

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

L'ubérisation

**Partie I : Étude du sens au travail pour les
travailleurs de plateformes dans un contexte
d'ubérisation**

**Partie II : L'ubérisation du travail : s'agit-il d'un
travail de collaboration ou de subordination ?**

Auteur : Vanessa Goteva

Promoteur·rices : Madame Aurélie Frankart et Monsieur Marc Zune

Lecteur·rices :

Année académique 2019-2020

Master 60 en sciences du travail

Université Catholique de Louvain

**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET
DE COMMUNICATION**

**MÉMOIRE EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE DE MASTER
EN SCIENCES DU TRAVAIL**

L'UBÉRISATION

PARTIE I : ÉTUDE DU SENS AU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS UN
CONTEXTE D'UBÉRISATION

PARTIE II : L'UBÉRISATION DU TRAVAIL : S'AGIT-IL D'UN TRAVAIL DE COLLABORATION OU DE
SUBORDINATION ?

par Vanessa GOTEVA

Promoteurs : Aurélie FRANKART

Marc ZUNE

Année académique 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	5
PARTIE 1 : SOCIOLOGIE DU TRAVAIL	6
Introduction	6
L'Économie de plateforme	7
LE CAS PARTICULIER D'UBER	8
LE CAS DE BLABLACAR	9
QU'EST-CE QUE LES PLATEFORMES ESSAIENT DE FAIRE APPARAÎTRE COMME TRAVAIL ?	9
Sens du travail au sens large	11
QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?	11
FONCTION INSTRUMENTALE DU TRAVAIL	12
FONCTION EXPRESSIVE DU TRAVAIL	12
QU'EST-CE QUE LE SENS DU TRAVAIL ?	12
Le travail sur les plateformes	15
LE CAS DE BLABLACAR	16
LE CAS D'UBER	16
Le rapport au travail	19
LE RAPPORT AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES	20
Discussions et conclusions	23
BIBLIOGRAPHIE PARTIE 1	27
PARTIE 2 : DROIT DU TRAVAIL	29
Introduction	29
L'économie de plateforme	30
DÉFINITION	30
CARACTÉRISTIQUES	31
L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ET LA COOPÉRATIVE SMART	32
RÈGLEMENTATION	33
L'ubérisation	35
L'UBÉRISATION AU NIVEAU LÉGAL	37
JUGEMENTS RENDUS/EN COURS	38
Le travail salarié	40
CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL SALARIÉ	40
Le travail atypique	44
TRAVAIL INDÉPENDANT	44
TRAVAIL INTÉRIMAIRE	45
Discussions et conclusions	48
BIBLIOGRAPHIE PARTIE 2	52
PARTIE 3 : NOTE D'ARTICULATION	55
BIBLIOGRAPHIE PARTIE 3	59

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.

Je remercie tout particulièrement mes deux promoteurs, Madame Aurélie Frankart et Monsieur Marc Zune, pour leur écoute, leur patience et leurs précieux conseils qui m'ont aidé à surmonter les moments difficiles et les moments de doute qui m'ont quelquefois envahi pendant la rédaction du mémoire.

Je voudrais également remercier tous les enseignants et assistants de l'école des sciences pour leur engagement sans mesure durant toute l'année académique et durant la crise du Covid-19.

Pour finir, je tiens à remercier tous mes proches pour leur soutien quotidien et leur relecture de mon travail.

PARTIE 1 : SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Introduction

La société Uber est née en mars 2009. L'idée de sa création est venue lorsque les deux créateurs Travis Kalanick et son associé Garrett Camp n'arrivaient pas à avoir un taxi un soir lorsqu'ils s'étaient rendus à Paris.

Avec cette idée est née également une forme de travail qui cause une augmentation du risque de la précarité au travail, d'où le néologisme « ubérisation ». Puisque l'ubérisation est un phénomène offrant autant d'opportunités que d'insécurité, nous avons décidé de voir quel est la vision du sens au travail des travailleurs de plateformes et plus particulièrement des chauffeurs de la société Uber. Pour ce faire nous allons faire une :

Étude du sens au travail pour les travailleurs de plateformes dans un contexte d'ubérisation"

Pour ce faire, nous allons tout d'abord définir l'économie de plateforme, avant de nous pencher sur notre étude de cas - Uber. Dans cette partie, nous allons voir comment la société fonctionne et comment la société attire les travailleurs pour devenir chauffeur chez eux. Par ailleurs, nous allons voir ce que la société veut dégager comme image du travail qu'elle offre.

Ensuite, nous allons nous définir ce qu'est le sens du travail. Nous allons expliquer les deux fonctionnalités du travail, à savoir la fonction instrumentale et la fonction expressive. De plus, nous allons voir les différentes formes de travail de plateformes. Ceci nous permettra de mieux comprendre le rapport au travail des travailleurs.

Pour finir, nous allons essayer d'expliquer la façon dont le travail est perçu par les chauffeurs d'Uber en appliquant les concepts issus de notre analyse.

L'Économie de plateforme

L'économie de plateforme ou « *gig economy* »¹ en anglais représente les petits boulots réalisés par des indépendants offrant leur service en contrepartie d'une rémunération. Les plateformes numériques fonctionnent ou, en tout cas, essaient de fonctionner comme des intermédiaires dans ce type d'économie. C'est-à-dire qu'ils mettent en relation de demandeurs d'un certain type de services (solliciteurs) et des offreurs de service indépendants ou auto-entrepreneurs (prestataires) (Cordier, 2019).

C'est un phénomène qui n'est pas nouveau, car il englobe le travail indépendant, ainsi que le travail temporaire. Cependant, avec le développement du numérique, cette économie de petits boulots rencontre un franc succès, notamment avec la crise économique et financière de 2008. La génération de milléniaux, les personnes nées du 1980 à l'an 2000, est particulièrement « touchée » par ce phénomène. En effet, l'économie de plateforme représente un filet de sécurité pour les travailleurs dont les revenus sont très volatils ou qui présentent un écart d'emploi important. Ainsi avec la crise, le travail imprévisible et flexible n'est devenu qu'une autre partie du fonctionnement de l'économie actuelle (Frazer, 2019). D'après Jacquet & Lecrcqu (2016), ce nouveau modèle économique déstabilise et transforme l'économie classique grâce aux nouvelles technologies.

L'économie de plateforme semble être une bonne solution pour les personnes ayant perdu leur emploi ou ceux qui ont de difficultés à retrouver un emploi stable. Cependant, ce type de travail indépendant représente de grands risques pour la sécurité sociale de personnes qui y ont recours. Souvent, les travailleurs indépendants qui passent par de plateformes risquent de se retrouver sans revenus s'ils se retrouvent au chômage, ne cotisent pas pour leur pension et en cas d'accident ou maladie ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Ceci représente un grand risque de précarisation pour ces travailleurs. De plus, le travail de plateforme est un travail sans fin où il est difficile pour les travailleurs de se mettre de limites car il s'agit pour les travailler de travailler quand ils le « souhaitent » en sachant que certaines plateformes envoient des « nudges² » pour pousser les travailleurs à continuer le travail en les attirants par des bonus potentiels ou objectifs à atteindre (Montel, 2018 ; Rosenblat, 2018).

¹ Le mot « gig » vient du l'argot de musiciens de jazz des années 1915 qui veut dire « prestation » en français (Frazer, 2019)

² Messages poussant les chauffeurs à continuer leur activité sur l'application

Le modèle de plateforme de travail en ligne s'accompagne d'un taux d'attraction élevé des travailleurs, bien qu'un travailleur sur six soit nouveau au cours d'un mois donné et que plus de la moitié des participants démissionnent au cours de l'année, selon Alex Rosenblat (2018). À l'évidence, l'économie de plateforme promeut le travail jusqu'à l'épuisement. C'est pourquoi il faut rester prudent (Rosenblat, 2018).

LE CAS PARTICULIER D'UBER

La société Uber est une société travaillant selon le modèle de l'économie de plateforme. L'idée de la création de cette société est née en décembre 2008 lorsque le créateur d'Uber, Travis Kalanick et son associé Garrett Camp, se trouvant à Paris n'arrivaient pas à trouver un Taxi pour l'emmener à destination. C'est donc en mars 2009 que les 2 entrepreneurs ont développé une application grâce à laquelle les personnes pouvaient facilement demander à se faire conduire là où ils en avaient besoin. Ainsi, c'est le 5 juillet 2010 que le premier client a demandé à se faire conduire par un chauffeur à San Francisco. En décembre 2011, Uber a été lancé à Paris, là où l'idée même est née (Uber, n.d.).

C'est en 2017 que le terme « ubérisation » apparaît pour la première fois dans le dictionnaire « Le Petit Larousse », qui le définit comme :

la "remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plateformes de réservation sur Internet".

Uber se voit donc offrir du travail aux personnes qui sont dans le besoin ou pour les personnes qui ont plus difficilement accès au marché de l'emploi. Cependant, il est important de noter que l'ubérisation est créatrice d'activité et non de l'emploi (Jacquet & Leclercq, 2016).

D'après Abdelnour & Bernard (2019), les chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber partagent des caractéristiques sociales et biographiques communes pour la plupart. Le profil typique des chauffeurs d'Uber étant souvent : homme, plutôt jeune et typiquement n'a pas fait des études supérieures. Une grande partie est originaire de l'Afrique du Nord et habite dans les quartiers populaires et pauvres des villes. La raison pour laquelle ces personnes choisissent de travailler pour Uber c'est qu'ils ont, pour la plupart, déjà eu une mauvaise expérience professionnelle due au fait qu'ils ont été mal payés et que les horaires de travail étaient plutôt contraignants.

Ces mauvaises expériences, font que les personnes sont à la recherche de meilleures opportunités avec plus de liberté. Le choix entre travailler pour Uber qui propose une activité avec un certain prestige et une bonne rémunération (à première vue) ou décrocher un emploi mal payé et fort contraignant au niveau des horaires ou de conditions de travail est assez vite fait. La stratégie d'Uber concernant ce profil de travailleur n'est pas seulement d'offrir une activité rémunérée mais également d'offrir à ces chauffeurs un espoir d'avoir une vie meilleure (Abdelnour & Bernard, 2019).

LE CAS DE BLABLACAR

BlaBlaCar est une société issue de l'économie de plateforme. C'est une plateforme de covoiturage qui permet à des personnes souhaitant se rendre à une destination précise de trouver une personne qui s'y rend en voiture et participer aux frais de déplacement (Francebleu, 2018).

La société est apparue en tant que site internet proposant du covoiturage. Le nom du site s'appelait – *covoiturage.fr*. Frédéric Mazzella rachète ce site et après avoir terminé ses études à l'université de Stanford aux États-Unis. Son idée de développer cette activité du covoiturage lui est venue lorsqu'il devait se rendre chez sa famille dans sa ville natale pour les fêtes de fin d'année. Il se trouvait à Paris, il ne possédait pas de voiture et il n'y avait plus de billets de train disponibles. Sa sœur a donc dû faire 150km pour venir le chercher et le ramener à la maison. Pendant ce trajet, Frédéric Mazzella s'est rendu compte que la plupart de voitures allant dans leur sens circulaient uniquement avec le conducteur à bord (Francebleu, 2018).

À partir de 2006 le paiement s'est fait via le site internet. En 2008, le site *covoiturage.fr* devient le site de covoiturage le plus populaire en France. C'est donc en 2012 que Frédéric Mazzella change le nom du site en « BlaBlaCar », afin qu'il soit plus facilement internationalisé. Le fondateur a également lancé BlaBlaLines qui permet d'assurer des trajets réguliers de covoiturage pour les personnes qui doivent se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, par exemple. Un autre service a été lancé également – BlaBlaBus qui permet de se rendre en bus à certaines destinations fortement prisées où les offres en termes de voitures ne suffisent plus pour satisfaire la demande (Francebleu, 2018).

QU'EST-CE QUE LES PLATEFORMES ESSAIENT DE FAIRE APPARAÎTRE COMME TRAVAIL ?

Selon Ronsenblat (2018), le mode de fonctionnement d'Uber et l'image que la société reflète, comme celle de tant d'autres startups et entreprises qui ont repris ce concept de manière similaire, reposent sur 3 mythes :

- le mythe de la **valeur économique du "partage"**
- le mythe de **l'exceptionnalisme technologique**
- le mythe du **travail millénaire glamourisé**

En effet, Uber utilise le mythe de la **valeur économique collaborative** qui repose sur le partage de bien ou services pour définir leur activité. Cependant, son activité ne peut pas vraiment rentrer dans la case du partage. Il s'agit plutôt d'une mise à disposition de service (Rosenblat, 2018).

Le mythe de **l'exceptionnalisme technologique** repose sur l'activité principale qu'Uber essaie de faire paraître au grand public. La société se dit être une société technologique et non une société de transport de personnes pour éviter le statut d'employeur. Selon leurs dires, ce qu'ils font c'est simplement mettre en relation de demandeurs et d'offres de service. Cependant nous allons voir que son rôle ne se limite pas à être intermédiaire. Uber a plus de pouvoir décisionnel que la société y laisse paraître (Rosenblat, 2018).

Le mythe du **travail millénaire glamourisé** implique la façon dont Uber essaie d'attirer de nouveaux chauffeurs en faisant de publicités qui mettent en avant des jeunes épanouis qui gagnent bien leur vie et sont libres de leur choix. Pour rendre le poste de « chauffeur » plus attractif et désirable, la société développe l'aspect de la ludification pour bien montrer que le travail proposé n'est pas un travail classique. Ainsi, Uber joue avec les chauffeurs en leur proposant des objectifs à atteindre, des bonus lorsque certains objectifs sont atteints et toutes sortes de techniques pour rendre les chauffeurs accros à l'application et, par conséquent, au travail. Après un certain temps, les chauffeurs commencent à faire plus de trajets en espérant être récompensés de la même manière à chaque fois. Cependant, c'est l'inverse qui se produit. Lorsque Uber sent que le chauffeur est engagé, les bonus diminuent plutôt que d'augmenter (Rosenblat, 2018).

Sens du travail au sens large

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?

Le mot « travail » en français vient du mot latin « *tripalium*³ » qui est un instrument de torture (Arnoux-Nicolas, 2019, p. 6). En effet, selon Alain Supiot (2019), le mot « travail » en français désigne les peines de l'accouchement vécues par la femme (cité dans Arte, 2019).

Dans l'antiquité le travail était quelque chose qui était à éviter. Les hommes libres ne travaillaient pas. C'était une activité réservée aux esclaves car le travail était considéré comme une occupation dégradante et animale. Les hommes libres, eux, s'adonnaient à la pensée, à la politique, à l'élaboration de lois (Arte, 2020 ; Hunyadi, 2020).

C'est plus tard, pendant le Moyen-âge que les personnes se sont vues obligées de travailler pour gagner leur vie. À cette époque, les plus chanceux pouvaient apprendre un métier pour pouvoir devenir maître et faire apprendre le métier à leur tour aux jeunes apprentis (Arte, 2020 ; Hunyadi, 2020).

Aujourd'hui le travail nous permet de nous nourrir et subvenir à nos besoins, mais de plus, le travail nous donne un statut social. La société est construite d'une telle manière que sans travail nous risquons de perdre le lien social.

Le salariat est devenu la norme pour une grande partie des travailleurs avec la Révolution industrielle. Depuis, quelques formes de travail « atypique » ont émergé. De plus, le travail indépendant commence à être de plus en plus populaire.

Aujourd'hui les salariés cherchent de plus en plus à être autonomes. C'est pourquoi beaucoup cherchent de nouveaux types de travail, un travail où ils pourraient être plus libres. C'est notamment le cas pour le travail indépendant. C'est là que certaines personnes à la recherche d'un travail se tournent vers l'économie de plateforme, car celle-ci promeut l'autonomie que ces personnes peuvent avoir en tant qu'auto-entrepreneurs, ainsi que l'argent qu'ils peuvent gagner selon leur envie et nécessité (Rosenblat, 2018).

Le travail peut être qualifié en deux fonctions qui semblent complètement opposées. Dans cette partie nous allons définir et analyser ce que sont la fonction instrumentale et la fonction

³ Machine à trois pieux en français

expressive du travail. Nous allons donc comprendre ce qui différencie ces deux façons de voir le travail (Menger, 2015).

FONCTION INSTRUMENTALE DU TRAVAIL

Selon la fonction instrumentale, le travail est perçu comme l'engagement d'énergie et du temps de la part d'une personne dans des conditions pénibles demandant un effort physique et mental. Dans cette optique le travail est un moyen contraignant et déplaisant pour avoir accès à des biens de consommation par le biais de la rémunération (Menger, 2015).

FONCTION EXPRESSIVE DU TRAVAIL

Selon la fonction expressive, le travail est perçu comme un moyen d'accomplissement de soi dans l'agissement productif. Dans ce côté expressif, le travail peut également avoir un côté pénible ou répétitif, comme c'est le cas pour la fonction instrumentale du travail. Cependant, l'espoir et le résultat escompté permettent au travailleur de s'y raccrocher et d'aller jusqu'au bout de son activité (Menger, 2015). Selon Albert Hirschman (1986), lorsque les résultats de notre travail sont incertains, les efforts qui génèrent des tensions pour l'individu sont récompensés par l'espoir ou conviction de réussite (cité dans Menger, 2015, p. 82).

De nos jours, la fonction expressive du travail, c'est celle qui est plus recherchée par les travailleurs. Comme le travail est un élément central dans nos vies, il est important de pouvoir s'exprimer et de s'accomplir à travers le travail. Cependant selon Dominique Meda (2008), les attentes des travailleurs français sont en contradiction avec la réalité du travail d'aujourd'hui (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.20).

Plutôt que de voir l'une ou l'autre fonction qui détermine notre rapport au travail, il vaut mieux voir ces fonctions comme des éléments qui s'assemblent. Et ceci est d'autant plus vrai chez les jeunes travailleurs, selon Hamel (2003) et Mercure, Vultur et Fleury (2012), car ces derniers sont fortement sensibles à l'aspect social et ce que le travail représente (cité dans Mercure, 2019, p.151).

QU'EST-CE QUE LE SENS DU TRAVAIL ?

Selon Morin (2008), le sens du travail se définit sous trois aspects différents (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.6) :

- Ce que la personne recherche dans son travail
- La valeur que le travail a aux yeux de la personne

- La cohérence entre le sujet et le travail accompli

Le mot « sens » veut donc dire que la personne cherche à aller dans une certaine direction grâce au travail. Il en ressort que le sens du travail est subjectif et est un concept individuel mais selon Steger et Dirk (2009), le sens du travail peut être influencé par des caractéristiques extérieures à la personne, comme des caractéristiques organisationnelles (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.7).

En termes sociologiques, le sens du travail se définit à travers les systèmes sociaux et la valeur que ceux-ci projettent sur le travail (Arnoux-Nicolas, 2019, p. 19). D'après Arnoux-Nicolas (2019), Émile Durkheim aurait abordé la question sur le sens du travail en disant que le travailleur agit avec les autres. Il trouve donc un sens dans ce qu'il fait grâce à la cohésion sociale et l'utilité que son travail pourrait avoir sur le produit final.

André Gorz, journaliste et philosophe autrichien, a été fasciné par la pensée de Sartre et sa théorie de la liberté. Alors que Durkheim pense que la division du travail a créé de la solidarité entre les travailleurs, Gorz pense l'inverse, que la division du travail divise les personnes, les met en concurrence les uns contre les autres. Personne ne peut donc se réaliser dans son travail. Il appelle ce type de travail, le travail économique ou l'emploi. Il distingue également deux autres types de travail (Hunyadi, 2020) :

- **Le travail pour soi** : un travail dont on est soi-même le destinataire
- **Le travail autonome** : un travail qui nous procure du plaisir, qui permet de s'épanouir, activité faite uniquement en vue d'elle-même. C'est le travail que Gorz voulait privilégier sur le travail économique qui ne laisse pas de place à la créativité et empiète sur le sens du travail.

Différents modèles définissant le sens du travail ont été créés. Un exemple est le modèle de Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010). Selon eux le sens du travail se définit à travers (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.32):

- Les caractéristiques individuelles
- L'entourage et ses caractéristiques : la relation que l'individu a aux autres
- Le contexte professionnel
- La spiritualité du travail

Ce modèle a été complété par Steger, Dik et Duffy en 2012 en ajoutant des dimensions au travail – la signification positive du travail, le fait de trouver du sens dans le travail et l'intérêt que le travail a pour l'entourage, la communauté (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.34).

Un autre modèle, de Lips-Wierma et Wright (2012) explique le travail à travers quatre dimensions (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.34):

- Le développement de soi
- Le sens de travailler avec les autres
- Le service donné aux autres
- L'expression de son potentiel et de sa créativité

Lorsqu'il y a une perte ou un manque de sens du travail on parle de sens-out. Le sens-out arrive au niveau individuel et peut se manifester lorsque une ou plusieurs des dimensions suivantes sont touchées : l'autonomie, la relation aux autres, l'importance perçue de ce qu'on fait (Arnoux-Nicolas, 2019).

Pour que les travailleurs voient un sens à leur travail, il faut qu'il y ait une cohérence entre les valeurs individuelles de chaque travailleur et les valeurs véhiculées par l'entreprise. Selon Simmenauer (2010), les valeurs représentent un ensemble de règles morales qui dictent les actions, génèrent des principes de vie et du consensus social. Les relations sociales sont organisées grâce aux valeurs. En sociologie, les valeurs représentent des comportements et idéaux qui sont à suivre ou à éviter. Les groupes sociaux vont donc pouvoir se distinguer, se positionner et se renforcer grâce à ces constructions sociales.

Pour les individus, les valeurs sont des comportements qu'on veut suivre et en lesquels on croit. Elles apportent une satisfaction de vivre selon ce qu'on croit être juste. Cependant ces valeurs peuvent rentrer en conflit avec d'autres valeurs qui peuvent être présentes ou véhiculées par un groupe, une nation, etc. et générer des situations délicates (Simmenauer, 2010). D'après, Mathieu de Nanteuil (2016), un dilemme peut être causé par un conflit de valeurs. Néanmoins, le dilemme peut être causé, car les actions qui permettront de contrer ce dilemme sont actuellement impossibles (p.268).

Le conflit de valeurs peut s'avérer néfaste pour le travailleur, mais aussi pour l'entreprise. Ce qui peut engendrer un conflit de valeur c'est également lorsqu'une entreprise se dit d'adhérer à telle ou telle valeur, mais qui finalement ne la respecte pas.

Le travail sur les plateformes

Le travail exercé sur les plateformes numériques diffère du travail salarial. Le travail de plateforme est un engagement dans une activité qui permet à la personne de se réaliser dans une tâche particulière contre une certaine rémunération. Cependant, ce type de travail n'engage à rien les parties à continuer leur relation de travail, une fois que l'activité est accomplie. Selon Flichy (2017), ce type de travail peut s'inscrire dans la case du travail ouvert qui est le continuum entre le travail amateur et le travail professionnel et cela grâce au numérique (Flichy, 2019, p. 173).

D'après Flichy (2018), il existe deux types de travailleurs de plateforme :

- Ceux qui savent exploiter les plateformes numériques et connaissent les différentes possibilités.
- Ceux qui sont numériquement désaffiliés et aussi désocialisés. Désaffiliés, car ils travaillent seuls en utilisant leur propre matériel et désocialisés, car il n'y a pas de collectif de travail.

Il existe plusieurs types de plateformes (Flichy, 2019, p. 176) :

- **Les plateformes de culture et de connaissance** : il s'agit le plus souvent de bases de données qui sont alimentées par des indépendants ou amateurs
- **Les plateformes de crowdsourcing** : ce type de plateforme requiert la réalisation de tâches intellectuelles. Dans ces plateformes on peut recourir à des *freelancers* pour des tâches plus complexes et à des travailleurs du clic pour des tâches simples et plus courtes dans la durée.
- **Les plateformes qui fournissent des biens et des services** : Ici on distingue deux modèles, à savoir :
 - la **plateforme-marché**, qui met en relation le demandeur et l'offreur d'un service
 - la **plateforme-cadre**, qui définit le service et met un cadre au travail

Selon Flichy (2019), nous allons nous focaliser sur les plateformes qui fournissent des biens et des services et ainsi donner un exemple détaillé du fonctionnement pour les plateformes-marché (BlaBlaCar) et la plateforme-cadre (Uber).

Les créateurs de plateformes numériques, tout comme les dirigeants de n'importe quelle société, cherchent à créer une activité rentable et qui apporte du profit.

LE CAS DE BLABLACAR

BlaBlaCar est une plateforme-marché. C'est-à-dire qu'elle fixe le prix du voyage à l'avance, ainsi que la disponibilité du service, l'horaire et bien sûr la destination du voyage. Le modèle peut devenir plus limité comme le modèle plateforme-cadre, mais de façon plus légère. Par exemple, BlaBlaCar propose son mode de calcul pour les trajets, mais le prix peut varier de plus ou moins 50% selon la proposition faite par la plateforme (Flichy, 2019, p. 196).

LE CAS D'UBER

Uber est une plateforme-cadre. Cela veut dire que la plateforme détermine les conditions de service autant pour le demandeur de service que pour l'offreur de service. En ce qui concerne Uber, cela veut dire qu'Uber détermine le type de voiture à utiliser, le *dress code* des chauffeurs, le prix de chaque course et choisi le client par le biais d'un algorithme. Les chauffeurs sont également géolocalisés et leurs parcours donc connu dans les moindres détails (Flichy, 2019, p. 196).

Uber est une plateforme qui a une stratégie bien particulière. En effet, elle cherche à attirer des personnes susceptibles à accepter de devenir chauffeur et travailler pour le compte d'Uber. C'est pourquoi Uber vise des profils bien spécifiques, à savoir souvent de jeunes personnes issues de familles immigrées, plutôt pauvres avec un niveau d'éducation assez bas. D'ailleurs, Uber a déjà fait ce type de campagne de recrutement dans des quartiers populaires en France (Abdelnour & Bernard, 2019).

Ceci n'est bien sûr pas un hasard, car attirer ce type de profil, qui n'a souvent pas eu de bonnes expériences professionnelles permet d'avoir une main d'œuvre plus fidèle et plus impliquée dans en tant que chauffeur, car cette activité a l'air bien mieux que les opportunités professionnelles qui s'offrent à eux. En effet, les chauffeurs évaluent le job en le comparant avec d'autres alternatives disponibles. Si ces dernières ne sont pas intéressantes, il y a de fortes chances qu'il s'accroche à leur activité en tant que chauffeurs pour Uber (Abdelnour & Bernard, 2019).

Néanmoins, un travailleur qui est attaché à une seule plateforme le rend dépendant à celle-ci. C'est-à-dire qu'on a qu'une seule source de revenus et on est plus susceptible de faire plus de courses pour le compte d'Uber (Rosenblat, 2018).

Les plateformes numériques veulent faire croire que le travail qu'ils proposent a beaucoup moins de contraintes qu'un travail « classique ». Ils veulent dégager une image d'un « employeur » intermédiaire qui laisse le libre choix aux travailleurs prestataires du moment où ces personnes peuvent travailler et du nombre des heures qu'ils veulent y consacrer. Ils font croire aux utilisateurs que contrairement à un travail salarié, ils ne devraient pas travailler jusqu'à pas d'heure pour vivre décemment. Cependant, c'est finalement exactement le contraire qui se passe (Rosenblat, 2018).

Lorsqu'un nouveau chauffeur se connecte à l'application, il arrive à avoir un nombre non négligeable de demandes de clients. Le chauffeur commence à s'habituer à l'application et avec les « *nudges* » que l'application lui envoie pour continuer au même rythme afin d'atteindre son objectif du jour, il devient petit à petit accro. Lorsque l'algorithme d'Uber « sent » que le chauffeur devient accro, il commence à lui attribuer moins de courses à faire. De cette façon, le chauffeur reste persuadé que ce manque de demande est temporaire, mais est toujours déterminé à atteindre son objectif ou le bonus inatteignable que Uber lui propose (Rosenblat, 2020, p.93).

Uber fait usage d'un algorithme qui lui permet de gérer les demandes des clients et les répartir vers des chauffeurs qui se trouvent à proximité de l'endroit où les demandeurs de service se trouvent. Cependant, l'algorithme fait que parfois des chauffeurs d'UberBlack (service haut de gamme) sont obligés de prendre d'accepter de demandes de clients de services d'UberX qui est le service standard. De même pour les chauffeurs d'UberX qui doivent accepter des clients d'UberPool qui est leur service *low cost*. Ceci fait que les chauffeurs perdent de l'argent par rapport au service qu'ils offrent et n'ont pas la liberté de faire ce type de choix. Ces courses moins avantageuses pour eux leur sont imposées (Rosenblat, 2018).

L'algorithme de l'application Uber fait que les prix ne sont pas les mêmes pour tous les clients. En effet, des clients demandant une course d'un quartier plus pauvre payeront moins cher. Et comme les chauffeurs n'ont que quelques secondes pour accepter la nouvelle course proposée par Uber, et que refuser diminue le taux d'acceptation et il y a un risque de se voir refuser

l'accès à l'application pendant plusieurs jours, les chauffeurs acceptent malgré le fait que la course pourrait être non profitable pour eux (Rosenblat, 2018).

De plus, si les clients décident de donner un pourboire au chauffeur via l'application, ce montant est repris comme une taxe sur le service (*service fee*) et le chauffeur ne touchera pas ce montant s'il ne le réclame pas. Cependant, pour le réclamer il faut savoir qu'on a un pourboire et il faut se battre pour qu'il soit versé, chose que de nombreux chauffeurs laissent tomber, car le temps et l'énergie qu'ils doivent dépenser pour récupérer cet argent sont supérieurs à la valeur qu'ils devraient récupérer (Rosenblat, 2018).

De plus, la plateforme manipule les chauffeurs et les clients en montrant sur son application des voitures fantômes qu'autant les chauffeurs et les clients peuvent voir. De cette façon, lorsque les clients demandent d'être amenés quelque part, ils peuvent se dire qu'il y a une voiture pas trop loin qui pourra venir les chercher. Et de même, les chauffeurs sont influencés par ces voitures fantômes, car ils aimeraient défier la concurrence des autres chauffeurs et avoir la course à la place (Rosenblat, 2018).

Le management de la plateforme numérique est également guidé par l'algorithme. Les chauffeurs n'ont pas un superviseur réel, ce qui donne une sensation étrange aux chauffeurs qui n'ont pas l'impression d'être surveillés par un supérieur, même si dans les faits c'est l'application qui joue le rôle du manager. Les chauffeurs ont donc cette distanciation psychologique par rapport au rôle qu'Uber a sur leur activité. Sauf qu'avec un tel management, ils sont surveillés, en réalité, tout le temps où ils travaillent. L'application mesure exactement combien de courses ils ont acceptées sur une journée, combien ils ont refusé s'ils ont refusé, le score qu'ils ont obtenu après chaque course, etc. (Rosenblat, 2018).

Généralement, les chauffeurs d'Uber préfèrent travailler pour un manager non humain, sauf lorsqu'il y a quelque chose qui ne va pas. En effet, lorsque les chauffeurs ont des questions à poser ou des soucis à signaler, ils doivent s'adresser à un chatbot qui leur propose des réponses automatiques. Par cette problématique nous pouvons déduire qu'Uber considère les chauffeurs et les demandeurs de service comme des clients. De plus, la plateforme fait beaucoup attention au vocabulaire utilisé lorsqu'il s'agit de définir la relation qui le unit face aux chauffeurs (tout comme la relation entre Deliveroo et ses coursiers) . Pour Uber les chauffeurs sont des partenaires et donc non pas des entrepreneurs et encore moins des employés. Cette stratégie a

comme but de maintenir la version selon laquelle les chauffeurs sont des travailleurs indépendants qui ont entièrement contrôle sur leur activité (Rosenblat, 2018, p.144).

Vu l'ambiguïté de la situation et de la relation qui unit Uber et ses chauffeurs, il n'est pas une surprise que la société est fortement critiquée à ce sujet. Néanmoins, la plateforme apporte une réponse à ces critiques. Ainsi, dès qu'on l'avait qualifié d'entreprise de taxi, ils ont tout de suite réagit en disant qu'il s'agit, en fait, d'une compagnie technologique (Rosenblat, 2018).

Selon Rosenblat (2018), Uber est, ressemble à un caméléon. La plateforme fait en sorte de devenir ce qu'elle a envie de devenir selon le moment et l'endroit où elle exerce ses activités. Lorsqu'elle arrive dans une nouvelle ville et qu'elle n'a pas de statut juridique établi dans cette ville ou pays, l'entreprise fait tout pour construire une relation positive et de confiance avec ses chauffeurs. Lorsque la société devient légitime dans la ville ou le pays donné, Uber peut décider de baisser les tarifs en donc de faire gagner une somme moins importante aux chauffeurs.

Le rapport au travail

Selon Dilthey (1947), le rapport au travail des travailleurs de plateformes repose sur le mode de vie et la mentalité des travailleurs, la nature des liens entretenus avec le monde du travail, les effets de l'emploi sur le parcours professionnel, le vécu personnel et les visions du monde (cité dans Mercure, 2019 p.135).

Goldthorpe et son équipe de recherche proposent un premier modèle d'analyse du rapport au travail. Ce modèle est divisé en trois dimensions, notamment la finalité du travail, l'importance que celui-ci occupe dans la vie du travailleur et le lien entre la vie au travail et la vie hors du travail (cité dans Mercure, 2019, p.143).

Mercure (2019) donne la définition suivante du rapport au travail :

« *La manière de vivre le travail, à savoir la place qu'il occupe dans la vie, le sens qu'il revêt et les manières de s'y investir, révélée par les façons de se le représenter et de se conduire dans l'exercice de l'activité productive.* » (p.145).

Selon Mercure (2019), le rapport au travail est divisé en trois dimensions :

- **L'éthos au travail** : comprend les valeurs, les croyances et attitudes qui démontrent la place que le travail occupe dans la vie des individus.
- **Les champs d'identification au travail** : relève comment l'individu s'identifie dans l'activité même, dans l'organisation, par rapport aux collègues
- **Les modes d'implication au travail** : relative au degré de mobilisation de l'individu au travail, à la nature de l'engagement envers les tâches que ce dernier doit accomplir, etc.

Les champs d'identification au travail et les modes d'implication au travail sont les dimensions qui permettent de voir les conséquences du changement au niveau structurel au travail ainsi que les transformations culturelles qui peuvent influencer le rapport que les travailleurs ont envers leur travail (Mercure, 2019).

D'après plusieurs études sur le sujet faites en Europe occidentale et en Amérique du Nord, il en ressort que le travail occupe une place importante dans la vie des individus, sans que cette place soit centrale, car une plus grande importance est donnée à la vie privée et la vie de famille dans l'ensemble. Les conditions de travail, le type de tâches et les perspectives qui offrent le travail déterminent la place que le travail occupe et peuvent être déterminants du sens que le travail a pour l'individu (cité dans Mercure, 2019, p. 150).

Les typologies concernant le rapport au travail proposées par différents sociologues dont Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001) sont composées de trois dimensions semblables à celles proposées par Mercure (2019) qu'on pourrait identifier comme étant le côté instrumental du travail, le côté social du travail et le côté symbolique du travail (cité dans Mercure, 2019, p. 153).

LE RAPPORT AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Il y a différentes raisons qui poussent les travailleurs à recourir au travail de plateforme. Les travailleurs qui choisissent le travail de plateforme sont des personnes qui n'acceptent pas ou plus la subordination, ne veulent pas ou plus se retrouver dans une hiérarchie visible, veulent décider de leurs horaires de travail, veulent être autonomes dans leur activité. C'est dans ces conditions-là que le travail a du sens pour eux (Flichy, 2019, p. 173).

Selon Jacquinet & Leclercq (2016), les jeunes français sont de moins en moins prêts à vendre leur travail à un prix fixe, suivant des modalités fixes, alors qu'ils pourraient travailler en ayant

eux-mêmes choisi leurs conditions de travail. Ayant vu leurs parents se faire licencier, alors que ces derniers étaient dévoués et fidèles à leur entreprise, ils ne prônent pas ou peu ces valeurs en ce qui concerne le monde du travail. Les jeunes sont plus conscients de la valeur de leur travail et ne veulent pas se soumettre à quelqu'un d'autre qui déterminera leur valeur à la place. Les jeunes sont clairement à la recherche d'un sens lorsqu'ils s'engagent à travailler et veulent savoir pourquoi et auprès de qui ils s'engagent.

Le travail de plateforme peut être choisi pour les raisons citées plus haut, mais ce type de travail peut être également exercé par défaut d'autre choix possible. Ainsi, les travailleurs qui font ce choix parmi d'autres pour opter pour le travail de plateforme ont un profil différent que les travailleurs qui sont en chômage ou davantage en difficulté pour trouver un emploi stable ailleurs (Flichy, 2019, p. 173).

Comme dit précédemment dans notre analyse, le profil type de chauffeurs d'Uber est représenté par de jeunes hommes, plutôt pauvres qui n'ont (souvent) pas fait des études supérieures. Nous avons évoqué leur espoir de retrouver une vie meilleure grâce à un travail meilleur et qui a du prestige. Toutefois, il est important de noter que beaucoup de travailleurs de plateformes ne sont pas préparés à gérer leurs propres affaires. La gestion du temps et de l'argent n'est donc pas toujours simple pour eux (Abdelnour & Bernard, 2019).

D'ailleurs, selon Rosenblat (2018), on retrouve 3 types de travailleurs de plateformes :

- ❖ **Les travailleurs travaillant à temps plein** : il s'agit de personnes travaillant à temps plein pour une ou plusieurs plateformes. Ceux qui travaillent pour une seule plateforme et espèrent gagner leur vie grâce à ce type de travail sont les personnes les plus à risque de précarisation. Il s'agit d'une minorité qui travaille un temps plein pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.
- ❖ **Les travailleurs travaillant à temps partiel** : Les personnes qui travaillent à temps partiel pour de plateformes numériques représentent le plus grand nombre de prestataires. Nous pouvons retrouver trois motivations majeures pour ces personnes qui recourent au travail de plateforme en tant qu'auto-entrepreneurs. Il s'agit de :
 - **la transition de carrière** : ceci concerne de personnes ayant perdu leur emploi ou ayant décidé de quitter leur emploi pour changer de carrière. Cependant, il est important de noter que certaines personnes sont dans l'hésitations d'entamer cette activité en temps

plein car ils le considèrent comme risqués. C'est pourquoi, ces travailleurs combinent le travail de plateforme avec un autre emploi.

- ***l'importance perçue de la flexibilité*** : ces personnes chérissent la flexibilité que le travail de plateforme leur offre. Le fait de pouvoir décider à quel moment commencer à travailler et combien de temps sont des arguments qui attirent les personnes en quête d'autonomie.
- ***les chauffeurs qui chérissent d'avoir un bon mauvais travail*** : Les travailleurs concernés et notamment les chauffeurs d'Uber aiment ce type de travail, car être chauffeur pour Uber évite de se faire voler, car il n'y a pas d'échange de cash. De plus, selon certains le fait d'avoir un minimum d'information sur le client est un gage de sécurité pour eux lorsqu'ils doivent accepter une course.

❖ **Les hobbyists**: ce sont le plus souvent de retraités ou de professionnels dans d'autres domaines qui s'adonnent à des activités proposées par de plateformes. La raison pour laquelle ils choisissent d'occuper leur journée de cette façon se situe dans les interactions qu'ils peuvent avoir avec des clients, comme les chauffeurs d'Uber ont avec de personnes diverses demandant leur service. De plus, certaines personnes évoquent l'occasion de travailler sur l'angoisse qu'ils portent aux interactions sociales en disant que ce type d'activité les aide à limiter leurs craintes en société. D'autres encore, choisissent ce « hobby » rémunéré pour apprendre de nouvelles choses par l'activité, mais aussi par l'interaction avec de personnes inconnues.

D'après Rosenblat (2018), il existe une tension entre les travailleurs à temps plein qui sont minoritaires et les travailleurs à temps partiel qui sont majoritaires. La raison est que les travailleurs à temps plein ont plus de difficulté au niveau pécuniaire et au niveau social, car ils dépendent complètement de la ou les plateformes pour gagner leur vie. Les travailleurs à temps partiel, de l'autre côté, ne sont pas complètement dépendants de la ou les plateformes et souvent n'ont pas l'intention de consacrer leurs temps exclusivement au travail de plateforme.

Ce déséquilibre entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel entraîne une relation conflictuelle, car leurs intérêts divergent. En effet, les motivations entre chauffeurs différents puisque le contexte qui les a poussés à opter pour ce type de travail sont différents. Ce qui fait que l'impact que Uber a sur le travail n'est pas vu de la même façon selon qu'il s'agit d'un travail partiel ou d'un travail à temps plein ou selon que les chauffeurs ont choisi de

travailler via cette plateforme volontairement ou par dépit. De plus, le nombre important de chauffeurs disponibles à temps partiel, réduit la pression qui règne sur les plateformes pour créer des emplois ou activités générant des revenus plus durables et sécurisés (Rosenblat, 2018).

Le type de travailleurs de plateformes est également défini par leur identité personnelle. Ainsi, travailler dur pour certaines personnes est pour eux un trait de caractère (Rosenblat, 2018, p.86). La décision des travailleurs de poursuivre le travail, même lorsqu'ils sont fatigués après une longue journée de travail peut être influencée par leur devoir civique. C'est-à-dire que les chauffeurs ressentent parfois le besoin de venir en aide aux personnes qui ne peuvent pas trouver d'autres moyens pour rentrer chez eux, etc. Ce n'est donc pas forcément leur sens de l'entrepreneuriat ou leur besoin de gagner de l'argent qui les pousse à travailler des longues heures.

Les chauffeurs d'Uber choisissent ce métier pour diverses raisons. Comme nous l'avons déjà mentionné, ces personnes veulent avoir un métier qui leur permet d'être plus autonomes où ils sont considérés comme entrepreneurs et gèrent seuls leur travail. De plus, certains s'initient au blogging ce qui permet de partager le quotidien entre chauffeurs (Rosenblat, 2018, p.82).

Discussions et conclusions

À travers notre analyse, nous avons pu déceler ce qu'est une économie de plateforme, ce qui est l'ubérisation et ce que celles-ci impliquent pour les travailleurs. Ce qui sera important c'est d'analyser l'influence que l'ubérisation a sur le sens du travail perçu par les travailleurs.

Les chauffeurs d'Uber cherchent à exercer un travail autonome avec assez de liberté pour choisir leurs conditions de travail. Pour ceux qui ont choisi ce métier parmi d'autres possibilités, ils tiennent à être auto-entrepreneurs. Ils ne veulent pas être sous la subordination de quelqu'un d'autre. Ces travailleurs souhaitent organiser eux-mêmes la façon de travailler, leurs horaires, etc.

Pour les personnes qui n'ont pas vraiment eu d'autre choix que d'opter pour ce travail en tant que chauffeur pour Uber, les choses sont plus compliquées. Ce sont des personnes qui cherchent surtout un gain-pain et une certaine sécurité afin d'avoir une vie convenable et subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille.

Nous allons donc examiner le rapport du travail des chauffeurs d'Uber selon ce que le sociologue Daniel Mercure (2019) a créé comme modèle d'analyse. Pour rappel le rapport au travail selon Mercure est divisé en trois dimensions :

- **L'éthos au travail** : Qui comprend les valeurs , les croyances et attitudes des travailleurs face à leur travail
- **Les champs d'identification au travail** : la façon dont le travailleur s'identifie par rapport à son activité, organisation et collègues
- **Les modes d'implication au travail** : la façon dont le travailleur est engagé envers son activité.

Ce qu'on a pu voir à travers les recherches de Rosenblat (2018), c'est que les valeurs, les croyances et les attitudes qui guident les chauffeurs de Uber sont assez variées. En effet, il y a des chauffeurs très impliqués, passionnés par leur travail qui cherchent à améliorer leur condition de travail, mais aussi celles des autres. Ces personnes cherchent à créer une communauté, notamment en rejoignant ou en créant des communautés sur internet qui permettent de partager son expérience avec toute la communauté de poser des questions, de s'entraider lorsque quelqu'un rencontre un problème, etc. Ces chauffeurs s'identifient clairement aux autres chauffeurs. Le plus souvent ces chauffeurs se consacrent à temps plein à des plateformes telles que Uber.

Certains chauffeurs s'identifient moins dans ce rôle de chauffeurs. Pour eux, être chauffeur pour Uber n'est que temporaire le temps de trouver quelque chose de meilleur. Ils font ce qu'ils doivent faire pour gagner assez d'argent et vivre décemment sur le moment. Ils ont donc un rapport au travail beaucoup plus détaché. Ils se sentent donc moins concernés en ce qui concerne les conditions de travail que Uber propose. Le plus souvent ces travailleurs se consacrent à cette activité en temps partiel, en s'adonnant à une autre activité en parallèle (Rosenblat, 2018).

Il y a également ceux qui s'accrochent au travail en tant que chauffeur d'Uber, car ils n'ont aucun autre meilleur choix qui s'offre à eux. Ils sont plus engagés que la catégorie précédente de travailleurs, mais ceci est dû plus par la peur de perdre ce travail que par passion. L'instinct de survie est ce qui prime dans le rapport au travail de ces chauffeurs.

L'entreprise Uber propose une activité rémunérée pour des personnes qui souhaitent devenir chauffeurs et gagner leur vie comme des indépendants. C'est-à-dire que sur papier Uber laisse la liberté à ses chauffeurs de décider du moment qu'ils se connectent à l'application du temps qu'ils souhaitent travailler sur une journée. Cependant, en réalité cela semble être la seule liberté que les chauffeurs de Uber ont. En effet, les chauffeurs d'Uber doivent répondre à un certain code vestimentaire, doivent avoir une voiture plutôt récente qui répond aux critères que la société de plateforme impose, ne peuvent pas fixer leurs tarifs eux-mêmes, doivent accepter de faire toutes les courses que l'application leur propose sans quoi ils risquent d'être désactivés et ils sont à la merci des passagers au niveau de la cotation, en sachant qu'une mauvaise cotation pourrait être déclencheur à la désactivation du compte du chauffeur (Abdelnour & Bernard, 2019).

Pour que Uber fidélise de futurs chauffeurs, la société recrute de manière stratégique dans les quartiers plus pauvres des villes où la plateforme est active. L'idée qui semble derrière cette stratégie est d'attirer des personnes dans le besoin de trouver un travail qui rapporte bien et qui donne un certain prestige, ce qui n'est pas facile à réaliser pour beaucoup d'habitants de ces quartiers. Uber offre donc un job de rêve à ces personnes qui sont dans le besoin. Cependant, la plateforme ne contribue pas à ce que ses chauffeurs retrouvent le sens du travail (Abdelnour & Bernard, 2019). En effet, d'après ce qu'on a vu comme modèles sur le sens du travail, et notamment celui de Lips-Wierma et Wright (2012), les chauffeurs d'Uber ont peu de chance de trouver un sens à leur travail en offrant leurs services à la plateforme (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.34).

Le fait de développer le soi correspond au fait de donner de son mieux dans son travail, selon Lips-Wierma et Wright (2012). Pour les personnes qui sont passionnées par ce métier cette dimension du modèle répond au sens du travail. Cependant, Uber ne fait pas les choses pour que les personnes soient en accord avec eux-mêmes et avec leur valeur. La plateforme utilise plutôt une forme de manipulation pour faire en sorte que les chauffeurs continuent leur implication et leur engagement envers eux le plus longtemps possible (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.35).

De plus, vu que les chauffeurs travaillent seuls, ils ne sont rarement ou même jamais vraiment en contact avec d'autres chauffeurs. Ceci est dû au fait que quelque part ils sont considérés comme des concurrents et non pas comme des collègues. Ils « se battent » pour avoir le plus de courses possible dans la zone où ils opèrent. Cependant, comme dit précédemment, certains

chauffeurs ont le besoin d'entrer en relation avec d'autres personnes exerçant le même métier chez la même plateforme. Ces personnes-là rejoignent ou créent des groupes de conversations dans les réseaux sociaux pour partager leur quotidien et certainement se sentir compris et appartenant à un groupe (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.35).

Le service que les chauffeurs offrent à leurs clients en leur permettant d'aller d'un point « A » à un point « B » leur donne un sens en procurant du bien-être à leurs passagers (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.35). Ceci est surtout vrai pour les clients qui ont un comportement respectueux avec les chauffeurs. Malheureusement, les chauffeurs d'Uber ne sont pas toujours confrontés à des clients honnêtes ou bienveillants et ceci est, bien sûr, difficile lorsqu'on a envie de donner du sens et une utilité à son activité. Le sentiment de sens dans le service donné à leurs collègues est possible grâce à l'initiative des certains chauffeurs en ce qui concerne le partage et l'entre-aide pour la lutte contre les mauvaises conditions de travail qu'ils endurent.

Malheureusement, être chauffeur d'Uber offre peu de place au développement de sa créativité, en tout cas en ce qui concerne l'exercice du travail. Vu que la plateforme, ne laisse pas beaucoup de liberté à ses chauffeurs, il est difficile de s'épanouir et de se développer dans ce sens. Cependant, les chauffeurs trouvent tout de même des moyens pour retrouver de leur liberté et de leur créativité malgré les contraintes causées par leur travail. Un exemple est l'engagement de certains dans la lutte pour leurs conditions de travail et la lutte contre certaines pratiques malhonnêtes d'Uber qu'on a citée plus tôt dans ce travail, tels que la diminution de tarifs tout en augmentant leur pourcentage de gains au détriment des revenus des chauffeurs.

À travers cette analyse, nous avons pu constater que le travail de plateforme est un moyen intéressant de gagner sa vie. En effet, les chauffeurs qui ont choisi de se consacrer à la plateforme y voient beaucoup d'avantages comme l'autonomie, la rémunération, le contact avec les clients, la découverte des endroits peu connus, etc. Cependant la plateforme abuse de son pouvoir et impose beaucoup de choses aux travailleurs ce qui leur fait perdre une des principales raisons pour lesquels ils ont opté pour ce travail – l'autonomie. Les chauffeurs d'Uber cherchent vraiment à devenir auto-entrepreneurs ou indépendants et d'être libre dans la façon dont ils exercent leur travail. Cependant, Uber les en empêche en gardant une emprise qui ressemble à la relation de travail d'une entreprise salariale classique. Dans ce cas, il serait important à ce que Uber exerce son rôle officiel d'intermédiaire réellement pour laisser de la liberté aux chauffeurs. Dans le cas où Uber veut garder son pouvoir décisionnel, il faudrait alors

que l'entreprise améliore les conditions de travail de ses chauffeurs afin que le travail qu'ils ont ne perde pas totalement son sens.

BIBLIOGRAPHIE PARTIE 1

- Abdelnour, S., & Bernard, S. (2019, janvier). Communauté professionnelle et destin commun. *Terrains et travaux*, pp. 91-114.
- Abdelnour, S., & Méda, D. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). *Donner un sens au travail*. Paris: Dunod.
- Arte. (2019, octobre 15). *Travail, salaire, profit*. Récupéré sur Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=Dpzv8H16R-Q&t=271s>
- Arte. (2020, juillet 10). *Faut-il travailler pour vivre ou vivre pour travailler?* . Récupéré sur Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=9JIQcPir-Po&t=894s>
- Cordier, Q. (2019). *L'économie de plateforme: description d'un phénomène d'intermédiation*. Liège: Anthemis.
- de Nanteuil, M. (2016). *Rendre justice au travail*. Paris: Presses universitaires de France.
- Flichy, P. (2018, septembre). Le numérique bouleverse le travail. *Le journal de Culture & Démocratie*, pp. 28-30.
- Flichy, P. (2019, janvier). Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente. *Réseaux*, pp. 173-209.
- Francebleu. (2018, août 20). *L'histoire de Blablacar*. Opgehaald van Francebleu: <https://www.francebleu.fr/emissions/la-minute-conso/l-histoire-de-blablacar>
- Frazer, J. (2019, February 15). *How the gig economy is reshaping careers for the next generation*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/johnfrazer1/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#7a0e4b8a49ad>
- Hunyadi, M. (2020). *Philosophie du travail*. Document non publié. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain
- Jacquet, D., & Leclercq, G. (2016). *Ubérisation: un ennemi qui vous veut du bien?* . Malakoff: Dunod.

- Menger, P.-M. (2015). Travail instrumental et travail expressif. *Qu'est-ce qu'un régime réellement humain de travail?* , pp. 79-95.
- Mercure, D. (2019). Rapport au travail: genèse et horizons heuristiques du concept de rapport au travail. In D. Mercure, & M. Vultur, *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail* (pp. 135-164). Québec: Presses de l'Université Laval.
- Montel, O. (2018, décembre). L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les pouvoirs publics. *Formes d'économie collaborative et protection sociale*, pp. 35-39.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland: University of California Press.
- Simmenauer, B. (2010). Qu'est-ce qu'une valeur morale? *Traité de bioéthique*, pp. 121-131.
- Uber. (sd). *History*. Opgehaald van Uber: <https://www.uber.com/en-BE/newsroom/history/>

Introduction

La société Uber est une plateforme qui permet le transport de personnes en ville grâce à des chauffeurs auto-entrepreneurs qui utilisent leur propre véhicule pour ce faire. A première vue, ce type de travail ne devrait pas poser un problème pour le monde du travail. Pourtant, depuis sa création en 2009, la société a bien fait couler de l'encre à son sujet. La raison est que le travail qu'elle propose aux chauffeurs ne semble pas être conforme avec la réalité du travail. C'est-à-dire que la société qualifie le travail des chauffeurs en travail indépendant et le contrat qui les lie en convention de partenariat, alors que dans la réalité cette activité semble devoir être qualifiée en travail salarié.

Puisque le débat dure depuis plusieurs années et que le questionnement règne encore aujourd'hui, nous avons voulu faire le point sur la situation en Belgique. Pour ce faire, nous allons tout d'abord, définir ce qu'est l'économie de plateforme en étudiant ses caractéristiques et la réglementation existante.

Ensuite, nous allons définir ce qu'est l'ubérisation, découvrir ce qui la définit au niveau légal et les jugements qui ont été rendus ou qui sont en cours au sujet d'Uber et Deliveroo.

La troisième partie du travail sera dédiée à la description du travail salarié et les éléments déterminants pouvant faire preuve d'un lien de subordination ou d'autorité.

Par la suite, nous allons examiner ce qu'est le travail atypique à l'aide de deux de ces formes, à savoir le travail indépendant et le travail intérimaire.

Enfin, nous allons explorer les différentes pistes que nous avons récolté durant notre analyse afin de se pencher sur la question suivante :

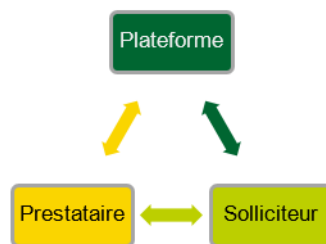
L'ubérisation du travail : s'agit-il d'un travail de collaboration ou de subordination ?

L'économie de plateforme

DÉFINITION

Le crowdworking ou « cybertâcheronnage » (en français) fait référence à l'économie de plateforme. Dans cette économie, il y a 3 opérateurs : deux opérateurs économiques et la plateforme qui permet la mise en relation du « solliciteur », celui qui offre le travail et le « prestataire du service » qui offre la réalisation du service (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Cette manière d'organiser la mise en relation de travail de forme triangulaire peut faire penser à l'organisation du travail intérimaire ou à la sous-traitance et contrat d'entreprise (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019). Nous allons étudier plus en détail ces deux concepts un peu plus loin dans notre analyse.



Un autre terme désignant l'économie de plateforme c'est la « Gig economy » en anglais qui désigne l'économie au cachet, venant de la rémunération, le cachet, perçu par les artistes au terme d'une représentation (gig). Généralement, ce type d'activité économique ne demande pas des connaissances élevées pour accomplir les tâches demandées, d'où provient également le terme « taylorisme économique » ou « néo-taylorisme » (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Selon les plateformes numériques, le type de travail qu'ils offrent aux prestataires exclut le travail salarial. Dans leur conception, le rôle qu'ils ont dans cette organisation triangulaire est semblable à un agent de courtage en se limitant à la mise en relation et l'appariement de l'offre et la demande de services (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Les plateformes qui offrent des services aux solliciteurs et du travail aux prestataires jouent le rôle d'intermédiaire entre ces deux acteurs. Selon le professeur Luca Ratti (cité dans D'Estmael & Marique, 2020, p. 243), ce rôle d'intermédiaire pourrait jouer un rôle important dans l'ouverture de droits en faveur des travailleurs.

En effet, le fait d'être intermédiaire n'exclut pas la présence, ainsi que les obligations et droits de ce dernier face au prestataire et le solliciteur de service. Pour pouvoir estimer le rôle de la plateforme dans la relation professionnelle entre le prestataire et le solliciteur, il est intéressant de voir si la plateforme a un rôle de partie ou de tiers (D'Estmael & Marique, 2020).

D'après D'Estmael & Marique (2020), ceux qui ont un rôle de « partie » ont, soit conclu le contrat pour leur compte, soit ils ont été représentés lors de la conclusion du contrat du travail. Les tiers sont ceux qui n'apparaissent pas dans la conclusion du contrat.

CARACTÉRISTIQUES

À présent, nous allons découvrir les différentes caractéristiques qui sont importantes pour la distinction d'une plateforme à l'autre. Cette distinction est importante puisqu'elle permet de mieux cibler le rôle que la plateforme joue dans la relation professionnelle du prestataire et du solliciteur.

Il existe divers types de plateformes. Ils varient selon l'objet social et leur activité. D'après Clesse, Cordier & Kéfer (2020) les plateformes numériques peuvent donc être manuelles ou intellectuelles, c'est-à-dire que les tâches peuvent être de nature manuelle ou intellectuelle. Elles peuvent également être généralistes et englober un domaine d'activité spécifique ou être spécialisées et ainsi nécessiter la réalisation plus expertisée. La troisième façon dont les plateformes se différencient les unes des autres est en fonction de l'endroit où ses tâches sont réalisées. Cela peut être dans un endroit spécifique dans le monde réel ou par le biais d'un outil informatique dans le monde virtuel.

Malgré la variété de plateformes numériques de travail qui existe, ces dernières partagent des caractéristiques communes les unes aux autres (D'Estmael & Marique, 2020) :

- Standardisation du type de prestations et des prix : le prix est généralement fixé à l'avance par la plateforme. Le prestataire ne peut pas fixer son propre prix. Dans certains cas, comme chez Uber le prestataire peut fixer un prix plus bas que ce qu'Uber propose, mais, en réalité, le chauffeur sera perdant puisqu'il va perdre le pourcentage de la commission prélevée par Uber qui a été fixé au départ.
- Des standards de qualité imposés : les plateformes imposent toutes une standardisation de la façon dont les prestataires doivent fournir un service pour qu'il soit le plus qualitatif possible.

- Être l'intermédiaire de paiement : les plateformes, en plus de mettre en relation des solliciteurs d'un service avec des prestataires, ont le rôle de récolter l'argent payé auprès des solliciteurs pour un service donné et verser l'argent au prestataire après avoir gardé un pourcentage de commission pour soi.

D'après Clesse, Cordier & Kéfer (2019), ce qui est retenu comme positif dans le travail proposé par les plateformes sont les éléments suivants :

- La liberté qu'ont les travailleurs de fixer leurs horaires de travail
- La liberté qu'ont les travailleurs d'organiser leur prestation
- La possibilité d'exercer du contrôle hiérarchique

Ces éléments, comme nous allons le voir plus tard sont des critères permettant d'observer l'existence ou non d'un lien de subordination et d'autorité permettant de déceler si l'activité exercée peut être qualifiée en travail salarié ou en travail indépendant.

L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ET LA COOPÉRATIVE SMART

La coopérative belge *SMart* (Société mutuelle des artistes) est une coopérative belge qui est apparue pour la première fois en 1998. La coopérative a été initialement créée pour supporter les travailleurs qui étaient actifs dans l'industrie de l'art afin de les aider à gérer les charges administratives liées à leur travail et leur permettre de se consacrer entièrement à leur activité artistique. De nos jours, le but de la coopérative est de sécuriser le statut d'employabilité des travailleurs afin que ces derniers soient plus autonomes. Par ailleurs, la coopérative joue le rôle d'employeur des travailleurs indépendants en deçà de l'industrie artistique (Charles, Ferreras, & Lamine, 2019).

Les travailleurs des plateformes telles que *Deliveroo* peuvent décider de convertir l'argent qu'ils ont gagné par leur travail de plateforme en salaire. C'est-à-dire que l'argent qu'ils doivent recevoir de la plateforme numérique passe d'abord par la coopérative qui transmet le pourcentage nécessaire des gains à la sécurité sociale de travailleurs, elle garde un pourcentage de commission et le reste est versé comme un salaire aux travailleurs. De cette façon, même si le travailleur est en incapacité de travail, il percevra quand même un salaire (Charles, Ferreras, & Lamine, 2019).

La collaboration entre *SMart* et *Deliveroo* a permis aux coursiers de la plateforme d'avoir plus de protection en cas d'accident lors de l'exercice de leur travail et en cas d'incapacité de travail ou perte « d'emploi ». Malgré cela, cette collaboration entre la plateforme et la coopérative s'est terminée en janvier 2018 puisque *Deliveroo* a décidé d'avoir plus de liberté en ce qui concerne la modification des conditions de travail, les modifications du système de paiement, ainsi que le changement du pourcentage des commissions perçues (Vandaele, Piasna, & Drahokoupil, 2019).

RÈGLEMENTATION

Puisque l'économie de plateforme est un phénomène assez récent, des règles ont dû être établies afin de légaliser cette nouvelle façon de travailler. Ainsi, différentes lois et arrêtés régulent le travail de plateformes numériques. L'arrêt de la collaboration entre la coopérative *SMart* et la plateforme de livraison de repas à domicile *Deliveroo* a coïncidé avec la prise d'effet de la loi programme du 1er juillet 2016 (appelée communément la loi De Croo) relatif à la diminution des taxes des travailleurs de plateformes pour qui le revenu professionnel ne dépasse pas les 5100 € par an (Lamine, 2020).

Plus tard, l'AR du 12 janvier 2017 relatif aux conditions d'octroi et de maintien de l'agrément des plateformes numériques de l'économie collaborative est apparu.

Une autre loi concernant le statut professionnel des travailleurs de plateformes du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale a eu comme objectif d'organiser le travail associatif et les services entre citoyens et l'économie collaborative sur des plateformes agréées. Cette loi stipule que les travailleurs associatifs ne concluent pas de contrats de travail et que, par conséquent, le droit du travail et la sécurité sociale ne s'appliquent pas à eux. Ils peuvent conclure des contrats associatifs pour une durée maximale d'un an (article 5, paragraphe 1). Par conséquent, le travail associatif est considéré comme une activité « non professionnelle ». Cette loi permettait à ces 3 statuts de ne pas être imposés et de ne pas payer de cotisation à la sécurité sociale si leurs revenus annuels n'excédaient pas 6000 €. Cependant, les acteurs concernés par cette loi ne sont pas concernés par le droit du travail et la sécurité sociale belge (Lamine, 2020).

Le jeudi 23 avril 2020, un arrêt par la Cour constitutionnelle a annulé la loi du 18 juillet 2018 instaurant le régime fiscal et parafiscal relatif au travail associatif, aux services occasionnels entre les citoyens et aux services de l'économie collaborative fournis par une plateforme agréée.

Cet arrêt prendra effet en janvier 2021. Comme nous pouvons le constater, cette loi concernait 3 statuts d'emploi. Celle-ci permettait d'éviter les impôts et les cotisations pour la sécurité sociale pour des revenus annuels ne dépassant pas le seuil de 6000 € par an (Lamine, 2020).

L'argument de la Cour, en plus de dire que ce type de revenu ne peut présenter qu'une activité secondaire et non principale, est de dire que le flou qui existe entre les statuts d'indépendant et de salarié, peut créer des conditions où des employeurs profiteraient de ce statut moins coûteux pour engager des personnes qui seront moins protégées. Ceci mènera donc à une discrimination et une concurrence néfaste pour la collectivité en « réduisant à néant la capacité d'agir collectivement » (Lamine, 2020, para. 8.).

Le statut d'emploi des travailleurs de l'économie collaborative défini dans la loi du 1er juillet 2016 reste en interrogation, car il présente des incohérences sur le plan fiscal. Cette loi d'après les arguments de la Cour est à réexaminer, car il s'agit d'un statut problématique (Lamine, 2020).

L'arrêté royal du 27 mars 2020 portant agrément de plateformes électroniques d'économie collaborative, offre l'opportunité à des entreprises qui ne sont pas des plateformes numériques à la base, de développer leur plateforme numérique afin d'élargir leurs activités et permettre aux travailleurs qui travaillent pour cette plateforme de gagner jusqu'à 6000 € par an sans y payer aucun impôt (Benayad, 2020).

Cette opportunité offerte aux entreprises est plutôt vue comme une menace en ce qui concerne le droit des travailleurs et la sécurité sociale nationale, selon Auriane Lamine, professeur de droit du travail à l'UCLouvain (Benayad, 2020).

Dans l'AR du 27 mars 2020, nous pouvons lire qu'un agrément a été octroyé à Colruyt group pour leur plateforme Collect & Go qui permet aux clients de l'enseigne de commander leurs courses à l'avance et venir les chercher lorsque leur commande est prête. Grâce à l'obtention de l'agrément, Colruyt group dit vouloir développer sa plateforme Collect & Go dans la livraison de courses à domicile pour leurs clients qui le souhaitent et en ont besoin (Benayad, 2020).

Cette demande d'agrément n'est, bien sûr, pas clandestine. Toutefois, elle questionne sur les critères définis pour pouvoir bénéficier d'un tel agrément. Selon la professeure de droit du travail, Auriane Lamine, ceux-ci sont quasi inexistantes. En effet, l'économie collaborative n'a

pas été clairement définie par le gouvernement, ce qui laisse la liberté à toute entreprise de demander un tel agrément si elle le souhaite (Benayad, 2020).

En effet, permettre à n'importe quelle entreprise d'avoir un agrément constitue un risque de précarisation pour l'emploi. Vu que les travailleurs de plateformes ne possèdent pas de statut défini et qu'ils ne sont ni salarié, ni complètement indépendant, ils ne peuvent pas bénéficier de la protection du droit du travail. Ainsi, ils n'ont pas de salaire horaire, ni un salaire garanti en cas de maladie, ni droit aux allocations de chômage au cas où ils perdraient leur travail de plateforme. Par ailleurs, ils ne cotisent pas pour leur pension, puisqu'ils ne reçoivent pas de salaire. Un tel arrêté royal peut donc être un risque pour la sécurité de travail et des conditions de travail des travailleurs. C'est pourquoi, même si les entreprises comme Colruyt qui créent des activités de plateforme ont de bonnes intentions et veulent contribuer au développement de la communauté, il faut que les gouvernements qui suivent pensent à une manière de sécuriser l'emploi et les conditions de travail des travailleurs de plateforme (Lamine cité dans Benayad, 2020, para. 5).

L'ubérisation

À présent nous allons découvrir la signification de « l'ubérisation », un néologisme qui provient de l'entreprise *Uber* qui est une plateforme qui permet le transport de personnes. Définir ce terme consiste à une étape importante pour la compréhension de notre question de départ. Ce n'est qu'en 2017 que le terme « ubérisation » apparaît pour la première fois dans le dictionnaire « Le Petit Larousse », qui le définit comme :

« la remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plateformes de réservation sur Internet ».

Comme nous pouvons le constater, l'ubérisation fait partie du *crowdworking*. Comme expliqué précédemment, l'économie de plateforme ou, autrement dit le *crowdworking*, est un terme qui désigne un grand nombre d'activités tripartites (solliciteur, plateforme et prestataire). Clesse, Cordier & Kéfer (2019) divisent le *crowdworking* en deux grandes classifications de

prestations, à savoir les prestations dans le monde réel et les prestations dans le monde virtuel ou en ligne. La plateforme *Uber* fait partie des prestations dans le monde réel.

La société *Uber* fonctionne grâce à une application que les solliciteurs et les prestataires utilisent afin de se déplacer vers l'endroit souhaité et répondre à une demande de course respectivement. Le prix de chaque trajet est calculé par l'application. Lorsque le paiement est effectué par l'intermédiaire de la plateforme, celle-ci retire 20 à 25 % de commission avant de transférer le restant au chauffeur. Ce que *Uber* revendique c'est que ses chauffeurs sont libres de déterminer les prix des courses. Pourtant, *Uber* prélève sa commission au prix calculé par l'application. Ainsi, le chauffeur n'aura aucun intérêt de proposer une course moins onéreuse, car il percevra un honoraire encore moindre dans ce cas (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Les qualités et capacités des prestataires sont bien prises en compte par la plateforme. *Uber* fonctionne avec l'évaluation du prestataire au terme de chaque course. De plus, la société évalue de son côté ses chauffeurs en déterminant leur taux d'acceptation de courses. En effet, les chauffeurs disposent de quelques secondes pour accepter une course, souvent lorsqu'ils sont au volant, et s'ils n'arrivent pas à accepter la course leur taux d'acceptation diminue. Si à un moment donné ce taux est considéré par l'entreprise *Uber* comme trop faible, cette dernière peut sanctionner le chauffeur, voire même désactiver son compte (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Les chauffeurs d'*Uber* n'ont pas de contact avec des personnes réelles. Le management de la plateforme est fait par le biais d'un algorithme. De cette manière, la plateforme veille à la qualité de la prestation des chauffeurs en mesurant leur taux d'acceptation de courses et en ayant la moyenne de la note donnée par les solliciteurs. Un néologisme vient définir cette nouvelle relation de travail dictée par les plateformes et leur algorithme — l'algocratie. Grâce à l'algorithme, les plateformes veillent quelque part à ce que la réputation de la plateforme soit et reste positive (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

La plateforme structure l'activité et permet au solliciteur de prendre contact avec le prestataire. Cependant, après avoir fourni la prestation, plus aucun contact ne peut être pris entre les deux parties.

Uber conteste qu'elle permet de mettre en relation le solliciteur et le prestataire en s'occupant du paiement et rien d'autre. Ainsi, il stipule n'exercer aucune autorité sur les prestataires. Un contrat de prestation de service serait conclu directement entre le solliciteur et le prestataire. Cependant, l'entreprise *Uber* ne correspond pas à cette affirmation (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Dans le cas de la relation entre *Uber* et ses chauffeurs, nous pouvons remarquer qu'*Uber* joue un rôle qui prend plus d'ampleur qu'un simple intermédiaire. La plateforme impose beaucoup de contraintes à ses chauffeurs, tels que la tenue, avoir une voiture ne dépassant pas les 4 ans d'ancienneté, être actif en tant que chauffeurs et avoir un haut taux d'acceptation de courses, etc. Dans ce cas, l'existence d'un contrat de travail pourrait être revendiquée, car le rôle de la plateforme dépasse celui d'intermédiaire. Pour en savoir plus, nous allons examiner la législation existante sur le travail salarié, ainsi que celui du travail atypique comme le travail indépendant et intérimaire. Il y aurait-il également un contrôle par géolocalisation ? Dans tous les cas, nous pouvons constater que l'organisation du travail par les chauffeurs n'est pas de toute liberté, mise à part le moment qu'ils décident de se connecter à l'application (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

L'UBÉRISATION AU NIVEAU LÉGAL

Nous savons que le travail des chauffeurs d'*Uber* est qualifié, à priori, de travail indépendant par les deux parties : la plateforme et le prestataire. Toutefois, il existe des éléments dans la législation qui peuvent aller à l'encontre de la relation professionnelle qui a été définie.

Tout d'abord, il y a la loi-programme du 27 décembre 2006 qui énumère quatre critères qui permettent de voir si le travailleur est salarié ou indépendant :

La volonté des parties : ce critère implique la qualification du travail par les différentes parties

La liberté d'organisation du temps de travail : l'idée derrière ce critère est de voir si par la conclusion de la convention, un horaire de travail a été établi ou pas qui peut constituer un élément contraignant pour le travailleur

La liberté d'organisation du travail : ce critère implique de voir quelle partie organise le travail, les tâches et prend les décisions la concernant

La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique : l'une des parties exerce du contrôle et de la surveillance sur l'autre

L'AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2 § 3 de la loi-programme du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, permet la présomption d'un contrat de travail lorsque plus de la moitié des éléments énumérés sont remplis.

Néanmoins, *Uber* a déclaré ne pas être une société de transport, mais plutôt une entreprise technologique (Rosenblat, 2018). Le 20 décembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et l'affaire opposant *Elite Taxi* (association professionnelle de chauffeurs de taxi à Barcelone) et *UberPop* mettant en relation de chauffeurs non professionnels, a décidé que la société assure un service de transport et non un service d'intermédiaire du commerce électronique (Couture, 2018).

L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail présume que la succession de contrat de travail nettement défini constitue un contrat à durée indéterminée, sauf si la raison de ces plusieurs contrats est justifiée légitimement par l'employeur (cité dans Clesse, Cordier & Kéfer, 2019, p. 178).

À titre d'exemple, la Cour de cassation a jugé que le travail d'un huissier, malgré qu'il était payé en fonction de sa prestation par heure selon les moments où l'on demandait ses services, est relié par un contrat à durée indéterminée puisqu'un écrit manquait. Ainsi toutes les prestations que l'huissier a rendu séparément formaient en fait l'exécution d'un contrat de travail (cité dans Clesse, Cordier & Kéfer, 2019, p. 178).

JUGEMENTS RENDUS/EN COURS

Le 23 février 2018, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) a conclu que le travail des livreurs chez Deliveroo ne correspondait pas au travail indépendant, mais au travail salarié. Les coursiers de Deliveroo devraient donc être assujettis à la sécurité sociale comme les travailleurs salariés, selon la CRT (Benayad, 2019 ; Jehin, 2019).

La CRT a pris cette décision en analysant les éléments qualifiant une relation de travail salarié cité dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 relatif à la nature des relations de travail pour les activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (CRT, 2018).

La plateforme Deliveroo fait appel de cette décision en avril 2018 auprès du tribunal du travail de Bruxelles. Selon le manager, Mathieu de Lophem, la société fait appel de l'avis émis par le CRT « par principe » afin que leur fonctionnement soit ré analysé et prouvé comme légal (cité dans Jehin, 2019, p.4).

En réponse de l'appel lancé par la société Deliveroo, le secrétaire syndical de la CNE, Martin Willems, dit que leur but est de rendre la décision par le CRT nulle puisque le tribunal de travail

aurait réfuté le premier avis émis par le CRT. De plus, selon Martin Willems, la société veut clairement gagner du temps « pour passer à un autre modèle, qui pourrait être une extension de la loi De Croo » (cité dans Jehin, 2019, p.4).

La loi du 1er mars 2017 comme dit précédemment a permis aux plateformes ayant reçu un agrément de défiscaliser les plateformes pour des revenus ne dépassant pas les 5100 € (Benayad, 2019).

Le tribunal du travail de Bruxelles considère l'avis émis par la CRT comme invalide. Cependant, la décision concernant ce dossier sera prise en 2021. D'après la sociologue et chercheuse au Groupe de Recherche pour une Stratégie Économique alternative (GRESEA), cette décision marquera un tournant pour les plateformes numériques et la façon dont ils seraient considérés économiquement et socialement (cité dans Benayad, 2019).

En France, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) sur le lien de subordination entre l'entreprise Uber France (le demandeur) et un chauffeur de VTC⁴ (le défendeur).

L'arrêt attaqué du 10 janvier 2019 à Paris a jugé que Monsieur X, qui a été contractuellement lié avec la société Uber par la signature d'un formulaire de partenariat depuis le 12 octobre 2016 et qui a été désactivé de manière définitive de l'application au mois d'avril 2017, a été lié par un contrat de travail. La société Uber conteste ce jugement. C'est pourquoi la situation est réexaminée par la Cour de cassation afin de passer en revue tous les éléments qui marquent le lien de subordination. Aux argumentations données par la société Uber, la Cour a répondu que selon la jurisprudence, il y a lieu de constater un lien de subordination le travailleur travaille 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 ». De plus, lorsque l'organisation fixe les conditions de travail de manière unilatérale, cela peut être considéré comme un indice de lien de subordination également. Les autres signes relevés par la cour qui caractérisent le lien de subordination sont le fait qu'Uber fixe les tarifs, que la société contrôle le taux d'acceptation de courses et qu'il a un pouvoir de sanction envers les chauffeurs. L'argument d'Uber concernant la liberté de chauffeurs de fixer leurs horaires n'a pas été retenu puisqu'il n'exclut pas la subordination.

⁴ Voiture de transport avec chauffeur

Le travail salarié

Le travail salarié est apparu lors de l'industrialisation durant le XIX-XXème siècle. La caractéristique principale qui a défini ce type de contrat est le rapport de subordination entre les deux parties qui le concluent. Cela signifie que le travailleur offre sa main-d'œuvre à un employeur en échange d'un salaire en faisant ce que l'employeur lui demande licitement. Ce statut confère au travailleur certains droits individuels tels qu'un salaire régulier, la sécurité de l'emploi, une assurance en cas d'accident ou de maladie, etc. et il lui confère également des droits collectifs tels que le droit à la liberté d'association, à la grève et à la négociation collective (Charles, Ferreras, & Lamine, 2019).

Puisque ce travail salarié a gagné en importance avec les années et qu'il s'est fortement généralisé dans un grand nombre de pays industrialisés, dont la Belgique, il a fallu penser à une façon de protéger le travail des salariés. Ainsi différentes réglementations ont été créées pour encadrer ce type de travail. Encore a-t-il fallu définir les critères qui sont déterminants pour la qualification de travail salarié.

Le travail salarié a donc été encadré par le droit du travail et les conditions de travail ont été fixées et/ou améliorées grâce à l'instauration de la sécurité sociale apparue en 1944 avec l'adoption d'un arrêté-loi instaurant un système d'assurance obligatoire ainsi qu'une couverture des soins de santé pour l'ensemble de la population belge (Van Eeckhaut, 2019).

Comprendre ce qu'est le travail salarié et les caractéristiques juridiques qui le définissent est un élément essentiel dans cette analyse qui nous permettra de voir plus claire en quoi on pourrait associer l'ubérisation à ce type d'activité.

CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL SALARIÉ

Première chose importante à noter est que pour qu'il y ait un travail salarié, il faut qu'il y ait un contrat de travail. Ce sont ces trois caractéristiques du contrat de travail qui marquent le travail salarié (Van Sull, 2017) :

1. **Travailleur et employeur** : Pour qu'il y ait contrat de travail, il faut que celui-ci soit conclu entre d'une part le travailleur (personne physique) et d'autre part l'employeur (personne physique ou morale).
2. **Échange d'un travail contre un salaire** : Le travail salarié est une prestation échangée par le travailleur contre un salaire.

3. Lien de subordination

La caractéristique la plus importante et la plus difficile à prouver, dans différentes situations comme celle de la relation qui unit les plateformes numériques et les prestataires est le lien de subordination.

Toutefois, il est important de noter que la nature du travail n'est pas un déterminant qui peut qualifier le travail en travail salarié ou indépendant, par exemple. Ce sont les conditions du travail exercé qui sont des déterminants qualificatifs (Dear, 2017).

Lien de subordination

S'il n'est pas possible de déterminer lorsqu'un travailleur travaille sous la subordination d'un employeur, on pourrait se demander si ce même travailleur peut être qualifié en tant que son propre employeur (Dorssemont & Lamine, 2020).

Distinction entre dépendance économique et subordination juridique

Le critère retenu pour distinguer les salariés des travailleurs indépendants ne concerne pas la subordination économique. Les législateurs ont préféré plutôt protéger ceux qui sont dans l'obligation d'obéir et d'être sous l'autorité de quelqu'un d'autre (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

La subordination juridique est donc le trait principal du contrat du travail. La subordination économique est présente non seulement entre un travailleur et un employeur sous un contrat de travail, mais aussi, entre l'entrepreneur et son sous-traitant. C'est ce qui différencie le contrat de travail du contrat d'entreprise. Ainsi, la rémunération et la subordination économique ne constituent pas des critères définissant en eux-mêmes le contrat de travail (Dear, 2017).

Ce qui distingue le contrat de travail du contrat d'entreprise c'est l'autorité qui émane du premier et son objectif obligeant le travailleur de réunir les moyens pour exercer son travail. Alors que dans le contrat d'entreprise, le travailleur doit montrer les résultats de son travail (Dear, 2017).

L'autorité qui émane de l'employeur consiste à donner des ordres au travailleur sur la façon dont le travail doit être effectué. Le travailleur a l'obligation d'obéir à ses ordres sans quoi il risque la sanction. Dans une relation de subordination, l'employeur a le droit de contrôler comment le travail a été effectué (Dear, 2017).

Selon Jacques Clesse et Fabienne Kéfer la subordination du travailleur est compensée par l'absence de risque économique du salarié. C'est l'employeur qui revêt ce risque économique. De cette façon, même si le travailleur ne fournit pas la prestation qu'il aurait due, il va quand même percevoir son salaire (cité dans Dear, 2017, p.40).

Contrairement aux ordres qui émanent de l'employeur, lorsqu'il y a un contrat de travail qui définit la relation de travail, les travailleurs travaillant sous contrat d'entreprise sont soumis à des directives qui permettent d'expliquer comment le travail doit être organisé et exécuté. Recevoir des directives ne constitue donc pas un élément qui marque le lien de subordination, selon l'arrêt du 25 novembre 2015 de la Cour du travail de Bruxelles (Dear, 2017).

L'autorité

Comme cité précédemment, l'article 333 §1^{er} de la loi du 27 décembre 2006 sur la nature de la relation de travail énumère les critères qui permettent d'observer l'existence d'un lien d'autorité. Ceux-ci sont pour rappel :

1. La volonté des parties
2. La liberté d'organisation du temps de travail
3. La liberté d'organisation du travail
4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Dans la continuité de ce que la loi sur la nature du travail a défini, il existe différentes caractéristiques de l'autorité qui constituent des éléments déterminants de la subordination juridique. Pour que la relation professionnelle entre deux parties puisse être requalifiée en travail salarié, il faut qu'il y ait :

- **Une possible autorité.** C'est-à-dire que l'autorité ne doit pas forcément être effective tant qu'elle peut possiblement être exercée par l'employeur puisqu'il y a droit. Dans ce cas, l'existence d'autorité peut être constatée même si les différentes parties ont exclu cette possibilité dans la conclusion d'un contrat d'entreprise (Claude Wantiez, cité dans Dear, p.43).

Bien sûr pour qu'un lien de subordination puisse être prouvé, il faut que la possibilité soit réelle et non simplement une éventualité peu probable et inventée de toute pièce (Jacques Clesse, cité dans Dear, 2017, p.44).

- **L'autorité peut être occasionnelle.** L'autorité ne doit pas être exercée de façon permanente pour qu'elle soit reconnue comme un facteur prouvant le lien de subordination (Dear, 2017).
- **L'autorité peut être exercée de façon directe ou indirecte.** Elle est considérée comme directe lorsqu'elle provient de l'employeur et est vue comme indirecte lorsqu'elle provient d'une tierce personne qui opère de l'autorité au nom de l'employeur (Dear, 2017).

L'autorité n'est certainement pas la seule caractéristique pouvant prouver un lien de subordination, surtout que nous pouvons observer que le travail salarié évolue et qu'il y a de plus en plus d'autonomie possible. Le professeur Alain Supiot dit clairement dans son ouvrage « *Les nouveaux visages de la subordination* » qu'on peut observer de « *l'autonomie dans l'observation* » en ce qui concerne le travail salarié et de « *l'allégeance dans l'indépendance* » pour le travail indépendant (cité dans Dear, 2017, p. 45).

C'est-à-dire que les deux types de travail ont une zone de différenciation de plus en plus floue, ce qui fait que c'est de plus en plus compliqué à départager les caractéristiques par les législateurs.

Par conséquent, ce qui peut différencier les deux types de travail, c'est l'organisation du travail et la façon dont le travail est exécuté. Un travailleur indépendant ne pourra pas forcément être qualifié de travailleur salarié s'il travaille pour quelqu'un d'autre, doit suivre des directives, utilise les matériaux qui ne lui appartiennent pas, etc. Un exemple existe provenant de la Cour de travail d'Anvers du 9 janvier 2009, qui stipule que « *le fait pour un serveur de café indépendant de devoir, tout comme d'autres serveurs salariés, porter une chemise au logo du café, participer à des réunions n'était pas une preuve de l'existence d'un lien de subordination* » (cité dans Dear, 2017, p. 48).

L'article 332 de la loi du 27 décembre 2006 sur la nature des relations de travail met un peu de lumière sur la façon de procéder pour la requalification de la nature du travail. Ainsi, selon cet article, lorsque la qualification de la relation de travail déterminée par les différentes parties ne correspond pas à la nature de travail supposée, cette dernière peut être requalifiée (cité dans Dear, 2017, p. 53).

Le travail atypique

Le travail atypique désigne toute forme de travail différent du travail classique qui est le travail à temps plein au contrat à durée indéterminée. Ainsi, selon l'Organisation Internationale du Travail (2016), il y a quatre différentes catégories d'emploi atypique qui englobent :

- **Le travail temporaire** : le travail temporaire est un travail conclu pour une durée déterminée. Dans ce type d'emploi on retrouve les contrats à durée déterminée, le travail nettement défini qui désigne que le contrat soit conclu jusqu'à ce que le projet ou la mission pour laquelle le travailleur est engagé dure.
- **Le travail à temps partiel** : le travail à temps partiel désigne un travail d'une durée qui est inférieure au temps plein en vigueur dans l'entreprise donnée.
- **Les relations de travail déguisées et l'emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant** : C'est une forme de travail qui cache sa nature réelle pour esquiver une législation plus contraignante, pour payer moins d'imposition, etc., selon la définition du BIT (cité dans l'Organisation internationale du travail, 2016, p.3).
- **Le travail intérimaire et autres relations de travail multipartite** : les travailleurs sont mis à disposition à une entreprise autre que l'entreprise contractante.

Nous allons étudier plus en détail deux des catégories du travail atypique, à savoir le travail indépendant et le travail intérimaire.

TRAVAIL INDÉPENDANT

D'après Nautet & Piton (2019), le travail indépendant classique fait partie de l'emploi atypique. Le travail indépendant désigne le travail non salarié. C'est-à-dire un travail qui n'est pas effectué sous l'autorité de ou pour le compte d'une personne physique ou morale. Les travailleurs indépendants ne sont donc pas économiquement dépendants. Ce qui les différencie parmi les travailleurs salariés c'est l'autonomie. Ainsi, ces travailleurs peuvent décider de leur façon de travailler, de leurs horaires, de leurs temps de travail, de leurs tâches, etc. (Clesse, 2013).

Néanmoins, nous pouvons distinguer plusieurs types de travail indépendant qui dispose des caractéristiques faisant penser au travail salarié. Premièrement, il y a les faux indépendants qui sont économiquement dépendants d'une personne physique ou morale et surtout qui sont sous l'autorité d'un employeur. Cette requalification du travail salarié en travail d'indépendant est une fraude sociale puisqu'elle évite à l'employeur le paiement de certaines charges patronales

qui s'élèvent à 80 % du brut, telles que la charge pour la sécurité sociale et les charges complémentaires (Belgium, n.d.). Ensuite, nous retrouvons le travail autonome et de parasubordination — un travail proche du travail salarié, mais possédant des caractéristiques propres au travail indépendant (Clesse, 2013).

Afin de distinguer davantage le travail salarié du travail indépendant, la loi-programme du 27 décembre 2006 sur la nature de la relation de travail a été créée. L'article 331 stipule que les parties sont libres de choisir et qualifient librement la nature de la relation professionnelle qui les unit, mais met un point d'attention sur le fait que c'est l'exercice effectif de la collaboration qui est qualitative de la relation réelle entre les deux parties.

En l'absence de contrat de travail, les prestataires d'une activité seront considérés comme des travailleurs indépendants au sens de l'art 3 §1^{er} de l'AR n° 38 du 27 juillet 1967 organisant un statut du travail indépendant.

Comme nous avons mentionné précédemment, la loi-programme du 1^{er} juillet 2016 (loi De Croo) modifie le statut des travailleurs indépendants. L'article 36 détermine les modalités nécessaires pour que les travailleurs de plateforme aient une diminution de leurs impôts.

D'après le périodique « *Harvard Business Review* » (cité dans Leclercq, 2016, para. 8), le travail indépendant, de par la liberté qu'il procure aux travailleurs et de par son statut flou en ce qui concerne l'emploi de ces derniers par des personnes physiques ou morales, se développe de manière rapide, contrairement au travail salarié qui à cause de ses fortes protections inhibe son développement.

L'évolution plus rapide du travail indépendant ainsi que le besoin grandissant de la part des travailleurs d'avoir davantage de flexibilité semblent pousser ces derniers à opter pour une des formes du travail indépendant moins sécurisant plutôt que pour le salariat plus contraignant.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Cadre légal

À présent, nous allons comprendre ce qu'est le travail intérimaire et les similitudes que celui-ci partage avec le travail de plateformes. Le travail intérimaire est apparu dans les années 1920 aux États-Unis. En Belgique, il est apparu pour la première fois 30 ans plus tard, dans les années 1950. Il n'a reçu un cadre juridique qu'en 1971 par l'avis n° 364 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail sur l'avant-projet du 10 octobre 1970 sur le travail intérimaire (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019). Ce qui est dit dans cet avis peut être tout à fait appliqué au travail de plateformes. Ainsi la définition donnée au travail intérimaire par cet avis dans le premier chapitre de la proposition de loi article 1, peut faire penser au travail de plateforme :

« tout travail temporaire effectué chez un utilisateur par un travailleur engagé par une entreprise de travail intérimaire agréée ».

L'art. 3 de ce même avis stipule que le travail intérimaire est un travail à durée déterminée qui démarre et cesse avec la mission. Lorsqu'une mission s'est terminée et qu'une autre commence, l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire signent un nouveau contrat. Par ailleurs, la rémunération est versée au travailleur par l'entreprise de travail intérimaire et non pas l'utilisateur.

Comme nous allons le voir, ce type de travail a permis plusieurs choses qui n'étaient pas possibles dans le travail salarié. Ainsi le travail intérimaire propose une plus grande liberté aux travailleurs. Ils peuvent accepter ou refuser un travail proposé. Par ailleurs, le contrat qu'ils signent en tant que travailleurs intérimaires est temporaire et signifie pour ces derniers moins d'attaches. Souvent, le travail intérimaire est considéré comme un tremplin pour l'emploi puisqu'il permet aux travailleurs qui y font recours de gagner en expérience et en compétences (D'Estmael & Marique, 2020).

Le travail intérimaire a été légalisé par des conditions strictes par la loi du 28 juin 1976. Son but était, entre autres, d'éviter que cette forme de travail ne devienne trop avantageuse pour les employeurs et qu'elle prenne le dessus du travail permanent traditionnel (D'Estmael & Marique, 2020).

Une autre loi a été régie concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à dispositions de travailleurs à des utilisateurs, à savoir la loi du 24 juillet 1987. Cette loi comporte notamment les mentions qui doivent obligatoirement être inscrites dans le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire (art. 8ter), mais également les mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur (art. 17). L'article 10 de cette loi régle notamment la rémunération des intérimaires en stipulant que celle-ci ne sera pas inférieure de ce qu'ils auraient perçu s'ils étaient engagés dans l'entreprise utilisatrice.

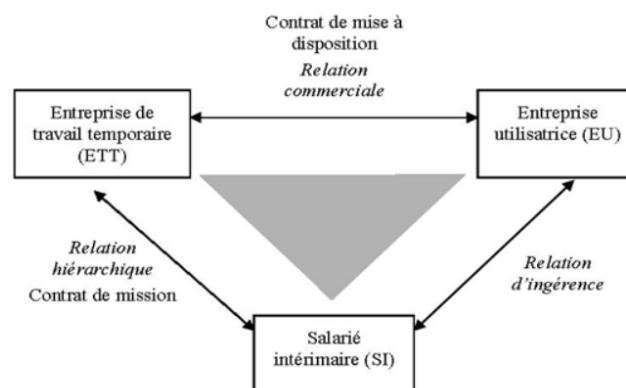
De plus, l'art. 31 § la de loi du 24 juillet 1987 démontre que la particularité des sociétés intérimaires c'est qu'ils n'ont pas d'autorité sur les travailleurs qui leur ont été mis à disposition. En effet, les sociétés de travail intérimaires délèguent leur autorité à la société utilisatrice pendant la mise à dispositions de travailleurs intérimaires. (D'Estmael & Marique, 2020).

En plus de la législation nationale en Belgique, le travail intérimaire est également encadré par la directive européenne 2008/104/EC (14) relative au travail intérimaire et à ses spécificités (D'Estmael & Marique, 2020).

D'autre part, le travail intérimaire a été réglementé sous l'angle de la sécurité sociale et la santé des travailleurs en adoptant la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991, complétant les mesures sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou travail intérimaire (cité dans D'Estmael & Marique, 2020).

Relation triangulaire

La relation triangulaire que nous avons présentée dans le travail de plateforme telle qu'*Uber* est fortement semblable au travail à relation triangulaire dans les entreprises intérimaires. Dans le schéma du travail intérimaire, nous pouvons apercevoir le fonctionnement suivant entre les différents acteurs (Sobczak, Feytmans, & Havard, 2008) :



Source : Sobczak, Rorive Feytmans & Havard (2008)

D'après ce schéma de Sobczak, Rorive Feytmans & Havard (2008), nous comprenons que le travail intérimaire est un travail salarié qui implique deux contrats — l'un est conclu entre le salarié intérimaire (SI) et l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'autre entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice (EU).

Le contrat conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail est un contrat de mission qui définit la relation de travail entre les deux parties. Le travailleur intérimaire ne signe pas de contrat avec l'entreprise utilisatrice. Néanmoins, ce dernier doit suivre les règles valables dans l'entreprise utilisatrice qui, elle, s'engage à respecter les conditions d'exécution de travail conclues entre l'ETT et l'EU. L'employeur du SI est l'entreprise de travail temporaire. C'est elle qui rémunère ses salariés, qui peut les sanctionner de manière positive ou négative, etc. (Sobczak, Feytmans, & Havard, 2008).

Le contrat conclu entre l'entreprise utilisatrice (EU) et l'ETT permet à cette dernière de gagner des commissions de la part de l'entreprise utilisatrice en contrepartie du travail fourni en ce qui concerne la recherche des candidats adéquats pour les postes où il y a une nécessité d'engager du personnel (Sobczak, Feytmans, & Havard, 2008).

Vu la fragilité de cette relation concernant les travailleurs intérimaires, nous remarquons que la qualité des entreprises intermédiaires de travail temporaire est primordiale afin que cette relation triangulaire fonctionne sans qu'il y ait des parties lésées.

En droit social, il existe essentiellement deux modalités d'intermédiation réglementées : le placement de travailleurs et la mise à disposition de travailleurs (intérim). L'Organisation Internationale du Travail (OIT) donne une définition à l'ETT, en disant que son rôle est de « *mettre à la disposition les services d'une personne à une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme l'entreprise utilisatrice), qui fixe les tâches et en supervise l'exécution* » (C181, art. 1 1) Nous pouvons donc distinguer une différence entre le travail intérimaire et le placement de main d'œuvre qui répond à une demande « *sans devenir partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.* »

La mise en relation n'est pas la seule caractéristique commune entre les plateformes et le travail intérimaire. Un autre trait commun c'est le travail temporaire de courte ou de très courte durée (D'Estmael & Marique, 2020).

Les conditions socio-économiques des plateformes et des entreprises mettant à disposition des travailleurs intérimaires ou encore les difficultés pour donner un cadre juridique à ses structures s'ajoutent aux caractéristiques partagées (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Les deux types d'organisation du travail rencontrent un danger commun concernant la marchandisation de travail Cf. Déclaration de l'OIT de Philadelphie du 10 mai 1949 déclarant que le travail n'est pas une marchandise (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

Nonobstant, une chose importante à noter est que la réglementation du travail intérimaire ne s'applique qu'aux relations de travail salarié (D'Estmael & Marique, 2020).

Discussions et conclusions

Comme nous l'avons vu lors de la synthèse faite des différentes réflexions des différents auteurs, ce changement de la façon de travailler n'est pas anodin, mais il n'est certainement pas anormal. Puisque le monde change rapidement grâce à la technologie, il est normal que le travail et la façon de travailler changent aussi plus ou moins dans le même rythme. Puisque le travail

évolue plus vite que la législation, il n'est pas étonnant de voir que de plateformes numériques de travail telles que *Uber* ou *Deliveroo* profitent de la lenteur de la justice et du flou qui règne toujours entre le statut d'indépendant et le statut de salarié.

Une autre raison qui pourrait expliquer la lenteur de la justice est la diversité de plateformes numériques que nous avons commenté plus haut dans ce travail. Par exemple, une plateforme comme Blablacar, qui permet la mise en relation entre personnes souhaitant faire du covoiturage (prestataires) et des personnes souhaitant se rendre à un lieu précis (solliciteurs), a clairement un rôle d'intermédiaire sans s'introduire dans l'organisation de l'activité du prestataire (Francebleu, 2018).

Uber, de son côté, a un rôle trop présent dans l'organisation de travail de ces chauffeurs pour qu'elle soit considérée simplement comme intermédiaire. C'est pourquoi notre analyse va tourner autour de la question pour savoir si le travail chez Uber consiste à un travail de subordination plutôt que d'une collaboration.

Afin d'avoir une meilleure idée de la relation professionnelle, il faut, tout d'abord, définir les caractéristiques de la plateforme. Puisque notre analyse est essentiellement centrée sur l'analyse de l'ubérisation, nous allons nous pencher essentiellement sur l'analyse de cas de la société *Uber* qui a donné naissance à ce néologisme. Néanmoins, cette analyse est également applicable pour la société *Deliveroo* qui, à part d'avoir une activité différente d'*Uber*, qui est la livraison de repas à domicile, partage un grand nombre, voire la totalité des caractéristiques applicables à *Uber*.

Dans le cas d'*Uber*, il s'agit d'une plateforme numérique qui réalise un service spécifique plutôt de nature manuelle et ceci dans le monde réel, puisque les chauffeurs d'*Uber* ont la tâche de conduire des personnes d'un point A à un point B. Tout comme l'ensemble de plateformes numériques, *Uber* partage avec ces dernières quelques caractéristiques communes. Ainsi, *Uber* a mis en place un modèle standardisé de la prestation de son activité. Par ailleurs, les prix sont également standardisés et calculés par le biais de l'algorithme de la société. L'argent payé par le solliciteur pour le service fourni par le prestataire est versé sur l'application de la plateforme, qui paie la prestation au chauffeur après avoir prélevé la commission qui lui revient pour l'intermédiation.

En ce qui concerne la réglementation en la matière d'encadrement des plateformes numériques de travail en Belgique, les choses n'ont pas fortement bien avancé en ce qui concerne les travailleurs de ces plateformes. En effet, les entreprises qui souhaitent développer leur plateforme électronique d'économie collaborative ou les sociétés qui veulent se consacrer

entièrement à l'activité de plateforme peuvent se voir octroyer un agrément, selon l'arrêté royal du 27 mars 2020 en répondant aux conditions d'octroi et de maintien de l'agrément cités dans l'AR du 12 janvier 2017.

Les travailleurs, eux, ne se voient pas vraiment qualifiés comme travailleurs, puisque l'article 36 a) de la loi du 1^{er} juillet 2016 relative à la diminution des taxes pour les travailleurs de plateformes, stipule que celle-ci est applicable pour les prestataires dont leur activité sur la plateforme n'est pas leur activité professionnelle principale.

C'est également vrai pour la loi sur le statut professionnel des travailleurs de plateformes du 18 juillet 2018. D'après cette loi, les travailleurs associatifs ne concluent pas de contrat de travail puisqu'elle est considérée comme une activité non professionnelle. Puisque cette loi était relative à la relance économique, elle visait la défiscalisation pour des revenus de 6000 € maximum par an. Cette loi a été tout récemment annulée par un arrêt de la Cour constitutionnelle datant du 23 avril 2020. Comme nous pouvons l'imaginer, cette décision a été prise à cause du risque qu'elle provoque de la précarisation de l'emploi avec une baisse des emplois stables proposés sur le marché du travail.

La loi-programme du 27 décembre 2006 dénombre quatre critères qui permettant de qualifier le travail en travail salarié ou en travail intérimaire. Ainsi, nous allons les analyser par rapport au fonctionnement d'*Uber* que nous avons décrit plus tôt dans cette analyse.

Premièrement, « la volonté des parties » est le critère qui implique la qualification que les parties se donnent. Nous pouvons supposer qu'autant la plateforme que les chauffeurs qui signent une convention de partenariat sont conscients et d'accord de leur qualification. Néanmoins, une requalification pourrait être faite si en réalité la qualification conventionnelle ne répond pas à la qualification réelle entre les parties.

Deuxièmement, « la liberté d'organisation du temps de travail » signifie ici que le travailleur a le droit de décider de ses horaires et de la durée de son travail. Ce critère est effectivement d'application pour les chauffeurs d'*Uber*.

Troisièmement, « la liberté d'organisation du travail », le critère qui évalue laquelle des parties possède la liberté de l'organisation de tâches et prend des décisions les concernant, semble indiquer que cette liberté ne revient pas aux chauffeurs. En effet, la société de plateforme impose des tarifs aux chauffeurs, décide de la façon dont les chauffeurs doivent s'habiller, de l'ancienneté maximale de leur voiture, du client qu'ils doivent conduire, etc. (Abdelnour & Bernard, 2019).

Quatrièmement, « la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique », constituant le dernier critère permettant la qualification du travail, n'est pas rempli au bénéfice des chauffeurs d'*Uber*. Ceci est dû au fait que l'entreprise de plateforme exerce une surveillance sur ces derniers par le biais de leur application qui comporte un GPS permettant la géolocalisation de chaque chauffeur à tout moment. Par ailleurs, elle exerce également du contrôle, car l'algorithme calcule le taux d'acceptation de chacun et ce taux constitue un moyen de pression sur les chauffeurs, car s'il s'avère trop bas, le travailleur peut se voir refuser l'accès à l'application de manière temporaire, voire définitive (Rosenblat, 2018).

Nous pouvons donc conclure que deux de ces quatre critères ne sont pas remplis en ce qui concerne la qualification des chauffeurs en tant que travailleurs intérimaires.

Comme nous l'avons vu, l'autorité peut se présenter de différentes manières. C'est pourquoi, en plus des critères que nous avons analysés plus haut, nous allons découvrir si, en effet, *Uber* use de son autorité sur sa relation professionnelle avec les chauffeurs. En effet, nous pouvons constater que *Uber* exerce de l'autorité sur les chauffeurs via son algorithme qui contrôle toute l'activité de chaque chauffeur individuellement.

Donner uniquement la preuve que *Uber* exerce de l'autorité n'est certainement pas suffisant pour prouver l'existence d'un lien de subordination. L'autorité doit être prise en compte ensemble avec l'organisation du travail pour permettre la qualification ou la requalification du type de travail.

Le travail des chauffeurs d'*Uber* peut être également qualifié de travail atypique. En effet, il s'agit d'un travail temporaire, qui selon la volonté et la nécessité du chauffeur peut être exercé à temps partiel. Il reste à savoir si le travail peut être considéré comme juridiquement indépendant ou salarié.

Le travail de plateforme pourrait être associé au travail intérimaire, car ces deux formes partagent un certain nombre de caractéristiques. Les deux formes représentent un travail à temps partiel à durée déterminée en fonction de la course ou la mission respectivement. Par ailleurs, la plateforme comme l'entreprise intérimaire font de la mise à disposition (D'Estmael & Marique, 2020).

La relation de travail triangulaire est fortement semblable à celle du travail de plateforme. En effet, une convention est conclue entre la plateforme et le chauffeur et implicitement, nous pouvons dire qu'il existe également une convention entre la plateforme et le solliciteur, puisque la plateforme s'engage à fournir le service en trouvant un chauffeur qui accepte la course au

nom de la plateforme. Nous ne pouvons pas qualifier le rôle du solliciteur de la même façon que celui de l'entreprise utilisatrice dans le travail intérimaire. Cependant, le solliciteur a un rôle de superviseur de l'exécution puisqu'il évalue la prestation du chauffeur à la fin de la course qu'il a sollicitée.

Comme nous pouvons le constater, l'ubérisation est difficile à définir et à régler. Malheureusement, l'analyse que nous avons fournie n'est pas suffisante pour tirer des conclusions et de mettre toutes les cartes dans le même panier en ce qui concerne la qualification du travail de plateforme. Néanmoins, ce que nous avons pu déceler c'est que ce type de travail ne peut pas être considéré comme un travail indépendant ordinaire.

BIBLIOGRAPHIE PARTIE 2

- Belgium. (n. d.). *Faux indépendants*. Opgehaald van Belgium: https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/faux_independants
- Benayad, M. (2019, juillet 10). *Le tribunal a tranché : les travailleurs de Deliveroo ne sont pas (encore) des salariés*. Opgehaald van La libre: <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/le-tribunal-a-tranche-les-travailleurs-de-deliveroo-ne-sont-pas-encore-des-salaries-5d25e59dd8ad583996dc30e7>
- Benayad, M. (2020, avril 17). *Colruyt se lance dans l'économie collaborative et suscite la critique*. Récupéré sur La Libre : <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/colruyt-se-lance-dans-l-economie-collaborative-et-suscite-la-critique-5e989250d8ad58632c73f63e>
- Charles, J., Ferreras, I., & Lamine, A. (2019). *Smart — Belgique comme capacité collective*. Creative Commons.
- Clesse, J. (2013). A propos du travail indépendant... *Le statut social des travailleurs indépendants*, pp. 9-17.
- Clesse, J., Cordier, Q., & Kéfer, F. (2019). Le statut social des travailleurs de plateformes numériques. In F. Kéfer, & e.a, *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme* (pp. 137-184). Limal : Anthemis.
- Couture, S. (2018, janvier 3). *Décision de la CJUE : une année qui se termine mal pour Uber*. Opgehaald van Droitdunet : <https://droitdu.net/2018/01/decision-de-la-cjue-une-annee-qui-se-terme-mal-pour-uber/>

- Dear, L. (2017, février). Le lien de subordination : état de la question — La place de la dépendance économique. *Subordination et parasubordination*, pp. 35-57.
- D'Estmael, J. D., & Marique, E. (2020). La fonction d'intermédiaire des plateformes : une nouvelle clé pour règlementer les relation de travail qu'elles in — /produisent ? Dans *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?* (pp. 241-295). Limal : Anthemis.
- Dorssemont, F., & Lamine, A. (2020). Quels droits collectifs pour les travailleurs de plateformes ? Champ d'application des droits fondamentaux et obstacles à leur exercice. Dans *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?* (pp. 299-349). Limal : Anthemis.
- Francebleu. (2018, août 20). L'histoire de Blablacar. Opgehaald van Francebleu: <https://www.francebleu.fr/emissions/la-minute-conso/l-histoire-de-blablacar>
- Jehin, A. (2019). *Coursiers à vélo et Deliveroo : les enseignements d'un combat social*. 2018 : SMart.
- Lamine, A. (2020, avril 27). *Economie collaborative : une leçon de démocratie*. Récupéré sur La Libre : <https://www.lalibre.be/economie/decideurs-chroniqueurs/economie-collaborative-une-lecon-de-democratie-5ea694427b50a64f9cf67d6c>
- Leclercq, G. (2016, janvier 26). *BFM business*. Opgehaald van Ubérisation ou économie collaborative ? Ne confondez plus, voilà les différences : <https://bfmbusiness.bfmtv.com/01-business-forum/uberisation-ou-economie-collaborative-ne-confondez-plus-voila-les-differences-946625.html>
- Nautet, M., & Piton, C. (2019, mai). *Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique*. Opgehaald van Banque nationale de Belgique : <https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-demploi-atypiques-en-belgique-0>
- Organisation internationale du Travail. (2016). *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble*. Genève : Bureau international du Travail.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland : how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland : University of California Press.
- Sobczak, A., Feytmans, B. R., & Havard, C. (2008, avril-juin). Comment réguler les relations triangulaires de travail ? *Travail et emploi*, pp. 21-31.
- Van Eeckhaut, F. (2019, décembre 28). *La Sécurité sociale a 75 ans : histoire d'un système mis à rude épreuve ces dernières années*. Récupéré sur RTBF : https://www.rtb.be/info/belgique/detail_1944-2019-les-75-ans-de-la-securite-sociale-belge?id=10396610

Vandaele, K., Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2019). *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*. Brussels: ETUI aisbl.

Van Sull, S. (2017). *Législation du travail*. Document non publié. Namur : HENALLUX

PARTIE 3 : NOTE D'ARTICULATION

Dans le cadre de notre premier Paper, nous nous sommes focalisés sur la comparaisons de caractéristiques du travail de plateforme, de l'ubérisation, du travail salarié et des certaines formes du travail atypique, afin de trouver de pistes sur ce qui pourrait correspondre au mieux à la relation professionnelle qui unit les prestataires de service et la plateforme numérique Uber. Dans le cadre de notre second Paper, nous avons abordé l'impact de l'ubérisation sur le sens du travail perçu par les travailleurs de plateformes.

Nous avons analysé ce qu'est l'économie de plateforme aussi bien à travers la discipline sociologique que dans l'optique du droit du travail. Ainsi, nous pouvons constater que les définitions se complètent. En effet, d'un point de vue sociologique, l'économie de plateforme est présentée comme l'émergence des petits boulots (*gig economy*) réalisés par des prestataires indépendants via l'intermédiaire des plateformes pour offrir un service à des demandeurs du type de service en question (solliciteurs) en contrepartie d'une rémunération (Cordier, 2019).

Le point de vue sociologique nous permet de nous intéresser à l'événement qui a pu provoquer le développement de l'économie de plateforme. Premièrement, il y a, bien sûr, le développement très rapide du numérique qui a permis de créer des nouveaux concepts, telles que créer de l'activité et du travail qui est supervisée par un algorithme et non par un humain ou d'en adapter d'autres telles que le travail à la tâche, qui grâce au numérique devient très simple et il est également plus facile de trouver de prestataires prêts à effectuer la tâche demandée.

Deuxièmement, la crise financière et économique de 2008 a certainement dû contribuer au développement plus rapide d'un grand nombre de plateformes et ceci pourrait être dû au fait que la crise a provoqué la perte d'emploi d'un nombre important de personnes qui grâce à ces activités ont trouvé un moyen de gagner un peu d'argent (Frazer, 2019). Ainsi, l'économie de plateforme représente une bouée de secours pour les personnes ayant soudainement perdu leur emploi ou ceux qui ont du mal à trouver un emploi à temps plein stable. Toutefois, le développement de ce travail représente un risque de précarisation du travail.

La discipline du droit du travail complète l'aspect sociologique en se focalisant sur la relation de travail triangulaire qui caractérise le « *crowdworking* », terme anglophone et qui peut être traduit en français comme « cybertâcheronnage », selon Clesse, Cordier & Kéfer (2019).

Ainsi dans cette économie les trois opérateurs représentent deux opérateurs économiques qui sont le solliciteur de service, d'un côté et le prestataire de service, de l'autre côté. La plateforme étant celle qui met à disposition un prestataire de service pour l'accomplissement d'une tâche au bénéfice d'un solliciteur (Clesse, Cordier, & Kéfer, 2019).

L'ubérisation fait partie du *crowdworking*. Sa particularité est de s'introduire dans des activités existantes sans changer la nature du service en engageant des travailleurs sous le statut d'indépendant afin d'éviter le paiement de charges patronales. Selon Jacquet & Leclercq (2016), le but des entreprises ubérisées est la création d'activité et non de l'emploi.

Pour notre analyse sociologique, la définition et l'analyse de l'économie de plateforme et de l'ubérisation sont importants pour comprendre l'implication que celles-ci ont sur la vision et le sens du travail perçu par les travailleurs.

Comme nous l'avons vu, certains travailleurs optent pour le travail de plateforme, lorsqu'ils n'ont pas le choix et lorsqu'ils ont besoin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Toutefois, de plus en plus de travailleurs font le choix personnel de recourir à ce type d'activité, l'argument principal étant la possibilité d'exercer un travail autonome. Ces travailleurs souhaitent organiser eux-mêmes leur temps de travail et la façon de travailler (Rosenblat, 2018).

Les raisons qui poussent les travailleurs de plateformes, et notamment les chauffeurs d'Uber pour opter pour ce type d'activité peut être expliqué par son rapport au travail. Pour ce faire le modèle en trois dimensions de Daniel Mercure (2019). Les dimensions déterminant le rapport au travail sont les croyances, attitudes et valeurs du travailleur, la façon dont le travailleur s'identifie par rapport à son activité et ses collègues, ainsi que l'engagement du travailleur par rapport à son activité.

Grâce aux recherches menées par Alex Rosenblat (2018), il en résulte qu'il y a généralement trois types de personnes qui recourent au travail de plateforme en tant que chauffeur chez Uber. Les passionnés du métier, souvent déjà professionnels dans le domaine, ceux qui font le travail par nécessité de façon éphémère, le temps de trouver une activité qui leur convient le mieux et ceux qui n'ont pas de meilleur choix de métier. C'est essentiellement ces derniers qui ont besoin

de plus de protection, puisqu'ils ne peuvent compter que dessus. Et ce d'autant plus, que la société Uber a comme stratégie de recrutement, d'attirer des personnes issus des quartiers pauvres dans lesquelles ils effectuent leur activité. Ces personnes sont facilement attirées par la promesse de gagner mieux leur vie que dans la plupart des endroits où ils sont le plus susceptibles à se faire engager. Le prestige de ce travail est également un élément attractif (Rosenblat, 2018).

Ainsi, nous pouvons constater que la société Uber attire des nouveaux chauffeurs d'une grande partie grâce à la fonction expressive du travail, selon laquelle le travail est perçu comme un moyen d'accomplissement de soi. Ceci n'empêche pas que la fonction instrumentale du travail permettant d'avoir accès à des biens de consommation en acceptant les contraintes d'un travail, garde son importance.

Puisque l'instrumentalité du travail porte sur le sens donné au travail, il a été intéressant de voir plusieurs modèles qui définissent le sens du travail. Dans notre analyse, nous nous sommes principalement penché sur le modèle de Lips-Wierma et Weigh publié en 2012, qui explique le travail à travers quatre dimensions (cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p. 34) : le fait de développer le soi, le sens de travailler avec les autres, le service donné aux autres et l'expression de son potentiel et de sa créativité.

Dans la définition que nous pourrions donner au sens du travail, il ne faut pas oublier l'importance jouée par les valeurs individuelles des travailleurs. Selon Simmenauer (2010), les valeurs représentent un ensemble de règles morales qui dictent les actions, génèrent des principes de vie et du consensus social. Les valeurs sont véhiculées par le comportements des personnes, des idéaux qu'ils suivent, mais également des comportements qu'ils fuient ou désapprouvent.

Par conséquent, un lien important apparaît entre notre analyse sociologique et notre analyse en droit du travail concernant le travail ubérisé. En effet, les valeurs, qui sont un construit sociologique régulant les comportements de personnes tout comme le droit du travail régule le comportement des différents parties du travail de plateforme.

Par ailleurs, la réglementation juridique en droit du travail a ce rôle de lutter pour que le travail ait un sens, autant aux yeux des travailleurs qu'aux yeux des employeurs. Par les différentes réglementations, le droit du travail régule le comportement et les actions de tout un chacun qui est concerné par ses décisions.

Ce que nous avons remarqué à travers notre analyse est que le travail et les comportements évoluent plus vite que la législation en droit du travail. Dans le cas de la législation belge sur l'économie de plateforme, il semble que la problématique sur le statut des travailleurs de plateforme soit en cause de cette lenteur. En effet, malgré que les travailleurs soient engagés et déclarés en tant qu'indépendants, le rôle que les plateformes jouent sur l'organisation de leur travail reste assez difficile à déterminer.

La raison qui pourrait également être en cause de la difficulté pour la définition du statut des travailleurs est le fait que les types de plateformes sont assez diverses l'une de l'autre. Par exemple, une plateforme comme Blablacar, qui permet la mise en relation entre personnes souhaitant faire du covoiturage (prestataires) et des personnes souhaitant se rendre à un lieu précis (solliciteurs), a clairement un rôle d'intermédiaire sans s'introduire dans l'organisation de l'activité du prestataire. Par contre, la société Uber semble avoir clairement plus de rôles dans l'organisation du travail de ses chauffeurs.

C'est pourquoi notre analyse a tourné autour la question pour savoir si le travail chez Uber consiste à un travail de subordination plutôt que d'une collaboration. Ainsi, nous avons rassemblées différentes lois et différents arrêtés afin de tenter d'avoir une piste de réflexion concernant notre question de départ.

En ce qui concerne les lois sur les plateformes, l'article 36 a) de la loi du 1er juillet 2016 relative à la diminution des taxes pour les travailleurs de plateformes, stipule que celle-ci est applicable pour les prestataires dont leur activité sur la plateforme n'est pas leur activité professionnelle principale. C'est-à-dire que l'aide ne sera pas octroyée pour les personnes qui n'ont pas d'autre choix que de se consacrer entièrement au travail de plateforme, Or, comme on le voit à travers notre analyse sociologique, ces personnes sont les plus à risque de précarité et ont le plus besoin d'une forme de protection ou d'aide pour l'exercice de ce type de travail.

Afin de nous permettre de qualifier le travail de plateforme en travail salarié ou indépendant, nous avons analysé la loi-programme du 27 décembre 2006 qui propose quatre critères pour ce faire. En ce qui concerne le travail des chauffeurs d'Uber, nous avons conclu que deux des critères qualifient un travail salarié et non indépendant.

L'élément d'autorité est également analysé avec le cas d'Uber et celui-ci semble être effectif si on considère le contrôle et la surveillance quasi constante des chauffeurs Uber via l'algorithme de la société (Rosenblat, 2018).

Si le travail n'est pas considéré comme un travail salarié typique, il pourrait être rapproché au travail intérimaire.

Par conséquent, comme nous pouvons le constater, l'ubérisation est difficile à définir et à régler. Malheureusement, l'analyse que nous avons fournie n'est pas suffisante pour tirer des conclusions et de mettre toutes les cartes dans le même panier en ce qui concerne la qualification du travail de plateforme. Néanmoins, ce que nous avons pu déceler c'est que ce type de travail ne peut pas être considéré comme un travail indépendant ordinaire.

BIBLIOGRAPHIE PARTIE 3

Arnoux-Nicolas, C. (2019). *Donner un sens au travail*. Paris: Dunod.

Clesse, J., Cordier, Q., & Kéfer, F. (2019). Le statut social des travailleurs de plateformes numériques. In F. Kéfer, & e.a, *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme* (pp. 137-184). Limal: Anthemis.

Cordier, Q. (2019). *L'économie de plateforme: description d'un phénomène d'intermédiation*. Liège: Anthemis.

Frazer, J. (2019, February 15). *How the gig economy is reshaping careers for the next generation*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/johnfrazer1/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#7a0e4b8a49ad>

Jacquet, D., & Leclercq, G. (2016). *Ubérisation: un ennemi qui vous veut du bien?*. Malakoff: Dunod.

Menger, P.-M. (2015). Travail instrumental et travail expressif. *Qu'est-ce qu'un régime réellement humain de travail?*, pp. 79-95.

Mercure, D. (2019). Rapport au travail: genèse et horizons heuristiques du concept de rapport au travail. In D. Mercure, & M. Vultur, *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail* (pp. 135-164). Québec: Presses de l'Université Laval.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland: University of California Press.

Simmenauer, B. (2010). Qu'est-ce qu'une valeur morale? *Traité de bioéthique*, pp. 121-131.