑧ VI. – Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

RÉGULARISER LES TRAVAILLEURS

Article 15

- ① I. – Le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est ainsi modifié :
- ② « 1° La section 1 du chapitre I du titre II du livre IV est complétée par une sous-section 4 ainsi rédigée :
- ③ *« Sous-section 4*
- ④ *« Régularisation par le travail*
- ⑤ « Art. L. 421-4-1. – L'étranger qui a exercé une activité professionnelle salariée durant au moins huit mois, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre derniers mois, et qui justifie d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années en France se voit délivrer de plein droit une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » d'une durée d'un an.
- ⑥ « La délivrance de cette carte entraîne celle de l'autorisation de travail mentionnée à l'article L. 5221-2 du code du travail, matérialisée par ladite carte.
- ⑦ « Les dispositions de l'article L. 412-1 du présent code ne sont pas applicables pour la délivrance de cette carte.
- ⑧ « Les périodes de séjour et l'activité professionnelle salariée exercée sous couvert des documents de séjour visés aux articles L. 422-1, L. 421-34, et L. 521-7 ne sont pas prises en compte pour l'obtention d'une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire ».
- ⑨ « L'étranger titulaire d'une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » ayant exercé une activité professionnelle dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut se voir délivrer, à expiration de ce titre, une carte de séjour pluriannuelle mention « salarié » sous réserve de remplir les conditions prévues à l'article L. 433-6.
- ⑩ « Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;

- ⑪ « 2° Au deuxième alinéa de l'article L. 436-4, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 421-4-1, ».
- ⑫ « II. – Le I du présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2026.
- ⑬ « Les dispositions du présent article restent applicables aux titulaires de la carte de séjour mentionnée au I délivrée avant le 31 décembre 2026 et jusqu'à l'expiration de ce titre.
- ⑭ « III. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard six mois avant la date mentionnée au II du présent article, un rapport dressant le bilan de l'application des dispositions prévues au I du présent article. »

Article 16

Le premier alinéa de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers est complété par une phrase ainsi rédigée : « La caractéristique selon laquelle l'étranger exerce un emploi sous le statut de travailleur indépendant ne fait pas obstacle à la délivrance d'une carte de séjour, dès lors qu'au moins les deux tiers de son revenu professionnel annuel résultent de l'utilisation d'un algorithme exploité directement ou indirectement par une plateforme numérique telle que définie à l'article 242 *bis* du code général des impôts. »

Article 17

La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et les services.