RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

POUR UNE ÉCONOMIE DES PLATEFORMES INNOVANTE ET JUSTE

POUR UNE AMÉLIORATION CONCRÈTE DES CONDITIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 23 OCTOBRE 2024 RELATIVE À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

Mission conduite par Jérôme Marchand-Arvier,
Antonin Bergeaud et Nathalie Collin

Novembre 2026

SYNTHESE

Objectifs de la mission et méthode de travail

Par lettre de mission du 26 février 2026, les ministres du travail, de la justice, de l'économie, des PME et des transports ont confié à Jérôme Marchand-Arvier, Antonin Bergeaud et Nathalie Collin une mission sur la transposition de la directive du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Selon les termes de la lettre de mission, il s'agit d'*« identifier plusieurs scénarii de transpositions et de réunir les conditions permettant de construire le consensus le plus large possible (…) pour construire un équilibre permettant à la fois de consolider les droits des travailleurs des plateformes, d'améliorer leurs conditions de travail sans déstabiliser le développement de ces nouvelles formes d'emploi ou décourager l'innovation, et en s'appuyant sur le cadre juridique d'ores et déjà existant »*.

La mission, qui a bénéficié de l'appui des équipes de la direction générale du travail et de la direction générale des entreprises, a commencé ses travaux courant mars 2026 et les a achevés mi-octobre. Plus de quatre-vingts auditions ont été menées (partenaires sociaux, plateformes de la mobilité et hors mobilité, parlementaires, universitaires, administrations, personnalités qualifiées). Ont été proposés des échanges avec l'ensemble des groupes parlementaires de l'Assemblée nationale et du Sénat. Courant septembre, avant la remise du rapport au Gouvernement, la mission a souhaité présenter, lors de quatre réunions, les orientations qu'elle entendait inclure dans le rapport aux parlementaires, aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, aux représentants des plateformes et des travailleurs du secteur de la mobilité (VTC et livraison) et aux plateformes hors secteur de la mobilité. Dans le prolongement de ces présentations, certains des partenaires sociaux et des parlementaires ont transmis à la mission des contributions qui sont annexées au rapport.

Etat des lieux du développement du travail via une plateforme

Le travail via une plateforme, souvent appréhendé dans les secteurs où il est le plus visible (VTC et livraison), **se développe en pratique dans de nombreux champs de l'économie** (services aux entreprises, services à la personne, éducation, bien-être, etc.). Il est **difficile à mesurer** puisqu'il ne fait pas l'objet d'une définition juridique commune, ni de statistiques harmonisées : les chiffres varient du simple au sextuple selon le périmètre retenu, soit entre 100 000 à 600 000 travailleurs concernés. Ces derniers ont des profils variés : la plupart exercent sous statut d'indépendant ; ils peuvent avoir un profil très qualifié, par exemple dans le conseil, ou au contraire très peu qualifié dans des secteurs exposés à la précarité ; leur travail pour la plateforme peut être leur activité principale ou bien un simple complément de revenu.

Les plateformes de travail numériques produisent des gains économiques identifiés. Elles réduisent le coût et le délai de la mise en relation entre offre et demande, ce qui élargit les marchés accessibles de part et d'autre. Elles font émerger des services nouveaux ou reconfigurent des services existants, parfois peu concurrentiels, et accompagnent la numérisation de leurs partenaires : la seule livraison de repas représente en France de l'ordre de 317 millions de transactions annuelles pour environ 198 000 commerces et restaurants référencés. Ces gains bénéficient aussi au consommateur, avec des prix souvent réduits. Elles renforcent enfin la traçabilité des flux, ce qui facilite normalement le recouvrement social et fiscal.

Ce développement peut aussi profiter aux travailleurs. Les plateformes ouvrent une activité rémunérée à des publics qui en étaient éloignés, et leur développement en France a accru l'emploi peu qualifié dans les bassins concernés. Elles permettent à d'autres travailleurs de diversifier leur clientèle et offrent surtout une liberté d'organisation. Ce mouvement s'inscrit dans une tendance plus large du marché du travail : sur un an, à la mi-2026, la progression de l'emploi total repose entièrement sur l'emploi non salarié, en hausse de 119 500 quand l'emploi salarié recule de 72 500. Des études économiques mettent en évidence un effet positif des plateformes sur l'accès à l'emploi, notamment en France. Des travaux portant sur l'insertion des réfugiés en Autriche montrent toutefois que cet effet de tremplin est susceptible de s'inverser à moyen terme, les trajectoires se figeant dans des emplois peu qualifiés.

L'émergence des plateformes pose des **questionnements juridiques et sociaux importants**. Le premier est celui du **risque de travail illégal**, pour des plateformes faisant un recours abusif aux travailleurs indépendants : de tels travailleurs, qui ne disposeraient pas d'une véritable marge d'autonomie dans leur activité, sont souvent désignés comme « faux indépendants » ou « salariés déguisés ». Le deuxième est celui des **conditions de travail**, en raison de l'absence de garanties sur les horaires de travail, ou du risque physique ou psychique que peut aggraver la gestion algorithmique. Le troisième est celui de la **précarisation,** qui tient à la faiblesse et à la volatilité des revenus et à une protection sociale inégale.

L'activité de livraison concentre ces différentes problématiques (interrogations sur le statut, conditions de travail, faibles revenus), accentuées par le fait qu'une part importante de **livreurs étrangers sont dépourvus de titre de séjour**.

En termes de **protection sociale, la couverture des travailleurs indépendants des plateformes a progressé** pour se rapprocher de celle des salariés, bien qu'ils ne soient pas pour l'essentiel couverts pour le risque d'accidents du travail et de maladie professionnelle (AT-MP). De plus, si les travailleurs indépendants sont redevables de cotisations pour des montants comparables aux salariés, la **sous-déclaration des revenus** est forte, ce que la future mise en place d'un prélèvement à la source au niveau des plateformes pour les micro-entrepreneurs vise à contenir.

Cadre législatif existant en France et à l'international

Ces défis émergents suscitent des **réponses diverses dans le monde** : des pays ont recours à un « **tiers-statut** » entre salariat et indépendance (Royaume-Uni), d'autres appliquent des « **présomptions de salariat** » (Espagne, ainsi que la Californie qui en a toutefois exclu chauffeurs et livreurs), certains optent pour la **négociation collective** (pays nordiques).

C'est dans ce contexte que **l'Union européenne a régulé** le travail via une plateforme numérique. La **directive du 23 octobre 2024** poursuit un **double objectif** : faciliter la **détermination correcte du statut d'emploi** des travailleurs exerçant via une plateforme, et accroître **l'équité et la transparence de la gestion algorithmique**.

Plus récemment, en juin 2026, **l'Organisation internationale du Travail** a adopté la **convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes**, visant à garantir des droits fondamentaux pour une population estimée en 2023 à entre 154 et 435 millions de travailleurs dans le monde. Son contenu converge largement avec celui de la directive, de la qualification par la primauté des faits à la transparence des systèmes automatisés.

En France, le cadre législatif a été élaboré à partir de 2016. Les travailleurs exerçant pour des plateformes « *à responsabilité sociale* » (qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie, ou du bien vendu, et en fixent le prix) peuvent participer à des mouvements collectifs de refus de fournir leurs services, constituer une organisation syndicale et accéder à leurs données d'activité. Ils ont également droit à la prise en charge de la cotisation d'assurance volontaire contre les accidents du travail (AVAT) qu'ils peuvent souscrire, mais la mission a constaté que ce droit était inutilisé car inadapté.

Dans le secteur dit de la mobilité, pour les chauffeurs et livreurs, la France a retenu une **régulation spécifique**. Les travailleurs concernés bénéficient de droits supplémentaires en matière de transparence sur leurs données professionnelles, et dans l'exercice de leur activité, comme refuser une course ou déterminer librement une plage horaire d'activité. Par ailleurs, **un dialogue social de secteur a été structuré, sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)**, qui a mené à la signature de 14 accords, bien que la portée et l'effectivité de ces derniers ne fassent pas l'objet d'un consensus. Enfin, une série de mesures récentes ont été prises contre la fraude, pour empêcher la pratique des « gestionnaires de flotte » non-salariés chez les VTC, et pour créer des obligations de vigilance pour les plateformes de la mobilité afin d'empêcher le travail dissimulé.

Parallèlement à ce cadre législatif, la **jurisprudence** sur le statut des travailleurs s'est **développée**, depuis les arrêts de la Cour de cassation « Take Eat Easy » (2018) et « Uber » (2020), en se fondant sur les éléments traditionnels pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, à travers les trois éléments caractéristiques d'un lien de subordination : direction, contrôle et sanction. La mission constate que **le contentieux en requalification des dernières années ne dessine pas d'orientation univoque et dépend toujours des circonstances d'espèce**. De plus, dans la majorité des cas, le contentieux intervient à l'issue de la rupture de la relation, essentiellement aux fins d'obtenir une indemnisation.

Constats

Les auditions conduites par la mission révèlent des **attentes différenciées** autour de la directive.
Pour les plateformes, une préférence s'exprime pour une transposition *a minima*, avec l'établissement d'une **législation claire et offrant une sécurité juridique** pour leur activité, notamment s'agissant du champ d'application exact de la directive. La directive ne prévoit en effet aucune exclusion sectorielle et le socle commun de la directive devra s'appliquer tous secteurs confondus. Les plateformes qui ne sont pas du secteur de la mobilité, et en particulier les petites plateformes en cours de développement, ont encore une appréhension partielle des impacts et obligations induites par la directive, avec parfois une inquiétude sur la complexité et la remise en cause potentielle de certains modèles économiques.

D'autres parties prenantes souhaitent des **évolutions** concrètes **au-delà même de la transposition** de la directive, en particulier **l'amélioration des conditions économiques et sociales** des travailleurs de plateforme.

Cette **attente d'amélioration** est **marquée chez les travailleurs de la mobilité**, dénombrés **en 2024 autour de 70 000 chauffeurs VTC et 70 000 livreurs**. Une **forte conflictualité** est observée entre les plateformes et ces travailleurs, qui dépasse la question du statut et se concentre davantage sur leur situation objective, à savoir la baisse de leurs revenus constatée au cours des dernières années,

l'opacité des décisions algorithmiques les concernant, leurs conditions de travail quotidiennes et le mécontentement face aux lenteurs et à l'inefficacité perçue du dialogue social.

Il existe du point de vue de la mission des **différences structurelles entre l'activité de VTC et celle de la livraison**. Une réglementation substantielle existe pour les VTC dans le code des transports, ces derniers étant traités différemment des taxis. Les **chauffeurs** ont des profils plus stables que les livreurs. Différentes **problématiques sectorielles** les affectent, parmi lesquelles la question de la régulation à l'entrée (la hausse du nombre de chauffeurs risquant de tirer les prix vers le bas), mais aussi le fait que près de la moitié des chauffeurs en activité ne sont pas couverts par les accords négociés dans le cadre de l'Arpe au vu de leur mode d'exercice (pour les chauffeurs liés à un « gestionnaire de flotte », ou les chauffeurs « entrepreneurs salariés » au sein des coopératives d'activité et d'emploi).

Chez les livreurs, on observe des **situations économiques et sociales très précaires**, se distinguant nettement des autres secteurs ayant recours à des travailleurs des plateformes. Les livreurs pâtissent de conditions de travail difficiles et d'une rémunération à la course très basse : elle ne rétribue que la livraison, dont la valeur est faible au regard de ce que paie le client, l'essentiel revenant au restaurant et à la plateforme. L'activité est marquée par la location irrégulière de comptes, en particulier pour les travailleurs sans titre de séjour : d'après l'étude Santé-Course, 73,5 % des livreurs interrogés déclarent avoir travaillé en louant le compte d'un tiers, pour un coût moyen de plus de 500 euros par mois qui ampute d'autant un revenu déjà très faible. Si l'accord sur les revenus signé en juillet 2026 sous l'égide de l'Arpe marque une avancée, il ne résout pas **les difficultés structurelles du secteur de la livraison qui appellent des réponses différenciées**.

Convictions

Pour la mission, **trois convictions principales** ressortent de ces constats.

Premièrement, le développement de nouveaux services et de nouvelles formes d'activité produit des gains réels, mais il doit s'inscrire dans un cadre garantissant des conditions de travail et de rémunération décentes. Il s'agit de préserver ce qu'apportent une mise en relation plus efficace permise par les plateformes et la souplesse d'une organisation offerte aux travailleurs, tout en corrigeant les situations dans lesquelles la gestion algorithmique réduit leur autonomie réelle ou leur transfère le risque économique au-delà de ce qu'implique le statut d'indépendant.

Deuxièmement, si la question du statut concentre souvent l'essentiel de l'attention politique et médiatique, le salariat ne constitue en réalité ni la principale attente des travailleurs entendus par la mission, ni une réponse suffisante aux difficultés identifiées. La mission entend la demande de certains interlocuteurs d'une application maximaliste de la directive, en créant une présomption de salariat « automatique » applicable à tous les travailleurs des plateformes. Elle estime que cela ne serait pas fidèle à la lettre de la directive, et de surcroît contreproductif. En revanche, la directive contient beaucoup d'éléments structurants, comme sur la transparence algorithmique, moins présents dans le débat et dont l'application aura des effets considérables.

Troisièmement, la transposition doit s'accompagner d'une amélioration du cadre applicable au secteur de la mobilité, et en particulier à la livraison, qui demande des améliorations sociales substantielles. La mission formule des recommandations spécifiques à ce secteur, afin de conduire à des améliorations sociales substantielles pour les travailleurs, en ayant conscience qu'elles auront un coût pour les plateformes, mais qu'elle juge indispensables pour des conditions de travail et de

rémunération décentes, y compris si cela implique une augmentation du prix pour le consommateur final.

La mission assume donc de formuler deux séries de recommandations qui se complètent et qui de son point de vue forment un ensemble cohérent : d'une part, la transposition de la directive, d'autre part, l'amélioration du cadre applicable pour le secteur de la mobilité. Il ne s'agit pas de défendre une quelconque « surtransposition », mais d'assumer que si les propositions pour l'amélioration du cadre applicable pour le secteur de la mobilité ne relèvent pas toutes de la transposition de la directive, elles sont utiles et nécessaires pour permettre un fonctionnement plus harmonieux de ce secteur.

Orientations

Les recommandations de la mission peuvent être structurées autour de huit orientations.

→ **Orientation n°1 : Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive, sans procéder à des exclusions sectorielles, en mettant en place un rescrit, assuré par l'Autorité de régulation des plateformes (*cf. infra*), pour accompagner les plateformes de travail numériques**

La directive ne prévoit en effet aucune exclusion sectorielle, en retenant une définition fonctionnelle de la plateforme de travail numérique, fondée sur quatre critères cumulatifs : 1/ la fourniture d'un service, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques ; 2/ à la demande d'un destinataire ; 3/ comprenant, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation d'un travail exécuté par des individus contre rémunération, en ligne ou sur un site précis ; 4/ comportant l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Il n'est pas possible de laisser les entreprises et les travailleurs dans l'incertitude sur l'applicabilité ou non de la directive à leur situation. Pour les sécuriser, notamment dans l'appréciation du troisième critère sur « *l'organisation du travail* » qui apparaît le plus sensible, la mission recommande donc un mécanisme de prise de position formelle, de type rescrit, de nature à donner une visibilité et une certaine sécurité juridique aux structures qui s'interrogent, en particulier au vu des incidences sur les obligations à respecter en matière de transparence de la gestion algorithmique. La mission propose que ce mécanisme soit mis en œuvre par l'Autorité de régulation des plateformes, pour l'ensemble des plateformes, avec un appui initial du Pôle d'expertise de la régulation numérique (PEReN).

→ **Orientation n°2 : Assurer un socle de transposition de la directive applicable à l'ensemble des plateformes**

Sans préjudice des recommandations particulières au secteur de la mobilité, la transposition de la directive vaudra pour tous les secteurs d'activité, sur la base d'un socle de transposition. La mission souhaite que les droits et obligations créés par la directive améliorent réellement les conditions d'exercice des travailleurs, tout en maintenant les équilibres du droit français et en préservant la capacité d'innovation des plateformes.

→ **<u>Orientation n°3</u> : Faire de la transparence algorithmique une réalité concrète et utile, en particulier en distinguant deux niveaux d'informations :**
  - **Une information technique détaillée accessible aux autorités compétentes et aux représentants des travailleurs ;**
  - **Une information claire et accessible, notamment sous la forme d'une fiche individualisée synthétique, accessible à tous les travailleurs concernés.**

Il faudra préciser dans les dispositions législatives de transposition le contenu et la forme des informations obligatoires à mettre à disposition, en renvoyant à une norme inférieure, qui devra faire l'objet d'une concertation avec les acteurs, s'agissant du détail requis par catégorie de destinataire et des modalités de mise à disposition pour chaque travailleur.

Serait mise en place, au niveau de chaque plateforme, une base de données unique, sur un modèle proche de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), permettant un accès aux informations rendues obligatoires par la directive aux travailleurs, à leurs représentants ainsi qu'aux autorités compétentes.

Ces informations devront être actualisées à échéance régulière et à chaque modification substantielle des systèmes. L'objectif sera de concilier l'effectivité du droit à l'information avec la protection des informations économiques sensibles, le respect du secret des affaires devant être articulé avec les obligations de transparence prévues par la directive.

La transparence algorithmique devra s'accompagner de l'effectivité des garanties prévues par la directive en matière de supervision humaine pour les décisions importantes comme la suspension ou suppression de comptes. De même, les interdictions de traitement de certaines données à caractère personnel (état émotionnel ou psychologique, conversations privées, données prédictives de l'activité syndicale ...) constituent des acquis appelant une transposition fidèle.

→ **<u>Orientation n°4</u> : Préserver l'équilibre juridique entre salariat et indépendance, en transposant fidèlement l'article 5 de la directive par un aménagement de la charge de la preuve au contentieux et une facilitation procédurale substantielle pour un jugement plus rapide devant les conseils de prud'hommes, plutôt que par une requalification automatique et *a priori*.**

Cette orientation reflète la conviction de la mission qu'une lecture fidèle de la présomption réfragable instaurée par l'article 5 de la directive demande la mise en place d'une « facilitation procédurale », et non d'une présomption automatique de salariat qui serait contreproductive.
Concrètement, l'aménagement de la charge de la preuve signifiera, à l'instar du dispositif existant en matière de discrimination, qu'en cas de contentieux, le travailleur présente au juge des prud'hommes des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un lien de subordination. Il incombera alors à la plateforme (ou son intermédiaire) d'inverser la preuve en démontrant que le travailleur n'est pas dans un lien de subordination constitutif du salariat.

De plus, pour faciliter l'accès au juge prud'homal, la mission recommande de recourir à la procédure accélérée au fond (permettant d'obtenir un jugement bien plus rapidement qu'avec la procédure de droit commun) et de mobiliser l'action en substitution individuelle, qui est une forme d'action collective pouvant être utilisée par une organisation syndicale pour représenter plusieurs travailleurs.

→ **<u>Orientation n°5</u> : Renforcer substantiellement les droits sociaux des travailleurs de plateformes du secteur de la mobilité**

Ayant constaté que le dispositif d'assurance volontaire n'était pas adapté pour les travailleurs des plateformes de la mobilité et que les couvertures privées fournies par les plateformes ne répondent pas de façon optimale aux besoins, la mission préconise de couvrir ces travailleurs face au risque AT-MP. La piste privilégiée par la mission est de rattacher les travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité à la branche AT-MP du régime général de la Sécurité sociale, avec une cotisation acquittée et prise en charge par les plateformes. Cette mesure pourrait être prise dès la loi de financement pour la sécurité sociale de 2027, en amont du projet de loi de transposition.

En matière de rémunération comme dans les autres domaines couverts par le dialogue social, la mission est convaincue que la négociation collective constitue le levier le plus adapté pour améliorer les conditions d'activité des travailleurs, tout en ayant conscience des difficultés actuelles, notamment dans le secteur du VTC. La mission propose donc que la loi fixe le principe d'une rémunération minimale d'ordre public, qui pourrait ensuite faire l'objet d'un accord entre partenaires sociaux. Faute d'accord dans un délai déterminé (dans les douze mois suivant la publication de la loi puis tous les deux ans), le gouvernement fixerait par décret cette rémunération minimale. La priorité donnée au dialogue social permettrait de fixer les modalités les plus adaptées sur des questions complexes (rémunération à la course ; rémunération horaire ; inclusion ou non du temps d'attente), tout en incitant les acteurs et en particulier les plateformes à négocier pour éviter la perspective d'une fixation par décret.

→ **<u>Orientation n°6</u> : Renforcer l'effectivité du dialogue social, en particulier dans le secteur de la mobilité :**
- **Prévoir la possibilité d'un dialogue social à l'échelle des plateformes pour l'ensemble des secteurs et mettre en place un dialogue social à l'échelle des plateformes du secteur de la mobilité, selon un principe de faveur par rapport à celui existant au niveau sectoriel.**
- **Renforcer les pouvoirs de l'Arpe dans l'accompagnement du dialogue social dans le secteur de la mobilité**

À l'échelle de toutes les plateformes, la mission estime que la possibilité de mettre en place une représentation et un dialogue social au niveau des plateformes permettrait d'engager des échanges et des négociations utiles. De plus, des représentants au niveau des plateformes pourraient bénéficier des droits prévus par la directive. Au vu de la nouveauté que constituerait la mise en place d'un tel dialogue, la mission estime que cette possibilité pourrait prendre un caractère facultatif, au moins dans un premier temps.

À l'échelle des plateformes de mobilité, la mission souhaite suivre la même logique mais d'une manière plus affirmée, en instaurant un dialogue au niveau des plateformes, complémentaire au dialogue de secteur, sous réserve que les accords conclus au niveau de la plateforme ne puissent qu'être plus favorables que les accords sectoriels.

La mission considère par ailleurs indispensable de renforcer les pouvoirs de l'Arpe, en lui conférant notamment une mission d'investigation sur les accords signés pour s'assurer de leur bonne application.

→ **<u>Orientation n°7</u> : Refonder l'Arpe en la transformant en une Autorité de régulation des plateformes**

La mission estime que l'Arpe devrait être transformée en une véritable autorité de régulation des plateformes, qui ferait partie des autorités compétentes au sens de la directive, au côté de la CNIL (s'agissant de la protection des données personnelles) et de l'inspection du travail (s'agissant des travailleurs salariés), lui permettant ainsi notamment de développer une connaissance transversale dans d'autres secteurs où les plateformes prennent une place importante, telles que celui des services à la personne, sur la base des informations d'activité prévues par la directive.

Vu l'importance des nouvelles missions envisagées pour l'autorité de régulation des plateformes, il est nécessaire qu'une mission de préfiguration en évalue les impacts en termes de ressources humaines et financières, notamment pour confirmer le besoin d'ajuster le plafond de la taxe qui est aujourd'hui affectée à l'Arpe. Les nouvelles missions qui lui seraient confiées ne doivent pas compromettre l'exercice des missions d'accompagnement du dialogue social dans le secteur de la mobilité.

→ **<u>Orientation n°8</u> : Accentuer les actions de lutte contre la fraude dans le secteur de la mobilité, en renforçant le contrôle des plateformes sur l'identité du titulaire du compte et en interdisant, dans le secteur de la livraison, les sous-locations de comptes.**

La mission a constaté que la réglementation contre la fraude dans le secteur de la mobilité, ainsi que les engagements des plateformes sur le sujet, sont insuffisants et contournés en pratique au vu notamment du nombre important de travailleurs en situation irrégulière.

Cette dernière orientation vise donc à aller plus loin en renforçant les contrôles des plateformes pour s'assurer que la personne qui réalise le travail est effectivement le titulaire du compte (notamment par des vérifications biométriques). La mission estime par ailleurs nécessaire que la loi interdise les locations de compte dans le secteur de la livraison.

En termes de calendrier, au vu de l'échéance de transposition fixée au 2 décembre 2026 et tout en ayant conscience des fortes contraintes du calendrier parlementaire en 2026 et 2027, la mission invite le gouvernement à présenter le plus rapidement possible le projet de loi de transposition, afin qu'il soit déposé au Parlement, voire même que sa discussion parlementaire puisse être initiée, avant les échéances électorales de 2027. La mission suggère également que les sujets pouvant être traités par d'autres vecteurs le soient dès maintenant, notamment la couverture AT-MP pour les travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité, dans le cadre du débat parlementaire sur le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2027.

LISTE DES RECOMMANDATIONS[1]

Orientation 1. Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive

- **Recommandation n°1** : Mettre en place un rescrit, assuré par l'Autorité de régulation des plateformes (cf. recommandation 24), pour accompagner les plateformes de travail numériques en indiquant, sur leur demande, si elles sont dans le champ d'application de la directive.

Orientation 2. Assurer un socle de transposition de la directive applicable à l'ensemble des plateformes

- **Recommandation n°2** : Prévoir, en présence d'un intermédiaire, une répartition contractuelle des obligations issues de la directive, assortie d'un régime de responsabilité solidaire de la plateforme et de l'intermédiaire en cas de manquement.

Orientation 3. Faire de la transparence algorithmique une réalité concrète et utile

- **Recommandation n°3** : Rendre la transparence algorithmique effective en garantissant aux travailleurs une information claire et accessible, notamment sous la forme d'une fiche individualisée synthétique, accessible et mise à jour régulièrement, sur le fonctionnement des systèmes automatisés et leurs effets sur leur activité.
- **Recommandation n° 4** : Définir, en concertation avec les représentants des travailleurs et les plateformes, les catégories d'informations et les modalités de mise à disposition pour chaque travailleur de la fiche individualisée synthétique.
- **Recommandation n°5** : Encadrer le traitement des demandes d'information présentant un caractère manifestement abusif, sans restreindre l'accès effectif des travailleurs et de leurs représentants aux informations auxquelles ils ont droit.
- **Recommandation n°6** : Prévoir que le secret des affaires ne puisse pas être opposé aux autorités nationales compétentes et aux représentants des travailleurs pour l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs missions, en assortissant cet accès d'obligations de confidentialité. S'agissant des travailleurs, concilier la protection du secret des affaires avec un accès effectif aux informations, sans que cette protection puisse justifier un refus de transmettre toute information utile.
- **Recommandation n°7 :** Mettre en place, au niveau de chaque plateforme, une base de données unique, sur un modèle proche de la base de données économiques, sociales et

[1] Les recommandations sont numérotées de telle sorte qu'elles apparaissent dans l'ordre dans la liste des recommandations. En revanche, l'ordre d'apparition dans le rapport peut varier. Pour plus de facilité de lecture, les recommandations sont numérotées à l'identique dans la liste et dans le rapport, ce qui implique que, dans le rapport, elles n'apparaissent pas toujours dans l'ordre logique de numérotation.

environnementales (BDESE), permettant un accès aux informations rendues obligatoires par la directive aux travailleurs, à leurs représentants ainsi qu'aux autorités compétentes.

- **Recommandation n°8** : Envisager une demande de simplification au niveau européen pour introduire, pour certains articles de la directive relatifs à la gestion algorithmique, une distinction selon la taille de l'entreprise.
- **Recommandation n°9** : Transposer l'article 20 de la directive sur les canaux de communication sans exigence nationale supplémentaire, en permettant aux plateformes de satisfaire leur obligation par une solution propre, externalisée ou mutualisée, dès lors qu'elle présente une efficacité équivalente.

Orientation 4. Préserver l'équilibre juridique entre salariat et indépendance, en transposant fidèlement l'article 5 de la directive par un aménagement de la charge de la preuve

- **Recommandation n°10 :** Transposer la présomption réfragable de salariat prévue à l'article 5 de la directive par un aménagement de la charge de la preuve, à l'instar de ce qui existe en matière de discrimination. Cette présomption serait déclenchée lorsque le travailleur saisit le conseil de prud'hommes et présente au juge des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un lien de subordination.
- **Recommandation n°11 :** Traduire la facilitation procédurale avec un jugement plus rapide devant les conseils de prud'hommes par un recours à la procédure accélérée au fond pour les actions en requalification des travailleurs des plateformes.
- **Recommandation n°12 :** Faciliter la possibilité d'actions collectives contentieuses, en mobilisant le dispositif de l'action en substitution individuelle, par son élargissement aux actions en requalification et son extension aux organisations représentatives des travailleurs des plateformes.
- **Recommandation n°13 :** Articuler la présomption issue de l'article 5 de la directive avec la présomption de travail indépendant existante dans le code du travail.

Orientation 5. Renforcer substantiellement les droits sociaux des travailleurs de plateformes du secteur de la mobilité (VTC et livraison)

- **Recommandation n°14 :** Rattacher les travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité à la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (AT-MP) du régime général de la Sécurité sociale, avec une prise en charge par les plateformes.
- **Recommandation n°15 :** Fixer dans la loi, pour le secteur de la mobilité, le principe d'une rémunération minimale, dont le niveau et les modalités seraient négociés par les partenaires sociaux et, à défaut d'accord dans un délai déterminé, prévus par décret.

Orientation 6. Renforcer l'effectivité du dialogue social, en particulier dans le secteur de la mobilité

- **Recommandation n°16 :** Prévoir la possibilité d'un dialogue social à l'échelle des plateformes pour l'ensemble des secteurs.

- **Recommandation n° 17 :** Mettre en place un dialogue social à l'échelle des plateformes du secteur de la mobilité, selon un principe de faveur par rapport à celui existant au niveau sectoriel.
- **Recommandation n°18 :** Confier à la nouvelle Autorité de régulation des plateformes des pouvoirs d'investigation sur l'application des accords sectoriels dans le champ de la mobilité.
- **Recommandation n°19 :** Etendre les compétences de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes au secteur de la livraison.
- **Recommandation n°20 :** Augmenter la fréquence des négociations obligatoires menées dans le secteur de la mobilité.
- **Recommandation n°21 :** Augmenter les moyens accordés aux représentants des travailleurs indépendants élus dans le secteur de la mobilité.
- **Recommandation n°22** : Poursuivre les investigations interministérielles sur les pratiques des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) dans le secteur des VTC afin de s'assurer de l'absence de contournement des règles.
- **Recommandation n°23 :** Prévoir une journée annuelle de débats sur l'état du travail via les plateformes, qui pourrait se tenir au sein du Conseil économique, social et environnemental.

Orientation 7. Refonder l'ARPE en la transformant en une Autorité de régulation des plateformes

- **Recommandation n°24 :** Faire évoluer l'ARPE pour la transformer en une Autorité de régulation des plateformes, travaillant en coopération avec les autres autorités compétentes et habilitée à disposer de l'ensemble des informations utiles relatives au travail via les plateformes.
- **Recommandation n°25 :** Donner à la nouvelle autorité un pouvoir de contrôle, de régulation et de sanction, pour garantir que les travailleurs indépendants des plateformes et leurs représentants aient accès aux informations auxquelles la directive leur donne droit.
- **Recommandation n°26 :** Lancer une mission de préfiguration de la nouvelle autorité de régulation des plateformes, pour définir les moyens humains et financiers nécessaires à ses nouvelles missions, sans compromettre l'exercice des missions d'accompagnement du dialogue social dans le secteur de la mobilité.

Orientation 8. Accentuer les actions de lutte contre la fraude dans le secteur de la mobilité

- **Recommandation n°27** : Interdire, par la loi, la location de comptes dans le secteur de la livraison.
- **Recommandation n°28** : Créer une sanction administrative à l'encontre, d'une part, des loueurs de compte qui méconnaissent l'interdiction de location applicable aux activités de livraison, d'autre part, des plateformes en cas de manquement caractérisé à leur obligation de vigilance contre l'utilisation irrégulière de comptes.
- **Recommandation n°29** : Inciter les plateformes et les représentants des travailleurs à mener, dans le cadre de l'autorité de régulation des plateformes, une discussion sur la révision et l'actualisation de la charte de 2022 relative à la lutte contre la fraude dans le secteur de la livraison.
- **Recommandation n°30** : Prévoir dans la loi une base juridique permettant l'authentification biométrique « un à un » dans le cadre du travail via une plateforme, dans le respect des garanties prévues par le RGPD.

SOMMAIRE

SYNTHESE 2

LISTE DES RECOMMANDATIONS 10

REMERCIEMENTS 18

INTRODUCTION 20

1. LES PLATEFORMES DE TRAVAIL NUMERIQUES ONT ACCOMPAGNE UNE TRANSFORMATION DES USAGES ET DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL MAIS POSENT DES DEFIS SOCIAUX AUXQUELS LA FRANCE A REPONDU PAR UNE REGULATION SPECIFIQUE POUR LE SECTEUR DE LA MOBILITE 22

1.1 Le développement des plateformes fait émerger des services nouveaux et ouvre d'autres formes d'emploi, tout en posant des défis sociaux 22

1.1.1 Le travail de plateformes recouvre des réalités multiples 22

1.1.1.1 Des périmètres juridiques et statistiques qui ne se recouvrent pas 23

1.1.1.2 Des secteurs variés, des profils de travailleurs très hétérogènes 24

1.1.1.3 Un développement tangible, mais encore inégalement mesuré 24

1.1.2 Les plateformes contribuent au développement de l'activité économique et de nouveaux services 25

1.1.2.1 Les plateformes apportent un élargissement des marchés, numérisent l'activité des entreprises et font émerger de nouveaux services 25

1.1.2.2 Les plateformes apportent aux travailleurs de la flexibilité, tout en favorisant l'élargissement de la clientèle et l'accès à une activité qui peut jouer un rôle de tremplin 29

1.1.3 Le développement des plateformes suscite des questionnements juridiques et posent des défis sociaux 32

1.1.3.1 La problématique du travail illégal et le risque des "faux indépendants" 32

1.1.3.2 Une concurrence possible avec le secteur de l'intérim 34

1.1.3.3Des problématiques spécifiques en matière de conditions de travail 35

1.1.3.4Le risque de précarisation, très marqué dans le secteur de la livraison 36
1.1.3.5Une protection sociale des travailleurs des plateformes posant question 40
1.2 Face à l'essor des plateformes, la France a choisi d'encadrer le secteur de la mobilité en étendant certains droits sociaux aux travailleurs concernés, par la voie d'un dialogue social spécifique 44
1.2.1 Des réponses diverses apportées au niveau international 44
1.2.1.1 Différentes approches ont été retenues dans certains Etats 44
1.2.1.2 Le sujet des travailleurs des plateformes est devenu prioritaire pour l'Union européenne 47
1.2.1.3 Les travaux récents engagés par l'Organisation Internationale du Travail pour répondre à une problématique mondiale 48
1.2.2 En France, une extension progressive des droits sociaux des travailleurs des plateformes a été réalisée principalement dans le secteur de la mobilité 48
1.2.2.1 La reconnaissance de droits pour les travailleurs des « plateformes à responsabilité sociale » 49
1.2.2.2 La protection sociale des indépendants se rapproche de celle des salariés, mais n'offre pas de couverture sur le risque des accidents du travail et maladies professionnelles 50
1.2.2.3 Une régulation assumée dans le secteur de la mobilité mais dont les résultats en matière de dialogue social sont encore insuffisants 53
1.2.2.4 Une détermination progressive, par la jurisprudence, du statut des travailleurs des plateformes en termes de relation de travail 69
2. LA DIRECTIVE EUROPEENNE EST L'OCCASION DE RENFORCER LE CADRE EXISTANT ET LES DROITS ET PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES 72
2.1 La mission souhaite définir un socle de transposition afin que les droits et obligations créés par la directive améliorent réellement les conditions d'exercice des travailleurs, tout en maintenant les équilibres du droit français et la capacité d'innovation 72
2.1.1 Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive par un accompagnement des plateformes 72
2.1.1.1 Appréciation du champ d'application de la définition de plateforme de travail numérique 72

2.1.1.2 Le traitement des intermédiaires afin de garantir les droits des travailleurs 83

2.1.2 Préserver l'équilibre entre indépendance et salariat et assurer une facilitation procédurale effective 85

2.1.2.1 La directive ne prévoit pas de « présomption automatique » de salariat, que la mission ne recommande pas 85

2.1.2.2 En revanche, un aménagement substantiel de la charge de la preuve est nécessaire en cas de contentieux 89

2.1.2.3 Une facilitation procédurale effective doit être garantie par un accès facilité au juge, grâce à la mise en place d'une procédure accélérée au fond et d'une action en substitution individuelle 91

2.1.3 Apporter de nouvelles garanties aux travailleurs à travers les obligations de transparence algorithmique et de protection des données personnelles 95

2.1.3.1 Interdiction de traiter certaines données au moyen des systèmes automatisés 97

2.1.3.2Obligation de produire une analyse d'impact relative à la protection des données, en associant les travailleurs 99

2.1.3.3Obligations générales de transparence incombant aux plateformes 100

2.1.3.4 Obligations de garantir un contrôle humain des décisions automatisées 103

2.1.3.5 Obligations d'instaurer un réexamen des décisions prises par un système automatisé ou avec son appui 103

2.1.3.6 Modalité de mise à disposition des informations induites par la transparence algorithmique 104

2.1.3.7 Articulation des obligations prévues par la directive avec celles prévues par le règlement IA 104

2.1.3.8 Extension des droits liés au management algorithmique aux représentants des travailleurs indépendants 105

2.1.3.9 Impact des obligations relatives à la gestion algorithmique selon la taille des plateformes 106

2.1.3.10 Autorités nationales compétentes au titre de ces articles 107

2.1.3.11 Le canal de communication, un outil qui présente un certain nombre de difficultés 113

2.2 La mission préconise des mesures supplémentaires pour améliorer les droits sociaux des travailleurs des plateformes, principalement dans le secteur de la mobilité 117

2.2.1 Rendre possible le dialogue social à l'échelle des plateformes pour l'ensemble des secteurs 117

2.2.2 Renforcer les droits sociaux des travailleurs de plateformes dans le secteur de la mobilité 119

2.2.2.1 Couvrir les travailleurs contre le risque AT-MP et poser le principe d'une rémunération minimale 119

2.2.2.2 Consolider le dialogue social sectoriel en renforçant les pouvoirs de l'Arpe 123

2.2.2.3 Renforcer la lutte contre la fraude dans le secteur de la mobilité 129

2.3 Calendrier 139

ANNEXES 141

Annexe 1 : Lettre de mission 142

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées par la mission 143

Annexe 3 : Focus sur la régulation des plateformes en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et en Californie 157

Annexe 4 : Comparaison des prélèvements, pour les micro-entrepreneurs et pour les salariés, destinés au financement de la protection sociale 162

Annexe 5 : Contributions des partenaires sociaux et des groupes parlementaires reçues par la mission 163

Annexe 6 : Glossaire des acronymes 235

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons tout d'abord remercier l'ensemble des personnes que nous avons auditionnées et avec qui nous avons eu des échanges tout au long de la mission. Sans eux nous n'aurions pas pu forger notre analyse et nos convictions sur ce sujet.

Nous souhaitons également remercier les équipes de la direction générale du travail (DGT) et la direction générale des entreprises (DGE), dont l'appui a été déterminant pour la conduite des travaux. Dès l'origine, nous avons conçu notre mission comme indépendante, dans le sens où les orientations que nous recommandons dans ce rapport sont de notre seul fait et de notre seule responsabilité, mais en lien étroit avec l'administration, et en particulier les ministères du travail et de l'économie, qui sont chargés du sujet et de la transposition de la directive du 23 octobre 2024. Ce lien étroit est nécessaire car ces équipes avaient déjà travaillé sur le sujet depuis de nombreuses années et, surtout, car elles seront en charge de poursuivre le travail et en particulier de mener la transposition de la directive tout au long de son parcours après la remise du rapport.
Ces équipes ont donc accompagné la mission tout au long de ses travaux, depuis la préparation et le suivi des auditions jusqu'à l'instruction des différents sujets examinés. Elles ont également contribué directement à la préparation et à la finalisation du présent rapport. Sans leur travail constant, la mission n'aurait pas pu mener à bien ces travaux. A ce titre :

- Au sein de la direction générale du travail (DGT), la mission a bénéficié de l'appui quotidien de Mme Eva JALLABERT, M. Sacha REINGEWIRTZ, M. Théo ALBARRACIN, Mme Elodie BOCENO, Mme Muriel VARDARASSIN-HENRY et M. Julien NARDEUX ;
- Au sein de la direction générale des entreprises (DGE), la mission a bénéficié de l'appui quotidien de M. Guillaume DECORZENT, Mme Lorna COLCLOUGH, Mme Samira BOUGRARA, Mme Marie de LA PINTIERE et Mme Émilie HEAVEY.

Qu'elles et qu'ils en soient profondément remerciés.

Nous remercions également l'ensemble des membres de l'équipe projet mobilisée au sein du ministère en charge de l'économie (DGE et DAJ) qui se sont réunis toutes les semaines et ont apporté leur expertise à l'instruction de plusieurs sujets : M. Steeve ABITBOL, M. Bruno AUBRY, Mme Fadila BAKI, Mme Manel BENSAADI, Mme Jeanne BLAIN, M. Aurélien BONANNI, M. Arnaud BOYER, M. Adrien CAGNIARD, M. Guillaume CEBE, Mme Justine CIROUX, Mme Alexia DESCOMBES, Mme Christelle ELEORE-CLEMENCE, M. Hicham EL-MOUDEN, Mme Karine GILBERG, M. Alexandre GREVET, Mme Marion-Anne MACE, Mme Julie MERMET, M. Olivier NAUDIN, Mme Noémie OUDEY, M. Arnaud PACHEU, M. Pierre VIDEMENT.

Nous remercions les services des autres administrations qui ont été étroitement associés à ces travaux pour leurs analyses, leur expertise et leur disponibilité, notamment la DGITM (Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités), la DSS (Direction de la sécurité sociale), la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), la DGCCRF (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes), la DGFiP (Direction générale des finances publiques), la DGTrésor, la DGEF (Direction générale des étrangers en France), la DACS (Direction des affaires civiles et du sceau) et la DSJ (Direction des services judiciaires).

Enfin, nous souhaitons remercier :

- Mme Ségolène CAVALIERE, maîtresse des requêtes au Conseil d'Etat, qui a apporté son expertise tout au long de la mission, en particulier sur les questions juridiques et sur les enjeux relatifs à la transparence algorithmique ;
- Mme Emilie BABKINE, chargée de mission au cabinet de Nathalie COLLIN, qui a apporté son appui à la mission.

Nous demeurons seuls responsables des analyses, orientations et recommandations formulées dans le présent rapport.

Jérôme Marchand-Arvier, Antonin Bergeaud et Nathalie Collin

INTRODUCTION

Par lettre de mission du 26 février 2026, les ministres du travail, de la justice, de l'économie, des PME et des transports nous ont confié une mission sur la transposition de la directive UE 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[2]. Selon les termes de la lettre de mission, il s'agit d'« *identifier plusieurs scenarii de transpositions et de réunir les conditions permettant de construire le consensus le plus large possible (…) pour construire un équilibre permettant à la fois de consolider les droits des travailleurs des plateformes, d'améliorer leurs conditions de travail sans déstabiliser le développement de ces nouvelles formes d'emploi ou décourager l'innovation, et en s'appuyant sur le cadre juridique d'ores et déjà existant* ».

La mission, qui a bénéficié de l'appui des équipes de la direction générale du travail et de la direction générale des entreprises, a conduit ses travaux entre mars et octobre 2026. Elle a mené plus de 80 auditions avec plus de deux cents personnes auditionnées (partenaires sociaux, plateformes de la mobilité et hors mobilité, universitaires, administrations, personnalités qualifiées), et des échanges proposés à l'ensemble des groupes parlementaires de l'Assemblée nationale et du Sénat. Certains des partenaires sociaux et des parlementaires ont transmis à la mission des contributions qui sont annexées au rapport.

La directive, qui prévoit une échéance de transposition au 2 décembre 2026, établit des règles minimales pour améliorer les conditions de travail via les plateformes, garantir une meilleure transparence algorithmique et protéger les données à caractère personnel des travailleurs concernés. Elle vise à permettre la détermination du statut professionnel correct, à réglementer l'utilisation des systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision, et à accroître la transparence algorithmique pour les travailleurs des plateformes. Cette directive suscite de fortes attentes de la part des travailleurs[3] et de leurs représentants, mais aussi des appréhensions de la part des plateformes, qui opèrent dans des secteurs très divers, quant à ses conséquences sur leur activité économique.

En France, la transposition s'inscrit dans un cadre législatif construit depuis 2016. Celui-ci a visé à renforcer les droits et protections des travailleurs indépendants du secteur de la mobilité (VTC et livraison), à travers une « responsabilité sociale » des plateformes et la structuration d'un dialogue social entre les représentants des travailleurs indépendants et les plateformes via l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe).

Le bilan de cette réglementation spécifique ne fait pas l'objet d'un consensus parmi les acteurs concernés. Dans le secteur de la mobilité, concernant les VTC d'une part et les livreurs d'autre part, quatorze accords ont été conclus depuis 2022 sous l'égide de l'Arpe, permettant différentes avancées. Toutefois, de fortes insatisfactions persistent sur les conditions de travail et les revenus, dans un contexte d'attention politique et médiatique marquée.

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32024L2831

[3] Si la directive, par le terme « travailleur », désigne le salarié d'une plateforme, et par l'expression « personne exécutant un travail de plateforme » désigne tout travailleur de plateforme quel que soit son statut (salarié, indépendant ou autre tiers statut), la mission retient dans ce rapport la notion de travailleurs de plateforme pour désigner les travailleurs salariés ou indépendants exerçant une activité via une plateforme, en précisant le public visé selon son statut d'emploi lorsque cela est nécessaire.

La mission a donc établi un état des lieux le plus objectif possible de la situation des travailleurs des plateformes – plusieurs centaines de milliers de travailleurs, dont 70 000 chauffeurs VTC et 70 000 livreurs -, de leurs droits et du niveau de leur protection sociale, à la fois dans le champ de la mobilité pour tirer un bilan de ce modèle spécifique à la France, mais aussi dans d'autres secteurs où les plateformes se développent, afin de déterminer si la transposition nécessitait, d'une manière complémentaire, de faire évoluer la régulation sociale existante.

Le rapport dresse ainsi, dans sa première partie, le bilan du développement des plateformes de travail numériques, en décrivant leur contribution économique, en analysant les questionnements juridiques et sociaux qu'elles posent, et en détaillant les réponses apportées au niveau international et en France, en particulier pour le secteur de la mobilité.

La seconde partie du rapport présente des recommandations destinées à ce que la transposition de la directive permette des avancées concrètes pour les travailleurs des plateformes. Elle formule d'abord des propositions pour sécuriser juridiquement les acteurs sur le champ d'application de la directive, pour concilier l'équilibre jurisprudentiel entre statut salarié et indépendant avec la « *facilitation procédurale* » introduite par la directive, et pour mettre en œuvre d'une manière concrète et utile la transparence de la gestion algorithmique. Elle porte ensuite des recommandations sur l'amélioration des droits sociaux des travailleurs des plateformes, spécifiquement dans le secteur de la mobilité, à la fois en termes de protection sociale et de dialogue social, afin d'améliorer le cadre existant.

Les travaux et les auditions ont aussi fait apparaître des sujets que la mission aborde parfois dans le rapport mais qu'elle n'a pas instruits suffisamment pour formuler des recommandations, soit qu'ils excèdent le cadre de la lettre de mission, soit qu'ils appellent des travaux spécifiques :

- La régulation à l'entrée dans une partie des professions ouvertes aux travailleurs des plateformes, en particulier les livreurs et les chauffeurs VTC, dont l'un des sujets – l'accès à la profession de chauffeur VTC par la voie de l'équivalence - a fait l'objet d'un décret récent[4] ;
- La situation des travailleurs étrangers au regard du droit au séjour, en particulier celle des livreurs ;
- La frontière avec l'intérim, qui dispose d'une réglementation spécifique et se retrouve concurrencé par certaines plateformes d'emploi mettant à disposition des travailleurs, notamment dans la restauration ;
- L'opportunité de constituer, au-delà de droits pour les travailleurs des plateformes, des éléments communs pour tous les travailleurs, quels que soit leur statut, et constitutifs d'un statut de l'actif.

[4] Décret n° 2026-764 du 5 août 2026 portant suppression de l'accès par reconnaissance de l'expérience professionnelle aux professions de conducteur de voiture de transport avec chauffeur et de conducteur de véhicules motorisés à deux ou trois roues

1. Les plateformes de travail numériques ont accompagné une transformation des usages et des modes d'organisation du travail mais posent des défis sociaux auxquels la France a répondu par une régulation spécifique pour le secteur de la mobilité

1.1 Le développement des plateformes fait émerger des services nouveaux et ouvre d'autres formes d'emploi, tout en posant des défis sociaux

1.1.1 Le travail de plateformes recouvre des réalités multiples

Le travail via une plateforme est souvent appréhendé à travers ses formes les plus visibles, notamment dans l'espace public, à savoir le transport de personnes (VTC) et la livraison de repas. Mais cette représentation est maintenant devenue trop étroite. **Les plateformes de travail numériques concernent aujourd'hui des activités, des modèles d'affaires et des profils professionnels très variés**.

Le travail via une plateforme s'inscrit dans l'économie des plateformes, dont le périmètre est beaucoup plus large. Celle-ci comprend également des activités de vente de biens, de location de logements, de réservation ou de partage de frais, qui ne reposent pas nécessairement sur la réalisation d'un travail rémunéré par une personne mise en relation avec un client. La présence d'une plateforme dans une transaction ne suffit donc pas à caractériser une situation de travail via une plateforme.

Certaines données mobilisées dans cette partie portent sur cet ensemble plus large. Elles éclairent les mécanismes économiques de l'intermédiation numérique, mais ne constituent pas une mesure du poids économique ou des effectifs des seules plateformes de travail numériques relevant de la directive.

Pour ce qui concerne les plateformes de travail numériques, les auditions menées par la mission ont porté non seulement sur le secteur des mobilités (ex. : Uber, Bolt, Deliveroo) mais également sur des plateformes de services à domicile (Wecasa), de conseil et de prestations intellectuelles (Malt), de renfort en restauration (Brigad, Extracadabra), de logistique, de garde d'animaux (Animaute), de travail étudiant (Student Pop) ou encore de services médicaux (Qare). L'utilisation de plateformes a aussi gagné les secteurs de l'esthétique, de la coiffure, du bien-être, du conseil, de la restauration et du bâtiment, ces outils permettant notamment à des professionnels indépendants de trouver plus aisément une clientèle. Leur mention dans ce rapport ne préjuge toutefois ni de leur inclusion dans le champ d'application de la directive ni de leur adéquation au cadre légal actuel.

1.1.1.1 Des périmètres juridiques et statistiques qui ne se recouvrent pas

Il n'existe pas de définition unique de la notion de « plateforme », les textes juridiques et les enquêtes statistiques retenant des périmètres différents et adaptés à leurs finalités respectives. En droit français, **l'article 242 bis du code général des impôts**[5] vise les entreprises qui mettent en relation des personnes par voie électronique en vue de *« la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service »*. Cette approche couvre ainsi des activités qui dépassent le seul travail via une plateforme.

Le code du travail s'appuie sur cette définition fiscale. Son **article L. 7341-1** vise les travailleurs indépendants qui recourent à ces plateformes pour leur activité professionnelle. L'article L. 7342-1 prévoit, au sein de ce périmètre, une responsabilité sociale lorsque la plateforme *« détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix »*. Ces dispositions articulent donc une définition large de l'intermédiation numérique avec des critères tenant au rôle joué par la plateforme dans l'activité du travailleur[6].

La directive du 23 octobre 2024 retient, pour sa part, une définition fonctionnelle de la ***« plateforme de travail numérique »*** fondée sur quatre critères cumulatifs (cf. partie 2.1.1.1.) : la fourniture d'un service, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques ; à la demande d'un destinataire ; comprenant, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation d'un travail exécuté par des individus contre rémunération, en ligne ou sur un site précis ; et comportant l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés. Ce périmètre ne se confond donc pas avec l'usage courant du mot « plateforme ».

À cette diversité juridique s'ajoutent **des difficultés de mesure statistique**. Dans son analyse « Les travailleurs de plateforme : quels profils et quelles conditions de travail ? »[7], la Dares souligne la difficulté à distinguer les travailleurs de plateforme des simples utilisateurs de leurs services. Les méthodes d'identification retenues dans les enquêtes peuvent conduire à inclure à tort certaines personnes ou, à l'inverse, à ne pas repérer certains travailleurs. Dans l'enquête trajectoire et conditions de travail 2 (Tracov 2), l'identification est limitée à l'emploi principal indépendant et comporte des risques de sous-représentation, notamment des travailleurs les plus précaires. Ces limites appellent à la prudence dans l'interprétation des estimations et leurs comparaisons.

Cette différence de périmètre explique, en effet, l'ampleur des écarts entre les estimations disponibles. À partir de l'enquête Emploi 2021-2023[8], l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) identifie environ 100 000 indépendants qui tirent au moins la moitié de leur activité d'une plateforme numérique leur donnant accès à des clients. L'enquête Tracov 2 de la Dares, réalisée en 2023, dénombrait environ 600 000 indépendants utilisant une application ou un site pour trouver des clients, dont près de la moitié pour la majeure partie de leur activité. Ces deux ordres de grandeur ne décrivent donc pas la même population. Ils ne doivent ni être additionnés, ni être présentés comme des mesures concurrentes.

Le même constat peut être fait à l'échelle européenne. La Commission recensait en 2021 plus de 500 plateformes de travail actives dans l'Union et citait, outre la mobilité, les services

[5] Article 242 bis du code général des impôts
[6] Article L. 7341-1 et article L. 7342-1 du code du travail
[7] Dares, Les travailleurs de plateforme : quels profils et quelles conditions de travail ?, n°69, novembre 2024
[8] Insee, Emploi et revenus des indépendants Édition 2025 (version imprimable)

domestiques, la traduction, le développement informatique, l'architecture, l'encodage de données ou l'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle[9]. Dans l'exposé des motifs de sa proposition initiale de directive, la Commission estimait, en 2021, que plus de 28 millions de personnes travaillaient par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques dans l'Union européenne, à titre principal ou complémentaire[10].

1.1.1.2 Des secteurs variés, des profils de travailleurs très hétérogènes

Les données françaises disponibles confirment cette diversité. Les travailleurs des plateformes peuvent être salariés ou indépendants. Parmi les indépendants, l'Insee[11] considère le secteur économique des plateformes au sens large (y compris des plateformes qui ne sont pas des plateformes de travail numériques au sens de la directive) et distingue les indépendants dont au moins la moitié de l'activité provient d'une plateforme, des indépendants qui, eux, déclarent que la perte de cette relation mettrait en péril la survie de leur entreprise :

- Parmi les premiers (les indépendants dont au moins la moitié de l'activité provient d'une plateforme mais qui ne se déclarent pas dépendants de cette relation), les professionnels de santé et les personnes exerçant dans les services aux entreprises ou services mixtes représentent chacun 24 % des effectifs. L'Insee évoque par exemple les médecins utilisant les plateformes Doctolib, KelDoc ou Maiia pour accéder à leurs patients.
- Parmi ceux qualifiés d'économiquement dépendants de la plateforme, 25 % exercent dans les transports, 22 % dans les services aux particuliers et 21 % dans le commerce. Les conditions d'exercice sont également variées : 42 % des indépendants dits économiquement dépendants d'une plateforme travaillent exclusivement depuis leur domicile.

Les profils des travailleurs dits « de plateformes » sont, eux aussi, hétérogènes. Les indépendants dépendants d'une plateforme que l'Insee identifie sont plus jeunes que l'ensemble des indépendants, plus souvent immigrés et plus fréquemment micro-entrepreneurs. Ils recouvrent néanmoins aussi bien des travailleurs pour lesquels la plateforme constitue l'accès principal au marché que des professionnels qualifiés qui l'utilisent comme un canal commercial parmi d'autres.

1.1.1.3 Un développement tangible, mais encore inégalement mesuré

Dans la mobilité, où le système d'observation est le plus organisé, la dynamique est nette. L'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes (ONT3P) recense environ 71 000 chauffeurs de VTC actifs en 2024, soit 28% de plus qu'en 2023. Plus de 100 millions de courses ont été réalisées en 2024, en hausse de 16% sur un an[12]. Ces données établissent que le modèle continue de s'étendre **notamment dans de nouveaux territoires**. À cet égard et à titre d'exemple, la plateforme Uber a pris l'habitude de communiquer sur

[9] Commission européenne, COM (2021) 761 final, De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail
[10] Commission européenne, proposition de directive COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021
[11] Insee, Emploi et revenus des indépendants Édition 2025 (version imprimable)
[12] Observatoire national des transports publics particuliers de personnes, Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement, rapport 2026, données 2024

l'arrivée de son offre VTC dans de nouvelles villes, que ce soit de manière pérenne[13], saisonnière ou concernant certains services (Uber for Business)[14].

Les auditions menées par la mission ont également mis en exergue une **diversification sectorielle** : acteurs intervenant dans les services à domicile, le conseil et les prestations intellectuelles, renfort ponctuel en hôtellerie-restauration, ou encore travail étudiant. Les spécificités des plateformes proposant des services médicaux, notamment de téléconsultation, ont également été abordées. A été relevé le développement du recours aux plateformes dans l'esthétique, la coiffure, le bien-être, certains métiers du conseil, la restauration et le bâtiment, la voyance en ligne. Ces exemples illustrent la diversité croissante des activités concernées, sans préjuger de l'inclusion de chacune de ces plateformes dans le champ d'application de la directive.

Cette évolution appelle toutefois à une lecture prudente. Le développement des plateformes ne se réduit pas au nombre de comptes inscrits par exemple, parce qu'un même travailleur peut utiliser plusieurs services. Les données fiscales portent sur des transactions ou des vendeurs alors que les enquêtes portent sur des personnes, et les observatoires sectoriels sur des comptes ou des chauffeurs actifs. **L'absence de référentiel commun explique que la connaissance du phénomène demeure parcellaire et repose sur des chiffres à l'interprétation variable**.

- **Construire une connaissance transversale du secteur**

La France dispose d'informations approfondies pour les VTC et la livraison grâce à l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes (ONT3P) et à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)[15], mais ne peut s'appuyer sur aucun dispositif équivalent couvrant l'ensemble des plateformes de travail numériques susceptibles d'entrer dans le champ de la directive. L'article 17 de celle-ci impose aux plateformes de mettre à la disposition des autorités compétentes et des représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme des informations sur le nombre de personnes concernées, leur statut contractuel ou professionnel et les conditions générales applicables, avec une actualisation périodique[16]. Cette obligation peut être l'occasion de rapprocher des données aujourd'hui dispersées et d'effectuer une consolidation régulière des informations que les plateformes déclareront. **La mission estime donc nécessaire qu'une fonction nationale de connaissance, de suivi et d'agrégation intersectorielle soit clairement attribuée à une autorité nationale compétente en matière de plateforme numérique de travail** (cf. partie 2 du rapport).

1.1.2 Les plateformes contribuent au développement de l'activité économique et de nouveaux services

1.1.2.1 Les plateformes apportent un élargissement des marchés, numérisent l'activité des entreprises et font émerger de nouveaux services

[13] Par exemple : « Uber Arrive À Bordeaux, Nice Et Toulouse ! », 15 septembre 2014
[14] Couverture territoriale VTC : l'expansion d'Uber for Business 2025, 31 juillet 2025
[15] Décret n° 2024-388 du 25 avril 2024 et arrêté du 25 avril 2024 fixant les données statistiques relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs indépendants qui y ont recours.
[16] Directive (UE) 2024/2831 précitée, article 17

L'apport économique des plateformes repose notamment sur deux mécanismes complémentaires. Elles peuvent contribuer à faire émerger de nouveaux services ou à développer à plus grande échelle des prestations existantes, notamment dans le transport et la livraison. Elles facilitent également l'appariement entre une offre déjà existante et une demande dispersée. En réduisant les coûts de recherche et en rendant l'offre plus visible, elles peuvent permettre à des prestataires de toucher une clientèle qu'ils auraient eu plus de difficulté à atteindre seuls et, ainsi, de développer leur activité rémunérée. Cette capacité d'élargissement du marché tient notamment aux **effets de réseau entre prestataires et usagers** : l'arrivée de nouveaux prestataires accroît le choix offert aux usagers, tandis que l'augmentation du nombre d'usagers élargit la clientèle potentielle des prestataires. En agrégeant des offres et des besoins qui resteraient autrement dispersés, ce mécanisme peut permettre d'atteindre une masse critique et de rendre viables des services spécialisés ou des prestations ponctuelles qui peineraient à trouver leur marché par les canaux traditionnels[17].

- **Réduire les coûts de mise en relation et élargir les marchés**

L'intermédiation numérique centralise l'information, facilite la comparaison et sécurise une partie du parcours de réservation ou de paiement. Pour les entreprises, cela conduit à un accès plus large aux consommateurs, une diversification des recettes et la possibilité de développer de nouvelles lignes d'activité. Pour les usagers, l'intermédiation numérique facilite l'accès à des services auparavant difficiles à trouver et élargit le choix disponible. Ce mécanisme bénéficie tout particulièrement aux petites structures et aux indépendants, pour lesquels l'acquisition d'une clientèle représente un coût fixe important[18].

Cette fonction d'accès au marché est confirmée par les données de l'Insee[19]. Parmi les micro-entrepreneurs immatriculés au premier semestre 2018, toujours actifs fin 2023 et recourant à une ou plusieurs plateformes numériques de mise en relation, 54 % indiquent les utiliser pour gagner en visibilité et 48 % estiment qu'il leur serait difficile d'accéder au marché sans leur intermédiaire. En outre, 36 % déclarent que les plateformes leur permettent d'accroître leur activité et 17 % qu'elles leur évitent de devoir développer leur propre site ou application. Si le champ de cette enquête est plus large que celui des plateformes de travail numériques au sens de la directive, ces résultats objectivent néanmoins leur fonction d'accès au marché pour de petites activités indépendantes.

Au-delà de la seule prospection commerciale, la plateforme peut constituer une véritable infrastructure mise à la disposition du travailleur indépendant. Selon les modèles, elle assure tout ou partie de la présentation de l'offre, de la réservation, du paiement, de la facturation, de la gestion des commandes ou des rendez-vous et du suivi de la relation avec le client. La mutualisation de ces fonctions réduit les coûts fixes liés à la création et à l'exploitation d'outils numériques propres (site internet ou application). Elle permet ainsi au professionnel de consacrer davantage de temps et de ressources à la réalisation de sa prestation ou à la production de ses produits.

Dans le secteur du transport de personnes, la réduction des frictions de mise en relation peut également se traduire par une meilleure utilisation des capacités disponibles. À partir de

[17] Jean-Charles Rochet et Jean Tirole, Platform Competition in Two-Sided Markets, Journal of the European Economic Association, vol. 1, n° 4, 2003, p. 990-1029
[18] Commission européenne, COM (2021) 761 final précité, p. 2 et 3
[19] Insee, Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : moins de trois sur dix encore actifs cinq ans après, Insee Première, n° 2069, 3 septembre 2025

données recueillies dans cinq villes américaines, J. Cramer et A. B. Krueger constatent que **le taux d'utilisation des véhicules, mesuré par la part du temps passée avec un passager, était en moyenne supérieur de 30 % pour les chauffeurs UberX à celui des taxis traditionnels**, et de 50 % lorsqu'il était mesuré par la part des kilomètres parcourus avec un passager[20]. Les auteurs expliquent cet écart par plusieurs facteurs, parmi lesquels **la technologie de mise en relation, la taille du réseau et la capacité d'ajuster plus étroitement l'offre à la demande**. Ces résultats illustrent concrètement l'un des gains d'efficacité susceptibles de résulter de l'intermédiation numérique.

Les données fiscales donnent une mesure, certes plus large que le seul travail de plateformes au sens de la directive, de l'ampleur prise par cette économie d'intermédiation. En 2022, les plateformes déclarantes ont porté 39 milliards d'euros de ventes réalisées par des tiers, soit l'équivalent de 2,1 % de la consommation finale des ménages, au travers d'un milliard de transactions. La Direction générale des finances publiques (DGFiP) souligne que ces réseaux accroissent la visibilité des offreurs, permettent de documenter des catalogues étendus et facilitent la différenciation sur des marchés de niche. Ce périmètre comprend aussi le commerce, le tourisme et des places de marché : il renseigne sur la puissance du mécanisme de mise en relation, non sur le nombre de travailleurs couverts par la directive[21].

- **Accompagner la numérisation et l'activité des entreprises partenaires**

L'apport économique des plateformes bénéficie également aux entreprises partenaires qui utilisent leurs services comme un canal de distribution ou d'acquisition de clientèle. Pour un restaurant, un commerce, un artisan ou un professionnel de proximité, la plateforme peut offrir une vitrine numérique, un outil de réservation ou de commande, une solution de paiement et, dans certains cas, une capacité logistique. Elle permet ainsi de mutualiser des investissements techniques et commerciaux qu'une petite structure pourrait difficilement supporter seule. La Commission européenne souligne à ce titre que les plateformes ouvrent aux entreprises, notamment aux plus petites, un accès plus large aux consommateurs et de nouvelles possibilités de diversification de leurs recettes[22]. Une plateforme a illustré, lors de son audition, l'ampleur de cet écosystème en faisant état de 35 000 partenaires en France, dont 30 000 restaurants.

L'intermédiation numérique permet en outre aux entreprises d'ajuster plus rapidement les ressources mobilisées aux variations de leur activité. En agrégeant les besoins de plusieurs entreprises et les disponibilités d'un ensemble de professionnels, certaines plateformes facilitent la réponse à un besoin ponctuel, urgent ou localisé. Cette fonction est particulièrement utile pour absorber un pic de demande, remplacer une personne indisponible ou faire face à des difficultés de recrutement. Les auditions de plateformes de renfort dans l'hôtellerie-restauration, de logistique ou de travail étudiant ont donné une traduction concrète à ce mécanisme, même s'il questionne par ailleurs l'adéquation du modèle au cadre juridique (cf. 1.1.3.2). Cette utilité opérationnelle est d'ailleurs reconnue par certains représentants du secteur de la restauration.

- **Mieux répondre aux besoins des usagers et faire émerger de nouveaux services**

[20] Judd Cramer et Alan B. Krueger, American Economic Review, vol. 106, n° 5, 2016, p. 177-182

[21] DGFiP Analyses, Près de 40 Md€ de ventes sur les plateformes en 2022 : une diversité de profils de vendeurs, novembre 2025, p. 1 à 4

[22] Commission européenne, COM(2021) 761 final, De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail, 9 décembre 2021, p. 2 et 3

Les plateformes répondent à des évolutions durables des modes de vie : recherche de rapidité, réservation à distance, besoin de services disponibles sur des plages étendues et demande de prestations plus personnalisées. Les plateformes permettent en outre de mieux répondre aux besoins des consommateurs notamment grâce à l'exploitation des données qui permet des améliorations continues des services via des processus d'apprentissage automatique (*machine learning*) et de personnalisation accrue.

Les plateformes peuvent également soutenir le développement de l'économie collaborative, dans ses formes marchandes comme non marchandes, en permettant la rencontre de l'offre et de la demande et surtout en renforçant la confiance entre les particuliers amenés à réaliser une transaction. Dès 2015, France Stratégie identifiait la construction de cette confiance comme l'un des principaux ressorts du développement de ces activités[23]. La création de profils, les systèmes d'évaluation et de réputation ainsi que le paiement en ligne contribuent en effet à réduire l'incertitude inhérente aux transactions entre inconnus. En sécurisant ainsi la relation, les plateformes permettent le développement à grande échelle d'échanges entre particuliers qui auraient auparavant pu être freinés par le manque d'information ou de confiance.

Ces dispositifs de confiance peuvent également être envisagés du point de vue du professionnel, en lui permettant de construire progressivement une réputation. Le profil, l'historique des prestations et les évaluations des clients rendent plus aisément perceptible la qualité de son travail. Pour un nouvel entrant qui ne dispose encore ni d'une clientèle établie ni d'une notoriété propre, ces informations réduisent l'obstacle initial lié à l'absence de références. Elles peuvent ainsi faciliter l'obtention des premières missions, puis soutenir la constitution d'une clientèle plus régulière. La plateforme transforme, de ce point de vue, la succession des prestations réalisées en un signal de réputation accessible à de futurs clients.

Les plateformes peuvent rendre viables des marchés très spécialisés dont l'offre et la demande sont trop dispersées pour se rencontrer aisément par les canaux traditionnels. La garde d'animaux, certaines prestations intellectuelles, la traduction, le développement informatique ou des services à domicile très ponctuels en constituent des exemples. L'apport de la plateforme ne réside alors pas dans la création du service lui-même, mais dans l'agrégation d'une demande diffuse et dans la visibilité donnée à des professionnels spécialisés. La DGFiP relève à cet égard que les plateformes permettent de documenter des catalogues étendus et favorisent la différenciation sur des marchés de niche[24].

Dans le seul secteur des VTC, plus de 100 millions de courses ont été effectuées en 2024. La DGFiP mesure pour 2022 un volume de 5 milliards d'euros dans la livraison et de 2,2 milliards d'euros dans le secteur du transport (principalement taxis et VTC), représentant ensemble 417 millions de transactions[25]. La seule livraison de repas représente en France en 2022 environ 317 millions de transactions annuelles pour environ 198 000 commerces et restaurants référencés[26]. **Ces ordres de grandeur suffisent à établir l'intégration de ces services aux usages quotidiens**[27].

[23] France Stratégie, Économie collaborative, économie du partage : quels enjeux pour demain ?, 14 décembre 2015.
[24] DGFiP, *op. cit*.
[25] DGFiP, ibid, tableaux 1 et 3
[26] M. Chtioui, J. Malartre, L. Pape, Près de 40 Md€ de ventes sur les plateformes en 2022 : une diversité de profils de vendeurs, DGFIP Analyses n°9, 2025
[27] SDES, Les chauffeurs des plateformes de VTC en 2024 : premiers résultats, 2026

Des études économiques ont enfin pu montrer qu'au-delà du service rendu et du prix acquitté pour celui-ci, **les plateformes peuvent apporter un gain économique aux usagers**. À partir de près de 50 millions d'observations individuelles, P. Cohen et ses coauteurs estiment que le service UberX a généré en 2015 environ 2,9 milliards de dollars de surplus pour les consommateurs dans quatre villes américaines, soit environ 1,60 dollar de surplus par dollar dépensé[28].

- **Renforcer la traçabilité et la formalisation de l'activité**

Enfin, la numérisation des transactions et des tâches peut contribuer à une meilleure traçabilité de l'activité économique. L'enregistrement de l'identité des prestataires, des montants versés et du nombre de transactions permet au professionnel de disposer d'un historique de son activité et facilite, sous réserve de règles de déclaration adaptées, l'accomplissement de ses obligations fiscales et sociales. Il améliore parallèlement la connaissance de ces activités par les administrations. L'OCDE souligne que l'économie des plateformes fait entrer dans un environnement numérique certaines prestations auparavant réalisées en espèces et peu visibles des autorités fiscales et sociales[29]. Les dispositifs normalisés de déclaration peuvent ainsi favoriser le respect des obligations, réduire les charges de mise en conformité et contribuer à des conditions de concurrence plus équitables avec les entreprises traditionnelles. Cette logique, qui coexiste néanmoins avec une part d'activité « fraudogène », sera renforcée par la mise en œuvre progressive du précompte des cotisations et contributions sociales dues par les micro-entrepreneurs exerçant leur activité par l'intermédiaire d'une plateforme (cf. 1.1.3.5).

1.1.2.2 Les plateformes apportent aux travailleurs de la flexibilité, tout en favorisant l'élargissement de la clientèle et l'accès à une activité qui peut jouer un rôle de tremplin

- **Offrir une forme d'activité flexible, fortement recherchée dans plusieurs secteurs**

Le travail via une plateforme peut constituer une activité principale, un complément de revenu ou un moyen d'accéder rapidement à une clientèle. Il offre une souplesse d'organisation qui répond aux attentes d'une partie importante des travailleurs concernés. Dans l'enquête européenne mobilisée par la Commission pour son analyse d'impact de 2021, 81 % des personnes travaillant au moins mensuellement par l'intermédiaire d'une plateforme se déclaraient satisfaites ou très satisfaites de la flexibilité de leur temps de travail et 84 % de celle de leur lieu de travail. Ces résultats européens objectivent l'attrait propre de la flexibilité[30] et ils trouvent un écho dans les auditions conduites par la mission. Ainsi, **une partie importante des organisations représentant les travailleurs dans les secteurs du VTC et de la livraison ont exprimé pendant les auditions leur attachement au statut d'indépendant et à la flexibilité qu'il permet, certains de leurs membres se présentant explicitement comme des « chefs d'entreprise ».** Leurs revendications visent moins à remettre en cause ce statut qu'à rendre l'indépendance pleinement effective, notamment par une plus grande maîtrise des tarifs, le

[28] Peter Cohen et al., Using Big Data to Estimate Consumer Surplus: The Case of Uber, NBER Working Paper n° 22627, 2016

[29] OCDE, Model Rules for Reporting by Platform Operators with respect to Sellers in the Sharing and Gig Economy, 3 juillet 2020, partie « Background »

[30] Commission européenne, SWD (2021) 396 final, Impact assessment report accompanying the proposal for a directive on improving working conditions in platform work

libre choix des prestations et des horaires ainsi qu'un encadrement plus strict du pouvoir exercé par les plateformes.

Le développement du travail via une plateforme doit être replacé dans le contexte plus général de développement du travail indépendant depuis plusieurs années, bien qu'il demeure une forme d'emploi minoritaire. Le salariat reste largement prédominant en France : d'après les données de l'Insee et de la Dares, en 2025, 13,5 % des personnes en emploi exercent leur activité principale en tant qu'indépendants, dont 3,7 % sous le statut de micro-entrepreneur[31]. La part des indépendants dans l'emploi a progressé de 1,3 point depuis 2019, passant de 12,2 % à 13,5 % en 2025, atteignant ainsi son niveau le plus élevé depuis 1998[32].

Cette évolution est principalement portée par le développement du régime de la micro-entreprise en particulier dans le secteur tertiaire. En 2022, les immatriculations de nouvelles entreprises individuelles étaient cinq fois plus nombreuses qu'en 2002 et les micro-entrepreneurs représentaient 84 % des créateurs d'entreprises individuelles[33]. Cette progression doit toutefois être replacée dans un contexte plus large : le travail indépendant demeure une forme d'emploi minoritaire et la France présente une proportion d'indépendants plus faible que de nombreux pays européens[34]. Malgré ce poids minoritaire, **l'emploi non salarié soutient désormais d'une manière substantielle la progression de l'emploi total**. En 2024, 97 000 des 109 000 emplois créés étaient des emplois non-salariés, tandis qu'en 2025, dans un contexte de ralentissement de l'emploi, l'emploi non-salarié a contribué à la croissance de l'emploi total, avec 72 000 emplois non-salariés créés face à un repli de 53 000 des emplois salariés. Selon les données publiées par l'Insee en août 2026, il augmente sur un an de 119 500 emplois au deuxième trimestre 2026, tandis que l'emploi salarié recule de 72 500. La hausse de l'emploi total sur cette période, soit 47 000 emplois, repose ainsi entièrement sur la progression de l'emploi non salarié[35].

Les facteurs susceptibles d'expliquer cette évolution font l'objet d'appréciations diverses. Certaines analyses mettent en avant une évolution des **aspirations d'une partie des actifs vers davantage d'autonomie**, de souplesse dans l'organisation du travail et de maîtrise de leur emploi du temps. Ainsi, des travaux portant sur les jeunes cadres montrent une plus grande ouverture au travail indépendant, sans pour autant traduire un rejet de principe du salariat[36].

D'autres analyses invitent à inscrire cette évolution dans des transformations plus larges du marché du travail, telles que le développement de l'externalisation de l'emploi, de l'économie des plateformes ou encore les possibilités offertes par le régime de la micro-entreprise. Ces évolutions peuvent engendrer un effet de substitution aux dépens de formes d'emplois plus classiques[37]. Le travail indépendant peut également répondre à des logiques diverses, notamment l'exercice d'une activité complémentaire visant à diversifier ou accroître ses revenus, sans nécessairement se substituer à un emploi salarié[38].

[31] Insee, Dares, Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2026
[32] Idem.
[33] Insee, Emploi et revenus des indépendants, édition 2025
[34] HCFiPS, La protection sociale des travailleurs indépendants, tome I, 2020, p. 37
[35] Insee, Estimations trimestrielles d'emploi – résultats détaillés - deuxième trimestre 2026
[36] APEC, Jeunes cadres et salariat, 2023
[37] CEET, CNAM, Le développement des nouveaux indépendants est-il un facteur de tensions sur le marché du travail salarié ?
[38] Fondation Travailler autrement, Les travailleurs indépendants : identités, perceptions, besoins, 2025

La progression du recours au travail indépendant semble ainsi résulter de la combinaison de plusieurs facteurs, tenant à la fois à l'évolution des aspirations professionnelles vers plus d'autonomie ainsi qu'aux transformations des modes d'organisation du travail et de l'économie.

- **Élargir la clientèle au-delà du marché local**

Pour les services pouvant être exécutés à distance, la plateforme permet également au travailleur de prospecter au-delà de son marché local. Un consultant, un traducteur, un développeur, un graphiste ou un formateur peut rendre ses compétences visibles auprès de clients établis dans d'autres régions, voire dans d'autres États. L'intermédiation numérique organise la recherche du prestataire, la contractualisation et le paiement malgré la distance. Elle permet ainsi à une compétence spécialisée implantée sur un territoire donné de répondre à une demande dispersée à l'échelle nationale ou transnationale.

- **Permettre un accès à l'activité qui peut jouer un rôle de tremplin**

La faiblesse de certaines barrières à l'entrée, la rapidité de la mise en relation et l'absence de prospection commerciale initiale peuvent faciliter l'accès à une première activité, notamment pour des personnes éloignées de l'emploi.

Des études économiques, sur des données françaises, étayent cette fonction d'accès à l'activité. En exploitant le déploiement progressif des plateformes de livraison de repas entre territoires, H. Allouard, G. Cecere, J. De Sousa, O. Marie et I. Picard (2024)[39] montrent que leur implantation accroît les possibilités d'activité peu qualifiée, mesurées par l'augmentation du nombre de livreurs enregistrés. Ils mettent également en évidence une diminution des infractions liées aux stupéfiants, qu'ils interprètent comme un effet de l'élargissement des possibilités de revenus légaux. Ces résultats confortent le rôle que peuvent jouer les plateformes dans l'accès à une activité rémunérée, même s'il faut souligner que d'autres travaux économiques portant sur l'insertion des réfugiés en Autriche[40] montrent toutefois que cet effet de tremplin professionnel est susceptible de s'inverser à moyen terme, les trajectoires se figeant dans des emplois peu qualifiés.

L'effet « tremplin » pour l'emploi a aussi été souligné lors de plusieurs auditions, de même que la possibilité, pour un indépendant de la coiffure, de l'esthétique ou du conseil, de constituer progressivement une clientèle. Il peut également favoriser l'expérimentation d'une activité avant son développement hors plateforme.

Plus largement, une enquête du CREDOC[41] (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) menée en 2024 auprès d'auto-entrepreneurs a montré que 35 % des auto-entrepreneurs ont recours à des plateformes numériques pour proposer leur offre de services ou mettre en vente leurs produits. Pour les auto-entrepreneurs commerçants, ce chiffre passe à 45 %.

[39] H. Allouard, G. Cecere, J. De Sousa, O. Marie et I. Picard, Deliver Us from Crime? Online Platforms, Gig Jobs, and Offending, juillet 2024 (version actualisée en Janvier 2026)
[40] F. Degenhardt, J. S. Nimczik, Is the Gig Economy a Stepping Stone for Refugees? Evidence from Administrative Data, working paper, 2025
[41] CREDOC, Auto-entrepreneurs : parcours, projets et perception du statut, septembre 2024

La croissance récente dans le secteur de la mobilité ainsi que la diffusion constatée vers les services à la personne et aux entreprises suggèrent que le phénomène de « plateformisation » continuera de se développer. La Commission européenne relève plus largement que la numérisation peut améliorer la productivité et la flexibilité, tandis que les plateformes créent des opportunités pour les entreprises, les travailleurs et les indépendants et améliorent l'accès des consommateurs aux services. Cette perspective justifie que la transposition de la directive tienne compte des effets positifs d'un modèle qui est appelé à se développer[42].

1.1.3 Le développement des plateformes suscite des questionnements juridiques et posent des défis sociaux

1.1.3.1 La problématique du travail illégal et le risque des "faux indépendants"

Le travailleur exerçant une activité via une plateforme de mise en relation par voie électronique exerce dans la plupart des cas son activité en tant que travailleur indépendant. **Le développement des plateformes numériques de mise en relation a toutefois pu s'accompagner de dérives**.

En principe, un travailleur indépendant, inscrit au registre du commerce et des sociétés, bénéficie de la **présomption de non-salariat** prévue au code du travail[43] : il est légalement présumé ne pas être lié par un contrat de travail, que ce soit à l'égard de la plateforme ou des destinataires de sa prestation.

Cette présomption est dite « simple » ou « réfragable », c'est-à-dire qu'elle peut être renversée par le juge à l'occasion d'un litige. En effet, le code du travail prévoit que l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque le travailleur fournit « *des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci* ».

Le code du travail ne définit pas le lien de subordination. Celui-ci a été construit par une jurisprudence ancienne et constante : le lien de subordination y est défini comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a **le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements[44]**.

Le pouvoir de requalification revient au juge, civil ou pénal, selon que la procédure est engagée par le travailleur ou les administrations compétentes : le juge examine les situations au cas par cas et apprécie concrètement les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur vis-à-vis du donneur d'ordre, indépendamment de la volonté exprimée par les parties ou de la dénomination qu'elles ont donnée à leur contrat, pour déterminer l'existence d'un lien de subordination juridique. Le juge utilise pour cela la technique du faisceau d'indices.

[42] Commission européenne, « The future of work », mise à jour 2026
[43] Article L. 8221-6 du code du travail
[44] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187, « Société générale », Publié au bulletin

Un véritable travailleur indépendant doit ainsi disposer d'une marge d'autonomie dans l'exercice de son activité, caractérisée notamment selon la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne[45] par la faculté qui lui est laissée :

- De ne pas accepter des tâches et de fixer lui-même une limite au nombre de tâches qu'il est prêt à accomplir ;
- De fournir des services analogues à des tiers, sans condition d'exclusivité, y compris parallèlement et de façon simultanée ;
- De fixer ses heures de travail et d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts d'un éventuel donneur d'ordre ;
- De confier tout ou partie de l'activité à un tiers (sous-traitant ou remplaçant), sans que le donneur d'ordre puisse s'y opposer (le donneur d'ordre peut refuser l'intervention d'un tiers qui ne présenterait pas un niveau de compétence et de qualification au moins équivalent à celui exigé).

Dans son recueil annuel des études de 2024[46], la chambre sociale de la Cour de cassation, dont les travaux se sont inscrits dans une réflexion menée à l'échelle européenne, a confirmé la pertinence de la définition traditionnelle du contrat de travail et son adaptabilité à l'aune du développement de plateformes numériques.

Au vu de ce cadre juridique, **le recours abusif au statut de travailleur indépendant désigne les situations dans lesquelles une entreprise fait appel à un travailleur indépendant alors que les conditions réelles d'exercice de son activité relèvent en fait d'une relation salariée**. Cette pratique est également qualifiée de « salariat déguisé » ou de « faux indépendant ». Lorsque le donneur d'ordre utilise délibérément ce procédé pour échapper aux obligations d'un employeur, il s'expose à des poursuites pour travail illégal et à des sanctions lourdes, au titre de la dissimulation d'emploi salarié.

Dans une décision rendue en 2025 s'agissant d'une plateforme de mise en relation d'aides-soignants sous statut de micro-entrepreneur auprès d'établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux[47], le Conseil d'État, reprenant la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, a considéré qu'il résulte des dispositions du code de la santé publique que les aides-soignants ne peuvent, dans ces établissements, exercer leur activité que sous la responsabilité d'un infirmier. En outre, ils ne peuvent exercer leur activité que dans le respect de l'organisation interne de l'établissement et des emplois du temps arrêtés à cette fin et qu'avec les moyens de l'établissement. Le Conseil d'Etat conclut que « *lorsqu'ils exercent au sein d'un tel établissement, les aides-soignants doivent nécessairement être regardés comme étant placés sous l'autorité et le contrôle de la hiérarchie de cet établissement*".

Ces abus sont sanctionnés car ils conduisent à priver les travailleurs des protections prévues par le code du travail : le travailleur indépendant ne bénéficie pas, en particulier, des dispositions protectrices en matière de rémunération minimale, de respect des durées maximales de travail et temps de repos minimaux, de congés payés ou de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail. Ils entrainent également **une perte de**

[45] Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), du 22 avril 2020, affaire C-692/19 « *Yodel Delivery Network Ltd* »; voir également par exemple : Cour de cassation, chambre sociale, 13 janvier 2000, 97-17766 ; 23 janvier 2008, 06-46137 ; 4 octobre 2007, 06-43562 ; 6 octobre 2010, 09-43296 ; 8 février 1979, 77-15985 (médecin); 18 septembre 2013, 11-10727 ; 9 juill. 2025, n° 24-13.504; Cour de cassation, chambre criminelle, 3 mars 2026, n°25-81.180.

[46] https://www.courdecassation.fr/publications/etude-annuelle/recueil-annuel-des-etudes-2024/presentation-du-recueil

[47] Conseil d'État, 5è - 6è chambres réunies, 11/02/2025, n°491128, aux Tables sur ce point

certains droits sociaux propres aux salariés : absence de droit au chômage ou de couverture en cas d'accident du travail notamment.

1.1.3.2 Une concurrence possible avec le secteur de l'intérim

Le développement de plateformes de mise en relation entre travailleurs indépendants et entreprises utilisatrices, bénéficiaires de la prestation, interroge quant à la frontière avec le régime du travail temporaire dans certains secteurs (en particulier ceux de l'hôtellerie et de la restauration, du médico-social, de la logistique). Selon leurs modalités concrètes de fonctionnement, certaines de ces plateformes, répondant aux critères de qualification de plateformes de travail numériques au sens de la directive, pourraient également être vues comme organisant une mise à disposition de personnel sous subordination, ce qui les ferait alors aussi relever du cadre de l'intérim. En se situant en-dehors de la réglementation de l'intérim, ces plateformes peuvent être perçues comme créant une concurrence déloyale.

Prism'Emploi, organisation représentative des entreprises de travail temporaire, soutient notamment cette position en considérant que ces plateformes de mise en relation entre travailleurs indépendants et entreprises utilisatrices disposent d'avantages concurrentiels massifs du fait de leur contournement du salariat. Elle considère que l'arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) le 24 octobre 2024[48] affirme de manière très claire le cadre applicable aux plateformes de mise à disposition agissant hors du cadre déclaré de l'intérim. L'organisation ne souhaite pas la création d'un nouveau régime juridique mais plaide pour une meilleure application du droit existant, à travers un renforcement des outils procéduraux permettant les requalifications, notamment pour faciliter l'action des salariés et son intervention aux instances.

Le droit français encadre strictement les opérations de mise à disposition de salariés au bénéfice d'un tiers. Le travail temporaire (article L. 1251-1 et suivant du code du travail) constitue le principal régime autorisant la mise à disposition lucrative de personnel, assorti d'obligations destinées à protéger le travailleur : garantie financière en cas de faillite, égalité de traitement avec les salariés permanents, indemnité de fin de mission, détermination des cas de recours et de la durée des missions. En dehors de ce régime[49], **le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit et constitutif des infractions de prêt illicite de main-d'œuvre (article L. 8241-1) et/ou de marchandage** (article L. 8231-1), dès lors qu'il cause un préjudice au salarié ou permet d'éluder des dispositions protectrices, notamment en matière de rémunération ou de conditions de travail, pénalement sanctionnées. Ce dispositif poursuit un objectif précis : éviter que la mise à disposition de personnel s'exerce hors du socle protecteur du travail temporaire, au vu du risque de contournement que soulève le développement des plateformes se présentant comme de simples prestataires de services ou intermédiaires entre indépendants.

En complément de ce cadre législatif, l'arrêt rendu par la CJUE le 24 octobre 2024[50] fixe le régime applicable aux plateformes de mise à disposition agissant hors du champ déclaré de

[48] CJUE 24 octobre 2024 (Affaire C-441/23, LM c. Omnitel Comunicaciones SL et a.)

[49] Et de celui applicable aux agences de mannequins : la mise à disposition d'un mannequin par une agence spécialisée (article L. 7123-11 du code du travail) requiert un contrat de travail écrit obligatoire conclu avec le client utilisateur (article L. 7123-17). À la différence de l'intérim de droit commun, ce régime juridique intègre des droits d'exploitation de l'image en complément du salaire (article L. 7123-6) et n'inclut pas d'indemnité légale de fin de mission.

[50] CJUE 24 oct. 2024 aff. C-441/23 LM c/ Omnitel Comunicaciones SL e.a. *précité :* relève du champ de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire toute entité qui recrute un travailleur afin de le mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice exerçant sur lui un pouvoir de contrôle et de direction, même lorsque cette activité est présentée comme une simple prestation de services ou une mise en relation entre indépendants

l'intérim. La Cour y retient le principe selon lequel la qualification d'entreprise de travail temporaire ne dépend pas de la qualification retenue en droit national ni de la présentation contractuelle choisie par les parties, mais de la réalité des conditions d'exécution de la prestation : le juge doit ainsi rechercher, au-delà des termes du contrat, comment le travail est effectivement organisé et contrôlé.

Cette approche rejoint celle déjà retenue par les juridictions françaises, qui apprécient concrètement les conditions d'exercice de l'activité, à savoir les modalités de recrutement, le degré d'autonomie dans l'organisation du travail, l'existence d'un pouvoir de sanction et l'intégration à un service organisé, afin d'identifier, au cas par cas, un éventuel lien de subordination ou une véritable activité de mise à disposition de personnel déguisée.

Il apparaît opportun à la mission de laisser cette clarification jurisprudentielle se poursuivre notamment dans la continuité de la jurisprudence de la CJUE.

1.1.3.3 Des problématiques spécifiques en matière de conditions de travail

Les interrogations liées aux conditions de travail des travailleurs indépendants de plateformes numériques s'inscrivent dans un constat plus large concernant les risques inhérents au travail indépendant. Selon l'Insee[51], si les travailleurs indépendants disposent d'une autonomie plus importante que les salariés dans l'organisation de leur activité, ils sont davantage exposés à l'isolement professionnel (76% déclarent travailler toujours ou souvent seuls), à une plus forte imbrication entre vie professionnelle et vie personnelle (20 %, contre 6 % pour les salariés) ainsi qu'à une plus grande insécurité économique (27 % craignent la perte de leur activité, contre 20 % des salariés).

S'agissant des horaires de travail, les indépendants ne bénéficient pas des garanties associées aux réglementations relatives à la durée du travail et au travail de nuit. Cette flexibilité est toutefois inhérente à la logique du travail indépendant par rapport au salariat, et peut représenter un atout pour certains travailleurs en recherche de souplesse d'organisation. **Les indépendants travaillent ainsi plus souvent selon des horaires atypiques**, en particulier les jeunes (70 % des jeunes indépendants travaillent le samedi, 34 % le dimanche et 46 % le soir).

S'agissant de leur santé physique, 27% des indépendants déclarent être concernés par des critères de pénibilité physique, un chiffre proche de celui déclaré par les salariés (23 %). **Les risques pesant sur la santé physique sont toutefois dépendants de l'activité exercées via une plateforme numérique, et sont ainsi plus importants dans le secteur de la livraison à vélo et du transport de personnes.**

Ainsi, les épisodes de canicule de l'été 2026 ont conduit les plateformes, dans le cadre d'une demande en ce sens des pouvoirs publics, à adopter des mesures de prévention de la santé des travailleurs. Uber Eats et Deliveroo ont ainsi annoncé la suspension des livraisons dans les départements placés en vigilance rouge entre 14 et 18 heures, durant la troisième vague de canicule. Compte tenu des conséquences économiques de cette suspension pour les livreurs, Uber Eats a indiqué que « *les créneaux avaient été délibérément choisis pour trouver un point d'équilibre entre l'enjeu prioritaire de la sécurité des livreurs tout en limitant l'impact sur les revenus* »[52]. À cet égard, les organisations représentatives de livreurs n'étaient pas toutes

[51] Emploi et revenus des indépendants, Insee Références, 2020
[52] Canicule : Uber Eats et Deliveroo suspendront les livraisons dans les départements en vigilance rouge entre 14h et 18h

alignées sur la position à tenir, au vu des conséquences économiques pour les coursiers. En tout état de cause, au-delà de ces mesures ponctuelles adoptées par les plateformes, la mission estime opportun qu'un cadre soit fixé par la voie du dialogue social afin de se préparer aux prochains épisodes climatiques qui ne manqueront pas d'intervenir.

Au-delà des risques physiques, les travailleurs des plateformes sont exposés à des risques psychiques. Le recours à la gestion algorithmique constitue ainsi un facteur spécifique de risques psychosociaux[53]. Et les risques psychiques auxquels sont exposés les travailleurs peuvent générer des comportements à risque augmentant les risques d'accident associés.

1.1.3.4 Le risque de précarisation, très marqué dans le secteur de la livraison

Le développement du travail indépendant par l'intermédiaire des plateformes numériques s'accompagne d'un risque de précarisation des travailleurs dans certains secteurs. Contrairement aux salariés, les travailleurs indépendants ne bénéficient pas, en principe, de garantie générale de rémunération minimale horaire. Le risque économique lié à l'activité est ainsi principalement supporté par le travailleur indépendant notamment en cas de baisse d'activité.

À titre d'illustration dans le secteur de la livraison, selon les données de l'Arpe[54], entre 2024 et 2025, le revenu horaire en course pour les livreurs était en diminution pour la majorité des plateformes, en passant de 26,31€/h en 2024 à 25,70€/h en 2025 pour Deliveroo ; de 24,0€/h à 22,7€/h sur la même période pour Stuart. Contrairement aux années précédentes, Uber Eats enregistrait en 2025 une progression de +4,7% en passant de 20,5€/h à 21,5€/h. Cette tendance globale à la baisse des revenus s'explique notamment par une asymétrie entre la hausse des durées moyennes de prestation des livreurs et la faible hausse équivalente du revenu unitaire.

Dans le secteur des VTC, toujours selon les données de l'Arpe[55], les évolutions du revenu horaire brut en 2025 étaient fortement différenciées entre les plateformes : Heetch (+48,6 %) et Mysam (+21,4 %) se distinguaient par des progressions très marquées. Freenow poursuivait une trajectoire positive (+7,3 %). À l'inverse, Allo cab, Uber, Sixt ride et Bolt enregistraient des reculs. Pour Allo cab et Uber, l'allongement des courses contribuait à la dégradation du taux horaire, même quand le revenu par prestation restait relativement stable.

La rémunération doit également être appréciée au regard des modalités de calcul retenues par les plateformes**. Dans de nombreux secteurs, celle-ci est exclusivement attachée à l'exécution effective de la prestation**, sans prise en compte des périodes de connexion, d'attente ou de disponibilité nécessaires à l'obtention d'une mission, ce qui peut se comprendre s'agissant de travail indépendant mais constitue un avantage comparatif, du point de vue économique, par rapport au salariat où tout le temps de mise à disposition auprès de l'employeur donne droit à rémunération et non le seul temps de travail effectif. Ainsi, le temps effectivement consacré à l'activité peut être sensiblement supérieur au temps donnant effectivement lieu à

[53] Rideshare Transparency: Translating Gig Worker Insights on AI Platform Design to Policy
Voir également Fabien Brugière, La santé en bout de course. Ethnographie des chauffeurs et livreurs de plateformes au travail, revue Travail et Emploi, n° 177-178-179, 14 avril 2026
[54] Rapport-Arpe-2026-_-indicateurs-dactivite-_-secteur-Livraison-_-vdef-1.pdf
[55] Rapport-VTC-2026-2-vdef.pdf
Rapport-du-groupe-de-travail-3-annexe-_-sept-2025.pdf
Arpe-CA-25-06-2025-Point-3-Rapport-dobservation-2025.pdf

rémunération. Cette distinction contribue à expliquer les écarts parfois importants entre les revenus effectivement perçus et le temps réellement consacré à l'activité.

Les conditions d'exécution du travail sont également un vecteur de précarisation, les travaux de l'Organisation internationale du Travail[56] mettent en évidence que le manque de prestations disponibles constituait déjà, avant la crise sanitaire liée à la COVID-19, l'une des principales préoccupations des travailleurs des plateformes. En 2019, près de 69 % des livreurs interrogés déclaraient souhaiter réaliser un plus grand nombre de livraisons. Parmi eux, 83 % indiquaient que cette situation résultait principalement d'une insuffisance du volume de travail disponible. **Les livreurs attribuent cette évolution à l'augmentation concomitante du nombre de plateformes et du nombre de travailleurs présents sur leur zone d'activité, conduisant à une intensification de la concurrence pour l'accès aux prestations**. Les mêmes constats sont observés dans le secteur du transport de personnes, où le développement des plateformes numériques est identifié comme un facteur d'intensification de la concurrence entre chauffeurs (70 000 chauffeurs VTC actifs en 2024, en hausse de 51% depuis 2022 selon l'Arpe).

Les modalités d'organisation retenues par les plateformes contribuent également à cette précarisation. L'étude de l'OIT relève que l'attribution des prestations est largement conditionnée par les systèmes de notation, les taux d'acceptation des missions ou encore les indicateurs de performance utilisés par les plateformes. Plus de 70 % des chauffeurs de VTC et plus de 60 % des livreurs interrogés considèrent que leur notation ainsi que leur taux d'acceptation influencent directement le volume de travail qui leur est confié. **Ces mécanismes incitent les travailleurs à accepter un nombre important de prestations afin de préserver leur référencement et leur accès futur aux missions, limitant ainsi leur capacité à sélectionner les courses les plus rémunératrices** ou à refuser certaines prestations. Ils réduisent également les possibilités de recourir simultanément à plusieurs plateformes, cette pratique étant susceptible d'affecter les indicateurs de performance utilisés par les plateformes.

La précarité économique est également susceptible de résulter d'une situation de dépendance économique à l'égard d'une plateforme numérique. Selon l'Insee, en moyenne entre 2021 et 2023, un quart des travailleurs dont l'emploi principal est un emploi indépendant déclarent réaliser au moins 50 % de leur activité avec un seul partenaire économique, qu'il s'agisse d'un client, d'un fournisseur ou d'un intermédiaire leur permettant d'accéder à une clientèle (plateforme numérique). Parmi eux, 12 % sont considérés comme économiquement dépendants[57]. Cette situation est particulièrement fréquente dans les secteurs investis par les plateformes numériques.

Cette dépendance économique réduit l'autonomie attachée au statut d'indépendant. Toujours selon l'Insee, les deux tiers des indépendants économiquement dépendants déclarent subir des contraintes imposées par leur principal partenaire économique, tant sur le plan économique que dans l'organisation de leur activité. Près de la moitié indique notamment ne pas être libre de fixer ses tarifs. Si cette situation ne remet pas nécessairement en cause leur statut juridique d'indépendant, elle place les travailleurs des plateformes dans une position de vulnérabilité économique plus importante que celle des autres travailleurs indépendants.

[56] World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Organization, 2021.

[57] Selon l'Insee, un indépendant est économiquement dominé si *« au moins la moitié de son activité dépend d'un de ses partenaires économiques (notamment plateforme numérique donnant accès à des clients ou autre relation) »*. Un indépendant est économiquement dépendant s'il *« est économique dominé par un partenaire économique et qu'il déclare que la perte de cette relation économique dominante mettrait en péril la survie de son entreprise »* (Emploi et revenu des indépendants, op.cit.)

Enfin, **l'étude de l'Insee montre que cette dépendance concerne plus particulièrement des publics déjà exposés à des facteurs de fragilité économique et sociale**. Les indépendants dits dépendants d'une plateforme sont ainsi plus fréquemment micro-entrepreneurs (58 %) et 29 % sont immigrés (contre 12 % de l'ensemble des indépendants). Les difficultés économiques observées ne concernent toutefois pas exclusivement les secteurs de la livraison ou du transport de personnes. Les travaux de l'OIT mettent également en évidence des situations de précarité sur les plateformes de micro-travail, de travail en ligne, de services numériques ou encore de prestations intellectuelles. Dans ces secteurs, la rémunération est généralement fixée à la tâche ou à la mission et demeure fortement dépendante du volume de prestations disponibles ainsi que de l'intensité de la concurrence entre travailleurs.

L'activité de livraison concentre des problématiques sociales et constitue un fort point de vigilance. Au cours des dernières années, la profession de livreur a été souvent évoquée dans les débats sur le travail de plateforme, ce qui peut s'expliquer par la visibilité de cette activité dans l'espace public, mais aussi par une attention médiatique soutenue[58]. De fait, il s'agit d'une activité concentrant plusieurs des problématiques sociales soulevées, en raison de conditions de travail difficiles et d'un revenu précaire, et qui sont aggravées par une situation singulière tenant à la présence importante d'étrangers sans titre exerçant cette activité.

Premièrement, des conditions de travail dégradées et pénibles, couplées à une faible rémunération, peuvent conduire à une désaffection des travailleurs en situation régulière et à une multiplication du recours aux travailleurs sans-papiers.

S'il n'existe aucune statistique officielle dans la mesure où l'exercice de l'activité sans titre de séjour – ou avec un titre de séjour mais sans autorisation de travail - est théoriquement interdit, des chiffres récents tirés du rapport de l'enquête *« Santé et conditions de vie et de travail des livreurs des plateformes numériques en France : SANTE-COURSE »* indiquent que les livreurs sont en très grande majorité des personnes arrivées récemment en France (depuis 2020 en médiane). **La majorité d'entre eux (64,4 %) n'a pas de titre de séjour** et 12,4 % d'entre eux ont un titre de séjour de moins d'un an[59].

A ce sujet, on peut observer qu'en l'état du droit, le fait que la seule voie ouverte pour la régularisation, notamment via l'admission exceptionnelle au séjour[60], soit le salariat, avec le titre de séjour « salarié », peut conduire à des demandes de requalification qui traduisent moins une préférence pour le salariat que l'absence de voie permettant de tenir compte d'une activité indépendante dans une éventuelle régularisation. **La question d'une prise en compte du travail indépendant dans les voies de régularisation par le travail excède le cadre d'analyse de la mission ; tout en en mesurant la sensibilité, la mission appelle toutefois à ce que la question puisse être abordée,** en tenant également compte des conséquences éventuelles sur l'activité des services préfectoraux, dans un contexte de fortes contraintes pesant sur leurs

[58] Au-delà des nombreuses enquêtes journalistiques, le film primé « L'histoire de Souleymane », réalisé par Boris Lojkine et sorti en 2024, retrace l'histoire d'un livreur à vélo souhaitant obtenir l'asile en France

[59] L'absence d'autres études sur le sujet, à la connaissance de la mission, ne permet pas en l'état d'apprécier de manière générale le phénomène de travailleurs en situation irrégulière dans d'autres secteurs que la livraison, notamment des VTC, de l'hôtellerie-restauration et des services à la personne, dans lesquels interviennent les plateformes de mise en relation.

[60] Un travailleur étranger, non européen, en situation irrégulière en France peut demander, au titre de l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire. Il s'agit d'une régularisation au cas par cas, réservée à des situations exceptionnelles ou liées à des considérations humanitaires (articles L435-1 à L435-4 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

capacités de traitement. À cet égard, la mission observe que l'article 20 de la Convention n° 193 de l'Organisation internationale du travail (cf. développements ci-après) stipule que les États parties doivent prendre des mesures pour prévenir les abus à l'encontre des migrants et des réfugiés dans le cadre de leur recrutement ou de leur engagement ainsi que de leur travail en tant que travailleurs des plateformes numériques, et leur fournir une protection adéquate.

Deuxièmement, toujours selon ce rapport **le secteur de la livraison connait un phénomène important de « location » de compte** : ainsi 73,5 % des livreurs enquêtés déclarent avoir travaillé en louant le compte d'une tierce personne. Un livreur qui loue un compte verse en moyenne 528 euros par mois à son propriétaire, ce qui représente plus d'un tiers de son revenu mensuel brut. En outre, 23,9 % des livreurs locataires d'un compte déclarent avoir « parfois » subi une forme de violence économique ou administrative de la part du propriétaire du compte, et 4,7 % déclarent en avoir subi « souvent ». Ce type de violence peut prendre la forme du non-versement des sommes dues, de la confiscation de documents, de la menace de signalement ou encore du chantage.

Troisièmement, **s'agissant des conditions de travail, plusieurs études attestent d'une forte pénibilité.** Une enquête sur les livreurs en région parisienne réalisée en 2022 révélait ainsi que plus d'un quart (26,4%) des livreurs déclaraient avoir subi un accident dans le cadre de leur activité[61].

Un rapport récent de l'ANSES[62] distingue entre les **risques physiques de court terme** (traumatologie due aux accidents de la route, troubles musculosquelettiques dus à une mauvaise ergonomie) et des **risques de long terme** (troubles du sommeil, maladies métaboliques, respiratoires ou cardio-vasculaires liées à l'activité en horaires atypiques et à un environnement de travail caractérisé par la pollution urbaine et le bruit).

Outre les risques physiques, le rapport de l'ANSES souligne le risque à moyen terme sur la santé mentale. Le manque de transparence, d'explications, ou d'accessibilité sur le fonctionnement des algorithmes, ne permet pas aux travailleurs de comprendre comment sont prises certaines décisions et constitue une source d'incertitude qui crée en dernier lieu une dépendance psychologique aux plateformes. L'Institut de recherche en psychodynamique du travail estime également que la gestion algorithmique du secteur de la livraison à vélo conduit à une « auto-accélération », incitant certains travailleurs à prolonger leur activité ou à réduire leurs temps de pause afin d'améliorer leur rémunération ou de maintenir leur référencement sur la plateforme. Cette dynamique conduit à une « obsession » envers l'application, susceptible d'engendrer un état de vigilance permanente.[63] L'ANSES, dans l'étude précitée, a rapporté que certains livreurs avaient également une consommation d'alcool et de stupéfiants pour tenter d'atténuer les douleurs physiques et morales.

Les livreurs sont également exposés à des violences. Toujours selon le rapport SANTÉ-COURSE, six livreurs sur dix déclarent avoir été victimes d'une agression verbale et un quart d'une agression physique au cours de leur activité.

---

[61] L. Dablanc, A. Aguilera, C. Krier, A. Cognez, J. Chrétien, N. Louvet, Etude 2022 sur les livreurs des plateformes à Paris et petite couronne, Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux, 2022

[62] Avis de l'Anses, Travailleurs des plateformes numériques de livraison de repas, Rapport d'expertise collective, Mars 2025

[63] Dares, Valorisation de la recherche n°7, Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail. Souffrance et plaisir au travail dans une plateforme numérique, une Scop et une entreprise libérée, Christophe Dejours, Stéphane Le Lay, Fabien Lemozy, Isabelle Gernet, 13 août 2024

Quatrièmement, **concernant le revenu des livreurs**, selon les dernières données de l'Arpe (2026)[64], le revenu moyen par course variait de 4,90 euros (Uber Eats) à 6,00 euros (Delicity). Le pouvoir d'achat horaire réel est en baisse de 25 à 32% sur les trois principales plateformes entre 2021 et 2025. Par ailleurs, les données issues de l'enquête SANTE-COURSE font apparaître **un revenu mensuel brut moyen de 1 480 euros pour les livreurs, correspondant à un revenu horaire brut moyen de 5,83 euros** et à une rémunération moyenne de 4,55 euros par course. L'écart entre ces revenus horaires s'explique par le fait que l'enquête SANTE-COURSE prend en compte le temps d'attente, là où l'Arpe ne prend en compte que le temps de course[65].

De plus, en tant que travailleur indépendant, les intéressés supportent directement les dépenses nécessaires à l'exercice de leur activité. Celles-ci comprennent notamment l'acquisition et l'entretien du matériel, les frais de déplacement, les assurances, les cotisations sociales ainsi que, le cas échéant, la location d'un compte auprès d'un tiers. Plus largement, **les dépenses mensuelles moyennes sont estimées, dans l'enquête SANTE-COURSE, à 454 euros pour un livreur utilisant son propre compte et à 660 euros pour un locataire de compte**, auxquelles peuvent s'ajouter près de 250 euros lorsque les livraisons sont réalisées au moyen d'un véhicule motorisé.

Les difficultés décrites ci-dessus ont donné lieu au dépôt d'une plainte pour « traite des êtres humains » à l'encontre des plateformes Deliveroo et Uber Eats. Cette plainte a été déposée par plusieurs associations représentant les livreurs en avril 2026. Sans préjuger de l'issue de cette procédure, **ce contentieux témoigne de l'importance prise par les conditions de travail des travailleurs des plateformes dans le débat public** et des interrogations qu'elles suscitent quant à l'adéquation du cadre juridique existant aux nouvelles formes d'organisation du travail.

1.1.3.5 Une protection sociale des travailleurs des plateformes posant question

- **Le niveau de protection sociale des travailleurs indépendants a progressivement convergé vers celui des salariés, mais des écarts significatifs demeurent s'agissant des accidents du travail, de l'assurance chômage et des complémentaires « santé »**

Les règles de protection sociale sont désormais plus proches entre les salariés et les non-salariés pour les grands risques (vieillesse, maladie et famille), les écarts de prestations tenant surtout au niveau des revenus déclarés et, pour les micro-entrepreneurs, à l'absence de cotisations minimales.

En revanche, trois différences liées au statut subsistent : la couverture contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP), l'assurance chômage ainsi que la protection

[64] Plateformes de livraison : l'Arpe publie son analyse 2026 des indicateurs d'activité - Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi

[65] Uber Eats, interrogé par l'AFP, a notamment contesté la méthodologie du rapport publié par Médecins du Monde le 31 mars 2026, qui reposerait sur nombre limité de témoignages, présentant un biais, l'ONG ayant en partie sondé les livreurs dans des maisons associatives, que fréquentent les populations particulièrement précaires - et à Paris et Bordeaux seulement alors qu'Uber Eats est présent dans 538 agglomérations. La plateforme souligne ainsi que l'activité de livraison de repas est « *une activité complémentaire qui ne s'exerce que lorsque les clients passent à table* », et donc, de son point de vue, le temps de connexion n'est pas assimilable au temps de travail, comme pour d'autres professions indépendantes. De son côté, Deliveroo a rappelé que ses livreurs bénéficient d'une assurance couvrant les accidents, d'une assurance maladie et d'une responsabilité civile et que des équipements de sécurité sont à disposition de ceux qui en font la demande.

sociale complémentaire. S'agissant des travailleurs indépendants exposés à des risques professionnels, en particulier dans le secteur des mobilités, c'est principalement l'absence de protection contre les AT-MP qui soulève une difficulté, d'autant que les dispositifs auxquels ils peuvent souscrire de façon volontaire ne donnent pas satisfaction (cf. 1.2.2.2).

Comparaison des niveaux de protection sociale entre les travailleurs salariés et non-salariés

Type de couverture	Non-salariés	Salariés
Frais de santé	Sécurité sociale	
Arrêts de travail	Indemnités journalières égale à 1/730e du revenu d'activité annuel moyen des trois dernières années civiles. Délai de carence de 7 jours (3 jours en cas d'arrêt de plus de 7 jours) Aucune Indemnités journalière pour les micro-entrepreneurs gagnant moins de 4 582 euros par an	Indemnités journalières égale à 50% du salaire journalier Délai de carence de 3 jours.
Congé de maternité	Durée alignée sur celle des salariées Indemnisation conditionnée à une prise de congé d'une durée minimale de 8 semaines.	Durée d'indemnisation de 16 semaines
Complémentaire santé	Pas de couverture obligatoire	Obligation pour l'employeur de proposer une couverture complémentaire à tous ses salariés Participation financière de l'employeur au moins égale à 50% de la cotisation
Prestations familiales	Sécurité sociale	
Validation de trimestres pour la retraite de base	Cotisation annuelle minimale de retraite de base (égale à 967 euros par an en 2026) permettant d'acquérir 3 trimestres pour les indépendants percevant de faibles revenus Les micro-entrepreneurs doivent avoir réalisé des montants minimaux de chiffre d'affaires, dont le montant varie selon leur type d'activité.	Validation d'un trimestre pour chaque tranche de salaire de 150 SMIC horaire (soit 1803 € bruts en 2026)
Accidents du travail/ maladies professionnelles	Pas de couverture obligatoire	Branche AT-MP de la sécurité sociale
Chômage/ perte d'activité	Allocation des travailleurs indépendants	Assurance chômage

- **Les travailleurs indépendants contribuent au financement de la protection sociale**

Contrairement à une idée reçue, **le constat d'une faible contribution du travail indépendant de plateforme au financement de la protection sociale mérite d'être nuancé**, y compris s'agissant de la micro-entreprise, ce qui s'explique par la convergence des droits entre salariés et indépendants indépendamment du statut. Ainsi, les travailleurs indépendants s'acquittent de cotisations (maladie, maternité, retraite de base et complémentaire, invalidité et décès) et des contributions sociales (CSG et CRDS) et à la formation professionnelle, dont les montants ne sont pas négligeables. Il en va de même s'agissant des micro-entrepreneurs, statut sous lequel exercent de nombreux travailleurs de plateformes, en particulier dans le secteur de la livraison.

Par ailleurs, la mise en place de la réduction générale dégressive unique (RGDU) conduit à réduire les cotisations dues par les employeurs[66] pour les salariés jusqu'à une rémunération inférieure à trois SMIC, ce qui limite fortement la contribution patronale s'agissant des bas salaires. En revanche, la RGDU ne vaut ni pour les cotisations salariales ni pour les travailleurs indépendants, y compris pour ceux qui perçoivent de faibles revenus.

Ainsi, selon les simulations de la direction de la sécurité sociale[67], **les cotisations et contributions des micro-entrepreneurs sont supérieures aux seules cotisations patronales jusqu'à environ 1,25 SMIC au taux applicable aux prestations de services commerciales (21,3 %), mais inférieures au total des cotisations patronales et salariales à tous les niveaux de rémunération (cf. annexe 4 « Comparaison des prélèvements destinés au financement de la protection sociale »).**

Concernant le secteur de la mobilité, il est difficile de tirer un constat général s'agissant des VTC, dans la mesure où ceux-ci n'exercent pas tous en qualité de micro-entrepreneurs et privilégient plutôt d'autres statuts (SASU et entrepreneurs salariés au premier chef).

Ce niveau inégal de contribution entre les salariés et les indépendants a d'ores et déjà fait l'objet de développements du Haut conseil pour le financement de la protection sociale (HCFiPS), notamment dans un rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants[68]. À cette occasion, **le HCFiPS avait constaté qu'une partie significative des travailleurs indépendants les plus précaires étaient des travailleurs des plateformes des mobilités**. Le HCFiPS avait alors formulé un certain nombre de recommandations.

- **La contribution des travailleurs des plateformes au financement de la protection sociale est néanmoins amoindrie par l'existence de fraudes importantes, qui devraient s'atténuer s'agissant des micro-entrepreneurs à la faveur de la mise en place du prélèvement direct de leurs cotisations et contributions sociales.**

[66] Cotisations de sécurité sociale d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et d'assurance vieillesse de base (retraite du régime général ou du régime de protection sociale agricole), contribution au Fonds national d'aide au logement, cotisations d'allocations familiales, contribution solidarité autonomie, cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires, contribution patronale d'assurance chômage et cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

[67] Simulateur des Urssaf pour les micro-entrepreneurs. Même si tous les travailleurs des plateformes n'exercent pas sous ce statut, celui-ci est massivement utilisé par les coursiers à vélo, par exemple.

[68] Haut conseil pour le financement de la protection sociale, Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendant, 24 septembre 2020

Pour autant, les critiques relatives au moindre financement de la protection sociale par les travailleurs des plateformes ne sont pas dénuées de fondement, eu égard aux fraudes qui existent dans ces secteurs[69]. Ainsi, **le HCFIPS évalue à 47 % le taux de cotisations éludées par les travailleurs des plateformes** (contre entre 18,8% et 23,6% pour les micro-entrepreneurs), soit 270 millions d'euros, **et ce taux monte même à 66 % pour les VTC et à 82 % pour les livreurs**[70]. Ces constats rejoignent les résultats de l'étude conduite par Matthieu Chtioui et Louis Pape[71], qui a mis en évidence une fraude fiscale généralisée dans le secteur des VTC entraînant de fortes distorsions de marché, en particulier une hausse de l'offre de travail (durée) et une diminution du prix des courses.

À cet égard et comme le soulignent ces auteurs, **la mise en place du prélèvement direct des cotisations et contributions sociales dues par leurs utilisateurs par les plateformes numériques** (parfois qualifié de « précompte ») par l'article 6 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024, à titre expérimental à compter de 2026[72] et de façon généralisée à partir de 2027, **devrait limiter les fraudes imputées aux micro-entrepreneurs prestant via des plateformes et améliorer le niveau des prestations sociales auxquels ils ont droit**. Cette évolution permettra également d'éviter les distorsions de concurrence. Néanmoins, ce prélèvement ne concerne que les micro-entrepreneurs alors que les VTC exercent principalement sous d'autres statuts (SASU et entrepreneurs salariés, notamment).

À compter de 2027, les plateformes numériques devront effectivement prélever directement les cotisations et contributions sociales dues par les micro-entrepreneurs, puis les reverser à l'Urssaf, sur la base du taux de cotisation à appliquer qui est communiqué à la plateforme par l'Urssaf. Cette mesure nécessite que les plateformes développent une ingénierie pour assurer cette nouvelle mission, en particulier l'organisation d'un versement aux Urssaf correspondant à chaque travailleur.

Ce prélèvement direct, qui ne concerne que les micro-entrepreneurs prestant via des plateformes, ne produira aucun impact sur les travailleurs qui déclaraient d'ores et déjà correctement leurs revenus. Toutefois, **compte tenu des niveaux de fraudes mentionnés ci-dessus, cette mesure produira certainement un impact baissier sur les revenus des travailleurs qui n'acquittaient pas leurs cotisations**[73].

Certaines organisations de travailleurs indépendants considèrent d'ailleurs que le modèle économique des plateformes repose précisément sur le fait que des travailleurs éludent tout ou partie de leurs cotisations, faute de quoi leur activité ne serait pas soutenable. C'est pourquoi certains représentants militent pour que la commission prélevée par la plateforme soit exclue du chiffre d'affaires sur lequel se fondent les cotisations que doivent acquitter les travailleurs. Du point de vue de la direction de la sécurité sociale, cela n'est pas cohérent dans la mesure où le régime des micro-entrepreneurs comprend déjà un abattement forfaitaire au titre des charges (dont font partie les commissions acquittées pour la mise en relation). En tout

[69] Voir notamment, s'agissant des micro-entrepreneurs, le rapport IGAS-IGF, Evaluation du régime des micro-entrepreneurs, mise en ligne septembre 2026.
[70] Haut conseil du financement de la protection sociale, note annuelle de suivi et d'évaluation des fraudes sociales, 13 janvier 2026.
[71] Chtioui et Pape, Fighting Tax Evasion in the Gig Economy: Evidence from French Administrative Data, 2026
[72] Arrêté du 31 juillet 2025 fixant la liste des plateformes numériques concernées par la phase pilote du dispositif prévu à l'article L. 613-6-1 du code de la sécurité sociale. Les plateformes participant à cette phase dite pilote sont : Uber Eats, Les Sherpas, Wecasa, Wecasa CARE, Truckrs, Extracadabra, Student pop, Staff Me et Mon spécialiste auto.
[73] Dans l'évaluation préalable des articles du PLFSS, seule une évaluation globale du gain avait été réalisée, à hauteur d'environ 200 M€. ECOX2320994L Bleue-1 Annexe 9 PLFSS (p. 42).

état de cause, la mission n'a pas été en mesure d'analyser de façon précise les conséquences financières de la mise en place de ce dispositif, par ailleurs porteur de droits pour les travailleurs.

Enfin, la mission s'est interrogée sur les conséquences de cette réforme sur le phénomène de sous-location irrégulière de compte. Les recommandations qu'elle formulera en la matière seront d'autant plus nécessaires qu'il s'agira d'éviter que des travailleurs créent des droits au profit de personnes qui sous-louent illégalement leur compte.

En synthèse globale de cette partie, la mission considère qu'innovation et amélioration des conditions de travail via une plateforme numérique ne doivent pas être opposées. Il s'agit de préserver les gains collectifs liés à une meilleure mise en relation et à la flexibilité du modèle économique des plateformes, tout en corrigeant les situations dans lesquelles l'organisation algorithmique réduit l'autonomie réelle ou transfère excessivement le risque économique et social au travailleur. Cette orientation globale permet de soutenir le développement de services utiles et de nouvelles formes d'activité mais de ne l'accepter qu'à des conditions économiques et sociales acceptables pour les travailleurs. **Le développement de nouvelles formes d'emploi et de nouveaux services par l'innovation est positif, il doit être soutenu mais il doit s'inscrire dans un cadre garantissant, pour les travailleurs concernés, des conditions de travail et de rémunération décentes**.

1.2 Face à l'essor des plateformes, la France a choisi d'encadrer le secteur de la mobilité en étendant certains droits sociaux aux travailleurs concernés, par la voie d'un dialogue social spécifique

1.2.1 Des réponses diverses apportées au niveau international

1.2.1.1 Différentes approches ont été retenues dans certains Etats

Différentes approches ont été adoptées au niveau international pour encadrer le travail de plateformes, définir de nouvelles garanties pour les travailleurs indépendants des plateformes, voire établir des régimes spécifiques (cf. annexe 3 « Focus sur la régulation des plateformes en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et en Californie »). Il est ainsi possible de distinguer une typologie de trois réponses : la définition de catégories hybrides voire de tiers-statuts, l'instauration d'une présomption de salariat pour les travailleurs de plateformes (cf. partie 2.1.2.1), dans tous les secteurs ou dans certains secteurs spécifiques, et la régulation du travail de plateforme dans le cadre de la négociation collective.

- **La définition de catégories hybrides ou de tiers-statuts**

Certains Etats ont défini des catégories hybrides, voire des tiers-statuts qui peuvent s'appliquer au cas spécifique des travailleurs de plateformes considérés, ni comme des salariés ni totalement comme des indépendants au regard des définitions juridiques existantes. Il s'agit par exemple de l'Italie, de l'Allemagne et du Royaume-Uni.

Le modèle italien repose sur la notion de collaboration hétéro-organisée prévue par l'article 2 du décret législatif n°81 du 15 juin 2015, adopté dans le cadre du Jobs Act. Cette disposition prévoit que lorsqu'un travailleur exerce une activité de manière personnelle et continue alors que les modalités d'exécution de cette activité sont organisées par le donneur d'ordre, il peut, tout en conservant juridiquement son statut d'indépendant, bénéficier de certaines protections liées au travail salarié. La loi n°128 du 2 novembre 2019 étend d'une part la portée de la collaboration hétéro-organisée de manière à ce qu'un travailleur demeure juridiquement indépendant et bénéficie de l'application de certaines protections liées au travail salarié, sans prévoir de requalification systématique de la relation de travail. D'autre part, elle prévoit un socle de garanties spécifiques en faveur des livreurs exerçant sur les plateformes.

Le cadre juridique allemand se distingue par la notion de « *travailleur semblable à un salarié* » (« *Arbeitnehmerähnliche Person* ») créée en 1974 pour qualifier une personne indépendante sur le plan juridique mais se trouvant dans une situation de dépendance économique. L'existence de travailleurs assimilés à des salariés est reconnue par le code civil allemand et la loi sur les conventions collectives mais cette catégorie ne fait pas l'objet d'une définition positive précise et s'apprécie dans les conditions précisées par la jurisprudence.

Le modèle britannique, quant à lui, reconnaît à certains travailleurs de plateformes le statut de « workers », notion définie en 1996 comme *« une personne sous contrat travaillant personnellement pour accomplir un travail et dont le cocontractant pour lequel elle accomplit ce travail n'est pas le client »*[74]. Les *workers*, considérés comme des travailleurs indépendants mais qui sont dépendants économiquement, se voient octroyer une partie des droits liés au statut de salarié (ex : salaire minimum garanti, protection contre les discriminations, etc.). Les *workers* sont toutefois considérés comme des indépendants sur le plan de la fiscalité et de la protection sociale.

- **L'instauration d'une présomption de salariat**

Une présomption de salariat applicable aux plateformes de travail numériques de tout ou partie des secteurs économiques est prévue dans le cadre législatif de certains Etats.

Le législateur californien a par exemple adopté en septembre 2019 la loi AB-5 (*« Assembly Bill 5 »*)[75] qui codifie le test « ABC » reposant sur une présomption de subordination. Toute personne fournissant un travail ou un service contre rémunération est présumée salariée et il revient au donneur d'ordre de renverser cette présomption au regard de plusieurs critères cumulatifs.
Ainsi, l'entreprise doit démontrer cumulativement que le travailleur est libre dans l'exécution de son activité (condition A), qu'il exerce une activité située en dehors du cœur de métier de l'entreprise (condition B), et qu'il exerce de manière habituelle une activité indépendante établie (condition C).
Toutefois, un référendum du 3 novembre 2020, la proposition 22, a créé un régime juridique spécifique pour les chauffeurs et livreurs utilisant une plateforme numérique et a soustrait ces travailleurs au champ d'application de la loi AB5. En qualifiant ces travailleurs d'indépendants, la proposition 22 limite fortement la portée de la loi. Elle instaure néanmoins un revenu garanti d'au moins 120% du salaire minimum sur le temps engagé[76], 30 centimes accordés par mile parcouru pour les dépenses liées au véhicule, une allocation pour une mutuelle pour les

[74] Employment Rights Act (1996)
[75] http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5
[76] Qui n'inclut pas le temps d'attente.

travailleurs disposant au moins d'une moyenne de 15 heures de conduite par semaine, une assurance pour les blessures survenues dans le cadre du travail, ainsi qu'une protection contre les discriminations et le harcèlement sexuel.

En Espagne, la loi dite « Riders » du 11 mai 2021 a instauré une présomption de travail salarié en faveur des personnes exerçant l'activité de livraison de marchandises sur les plateformes numériques. Cette loi octroie à ces travailleurs des droits et une protection sociale identiques à ceux des salariés. Toutefois, il semble que l'adoption de ce cadre juridique ne s'est pas traduite par une application immédiate et homogène à l'ensemble des plateformes. La mission a tenu à auditionner des plateformes actives en Espagne (y compris lorsqu'elles n'étaient pas ou plus présentes sur le marché français, comme Just Eat) pour mieux comprendre les spécificités du cadre national dans ce pays et les conditions de mise en œuvre de la réforme. Ces auditions ont fait ressortir la persistance, pendant plusieurs années après l'adoption de la loi « Riders », du recours à des travailleurs indépendants par certaines plateformes, malgré les décisions judiciaires et les sanctions administratives. Elles ont mis en évidence les déséquilibres concurrentiels associés à cette situation : les économies réalisées ont permis aux plateformes contrevenantes de soutenir leurs investissements commerciaux et de renforcer leurs positions de marché au détriment des opérateurs ayant respecté la loi et adopté le salariat. Le retard dans la mise en conformité a ainsi contribué à creuser ces déséquilibres, les parts de marché acquises et les relations commerciales nouées durant cette période produisant des effets durables, au-delà du changement de statut des livreurs. Sur le plan économique, les travaux de J. J. Dolado, Á. Jáñez et F. Wellschmied (2025) apportent un éclairage nuancé sur les effets de la réforme espagnole[77]. À partir d'un modèle d'appariement calibré sur le secteur de la livraison en Espagne – il s'agit donc d'un modèle d'appariement calibré, non d'une évaluation quasi expérimentale - les auteurs montrent qu'une progression de l'emploi salarié ne compense pas intégralement le recul du travail indépendant. Ils mettent aussi en lumière une baisse de la rémunération horaire moyenne des livreurs et une baisse de leur bien-être.

En Belgique, la loi du 3 octobre 2022 a instauré une présomption réfragable de salariat applicable aux plateformes numériques donneuses d'ordre. La présomption repose sur huit critères pour apprécier le degré de contrôle exercé par les plateformes sur le travailleur.

- **La régulation dans le cadre de la négociation collective**

Dans certains Etats, notamment les pays nordiques, le processus de la négociation collective a été privilégié comme vecteur pour modifier le statut des travailleurs des plateformes ou apporter davantage de droits sociaux aux travailleurs de certains secteurs. Par exemple, en 2018, la plateforme danoise Hilfr et l'un des syndicats majoritaires ont signé un accord rendant possible la coexistence des deux statuts, d'indépendant et de salarié[78]. Les travailleurs en situation de dépendance vis-à-vis de la plateforme peuvent ainsi se voir octroyer des droits identiques à ceux des salariés, à leur demande ou bien de manière automatique dès lors qu'ils

[77] J. J. Dolado, Á. Jáñez et F. Wellschmied (2025), Riders on the Storm, IZA Discussion Paper, n°17740. La même équipe a publié en 2026 une évaluation en différences de différences sur la loi chilienne (Bamieh, O., Dolado, J. J., Jáñez, Á. et Wellschmied, F. (2026), The Labor Market Effects of Regulating Platform Work: Evidence from Chile, RFBerlin Discussion Paper n° 159/26, mai 2026). Il s'agit d'une analyse cette fois empirique sur données nationales représentatives 2020-2024, portant sur la loi chilienne du 2 mars 2022. La réforme a produit une bascule de 8 points de pourcentage des sous-traitants informels vers le formel, sans aucune augmentation de la part des salariés, sans effet mesurable sur la négociation collective ni sur le respect des *minima* de rémunération et de durée du travail. Elle a en revanche réduit les profits des plateformes, ce qui indique que la hausse de coût a été absorbée par la marge plutôt que répercutée sur l'emploi ou sur les prix.

[78] Who is behind the cleaning company Hilfr? | Hilfr

dépassent le seuil des 100 heures d'activité. Une première convention collective signée en Suède par la plateforme Foodora et un syndicat de travailleurs du secteur des transports est également entrée en vigueur le 1er avril 2021. Elle prévoit certaines garanties, en particulier une indemnisation pour l'entretien du matériel, et a ouvert la voie à la signature de nouveaux accords.

1.2.1.2 Le sujet des travailleurs des plateformes est devenu prioritaire pour l'Union européenne

Dès 2019, le Conseil de l'Union européenne a débattu des nouvelles formes de travail et a invité la Commission européenne à examiner l'opportunité d'une éventuelle législation visant à garantir la protection des travailleurs.

En 2021, la Commission a consulté les partenaires sociaux à deux reprises, d'abord sur la nécessité d'une initiative relative au travail via une plateforme et sur son orientation possible, puis sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique à employer. Si les partenaires sociaux ont approuvé les défis généraux recensés, ils se sont opposés sur la question de la nécessité d'une action concrète à l'échelle de l'Union.

Face à l'expansion du travail des plateformes, accélérée par la pandémie en 2020 et 2021, **la Commission européenne**, estimant que cette croissance, si elle a bénéficié aux entreprises et aux consommateurs, a entrainé l'apparition d'une « zone grise » pour de nombreux travailleurs, **a proposé en décembre 2021 des règles spécifiques pour les plateformes de travail numériques**, en présentant au Conseil et au Parlement européen son projet de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

Selon la Commission, en 2021, plus de 28 millions de personnes dans l'Union travaillaient par l'intermédiaire d'une ou plusieurs plateformes de travail numériques ; la Commission estimait que ce nombre devait atteindre 43 millions en 2025. Elle dénombrait par ailleurs environ 500 plateformes de travail numériques exerçant leur activité au sein de l'UE. Selon la Commission, entre 2016 et 2020, les recettes de l'économie des plateformes ont presque été multipliées par cinq, passant de 3 milliards d'euros estimés à environ 14 milliards d'euros.

En février 2024, après un peu plus de deux ans de négociations, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord provisoire. Après son adoption formelle, la **directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme** a été publiée au journal officiel de l'Union européenne.

La directive, qui est au cœur de cette mission, s'articule autour de trois objectifs principaux (cf. partie 2.1) :

- **faciliter la détermination du statut professionnel correct des personnes exerçant une activité via une plateforme, au regard de leur relation réelle avec la plateforme de travail numérique ;**
- **garantir l'équité, la transparence et la responsabilité de la gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme** ;
- **renforcer la traçabilité et la sensibilisation aux évolutions du travail via une plateforme, ainsi qu'améliorer la mise en œuvre des règles applicables** à toutes les personnes exerçant une activité via une plateforme, y compris celles qui opèrent au-delà des frontières.

1.2.1.3 Les travaux récents engagés par l'Organisation Internationale du Travail pour répondre à une problématique mondiale

Partant du constat que la nature et la croissance de l'économie des plateformes, notamment des plateformes de travail numériques, transforment significativement le monde du travail, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté en juin 2026 la **convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes**[79]. Il s'agit de la première norme internationale du travail consacrée à l'économie des plateformes et élaborée spécifiquement pour répondre aux effets de la numérisation sur le monde du travail. Si l'économie des plateformes a dégagé de nouvelles perspectives pour les entreprises et leur développement, ouvert de nouvelles voies vers la formalisation du travail et créé de nouvelles sources de travail et de revenus, la CIT considère que ces opportunités s'accompagnent également de déficits en matière de travail décent.

La convention s'applique aux plateformes numériques de travail, dans une définition plus large que celle de la directive européenne.

Cette convention vise à garantir des principes et droits fondamentaux au travail à une population estimée à entre 154 et 435 millions de travailleurs de plateformes à travers le monde[80]. Elle vise à garantir des droits et protections appropriées pour les travailleurs de plateformes quel que soit leur statut, salarié ou indépendant, en particulier en matière de santé et sécurité au travail, de lutte contre la violence et le harcèlement, de travail décent, de rémunération ou de paiement, de suspension ou rupture du contrat, de protection sociale, de protection de leurs données personnelles, de protection des migrants et réfugiés, enfin d'accès à la justice. Elle prône l'utilisation transparente des systèmes automatisés fondés sur des algorithmes, utilisés pour surveiller ou évaluer le travail ou pour prendre des décisions, ainsi que l'accès à des mécanismes de réexamen.

À l'instar de la directive, elle garantit l'effectivité de ses mesures de protection même en présence d'un intermédiaire entre le travailleur et la plateforme. Globalement, cette convention converge largement avec la directive, tout en adaptant les formulations et les exigences à un cadre beaucoup plus large puisqu'ayant vocation à couvrir tous les Etats parties à l'OIT qui la ratifieraient.

Sans préjuger de la décision du Gouvernement français, le texte offre une base juridique aux 187 États membres de l'OIT qui décideront de ratifier ou non la convention.

1.2.2 En France, une extension progressive des droits sociaux des travailleurs des plateformes a été réalisée principalement dans le secteur de la mobilité

[79] C193 - Convention (n° 193) sur le travail décent dans l'économie des plateformes, 2026
[80] Rapport de la Banque Mondiale, Working without borders: the promise and peril of online gig work, 2023

1.2.2.1 La reconnaissance de droits pour les travailleurs des « plateformes à responsabilité sociale »

Les travailleurs indépendants ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que les salariés (cf., pour la protection sociale, 1.1.3.5 et 1.2.2.2). Or, les travailleurs des plateformes du secteur des mobilités n'exercent pas leur activité dans des conditions identiques à celles des travailleurs indépendants traditionnels. En effet, **ce sont les plateformes qui d'une part sont en contact avec le client, d'autre part fixent le prix de la prestation et définissent les caractéristiques de celle-ci, restreignant ainsi l'autonomie qui caractérise le travail indépendant**.

Afin d'atténuer ce déséquilibre et de tenir compte de cette situation de dépendance économique, le législateur est intervenu dès 2016. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels constitue le premier texte à introduire, par son article 60, des mesures de protection pour les travailleurs des plateformes dans le code du travail et à y consacrer le principe de responsabilité sociale des plateformes.

L'article L. 7342-1 du code du travail dispose ainsi que *« Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe le prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale »*. **Ces plateformes dites "à responsabilité sociale" sont soumises à un ensemble d'obligations envers les travailleurs (articles L. 7342-1 et suivants du code du travail), destinées à compenser partiellement leur situation de dépendance économique** :

- La prise en charge, par la plateforme, de la cotisation d'assurance volontaire contre les accidents du travail (AVAT) souscrite par le travailleur (article L. 7342-2) ;
- Un droit d'accès à la formation professionnelle, la plateforme s'acquittant de la contribution associée. Par ailleurs, la plateforme prend en charge les frais d'accompagnement ainsi que les indemnités liées à la validation des acquis de l'expérience professionnelle et abonde le compte personnel de formation – CPF (article L. 7342-3). Toutefois, le décret d'application de cette disposition, prévue, s'agissant du droit financé par la plateforme, par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (dite LOM), permettant l'abondement du CPF, n'a toujours pas été pris. La mission incite le Gouvernement à ce que sur la base des travaux qui ont été réengagés en 2026, le décret soit publié dans les prochains mois pour concrétiser ce droit ;
- Un droit de refus de fournir une prestation, notamment dans le cadre de mouvements dits "de refus concerté", sans s'exposer à des sanctions par la plateforme, notamment la rupture des relations contractuelles (article L. 7342-5) ;
- Le droit, pour les travailleurs, de constituer une organisation syndicale (article L. 7342-6) ;
- un droit d'accès à l'ensemble des données concernant leur activité sur la plateforme et le droit de les transmettre (droit de portabilité) (article L. 7342-7).

La logique sous-jacente est d'améliorer les droits sociaux des travailleurs des plateformes sans intervenir sur la question du statut. Ce premier socle de droits a été renforcé trois ans plus tard par la loi d'orientation des mobilités, qui a introduit des garanties supplémentaires propres aux secteurs les plus exposés de la conduite VTC et de la livraison (voir 1.2.2.3).

1.2.2.2 La protection sociale des indépendants se rapproche de celle des salariés, mais n'offre pas de couverture sur le risque des accidents du travail et maladies professionnelles

- **La convergence progressive permet aux travailleurs des plateformes qui exercent sous un statut d'indépendant d'avoir des droits proches de ceux des salariés, même si les niveaux de prestations peuvent demeurer inférieurs en pratique.**

À l'origine, la sécurité sociale française a été conçue pour protéger les salariés. Dès 1945, cependant, la notion de travailleurs non-salariés a été introduite pour y inclure les indépendants. Bien que cette catégorie ne fasse pas l'objet d'une définition juridique précise, elle regroupe une grande diversité de profils : artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales réglementées ou non, etc.). Par ailleurs, ces personnes exercent sous des statuts variés (entrepreneurs individuels, micro-entrepreneurs, gérants majoritaires ou minoritaires de sociétés, dirigeants d'entreprises, etc.) qui obéissent à des règles socio-fiscales variées, ce qui constitue un enjeu qui dépasse la question du travail via une plateforme.

S'il existe toujours des régimes distincts entre salariés et travailleurs indépendants, un mouvement de convergence a été engagé de longue date. Plusieurs étapes ont marqué cette évolution, permettant un rapprochement vers des régimes vieillesse[81], de l'assurance maladie et de la maternité[82], des prestations familiales[83], des indemnités journalières[84], ou avec la création de l'allocation des travailleurs indépendants pour compenser la perte d'activité définitive et involontaire[85].

Ainsi, **les différences en matière de protection sociale entre les salariés et les travailleurs indépendants sont nettement moins importantes qu'avant, s'agissant des « grands risques » (vieillesse et maladie) ainsi que du risque "famille"**. En revanche, la différence reste très substantielle en matière d'accidents du travail et d'assurance chômage, ainsi que de protection sociale complémentaire[86].

Toutefois, **la faiblesse des niveaux de revenus sur lesquels se fondent les contributions de certains travailleurs indépendants, associée à l'existence de pratiques frauduleuses (cf. 1.1.3.5) peuvent, en pratique, donner lieu à des niveaux de prestations plus faibles que ceux servis aux salariés**. Si cette question préexistait à l'émergence des plateformes, celle-ci a mis en lumière les difficultés soulevées par une couverture insuffisante, en particulier pour les travailleurs indépendants les plus précaires qui y recourent.

- **Les travailleurs indépendants demeurent moins bien protégés que les salariés dans deux domaines, dont les accidents du travail.**

Contrairement aux salariés, dont les employeurs doivent cotiser à la branche AT-MP (en fonction de l'activité, de la taille de l'entreprise et de la fréquence des sinistres à l'échelle de l'entreprise ou du secteur), les travailleurs indépendants, qu'ils exercent ou non via des plateformes, ne sont pas couverts par la branche AT-MP.

[81] Loi du 17 janvier 1948
[82] Loi du 12 juillet 1966
[83] Ordonnance du 26 septembre 1977
[84] Décret n° 95-556 du 6 mai 1995
[85] Loi du 5 septembre 2018
[86] HCFiPS | Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants.pdf

Néanmoins, **les indépendants peuvent souscrire, de façon individuelle et volontaire, à une assurance, l'AVAT (assurance volontaire et individuelle AT-MP)** prévue à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale. **L'AVAT permet aux travailleurs d'avoir droit à une prise en charge des frais de santé[87], au versement d'une indemnité en cas d'incapacité permanente[88], et à une prise en charge des frais funéraires.**

Le recours à l'AVAT a été encouragé par le législateur s'agissant des travailleurs des plateformes exerçant une responsabilité sociale. L'article L7342-2 du Code du travail prévoit que la plateforme prenne en charge la cotisation du travailleur à l'AVAT ou à une assurance couvrant le risque AT, dans la limite d'un plafond égal à la cotisation due au titre de l'AVAT du régime général (soit 638€ avec l'assiette plancher (salaire minimum des rentes) et 1427€ avec l'assiette plafond (PASS) pour un livreur et 468€ avec l'assiette plancher et 1047€ avec l'assiette plafond pour un chauffeur de VTC) et sous réserve que le travailleur ait réalisé un chiffre d'affaires au moins égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 6 247,8 € en 2026).

Cependant, l'AVAT n'est souscrite que par une minorité de travailleurs indépendants. Ainsi, seuls 45 000 travailleurs indépendants (soit moins de 2 % d'entre eux) ont fait le choix de recourir au dispositif en 2024. Dans l'immense majorité (89%), il s'agit de professionnels de santé libéraux (auxiliaires médicaux, médecins et dentistes)[89] et, d'après les informations portées à la connaissance de la mission, **aucun travailleur de plateformes n'aurait souscrit une assurance volontaire**.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette absence d'utilisation de l'AVAT :

- **Un seuil minimal de cotisation trop élevé** : pour souscrire à l'AVAT, le travailleur doit déclarer un montant de référence pour le calcul des cotisations et des prestations en espèces (rente ou capital) qui lui seront dues en cas d'AT-MP, en sachant que le montant doit être compris entre un plancher et un plafond (respectivement 21 498,47 et 48 060 € en 2026). Or, le seuil minimal est supérieur aux chiffres d'affaires moyens des micro-entrepreneurs (12 427 €, selon les calculs de la DSS), singulièrement dans le champ de la livraison (6 044 €, soit 3,6 fois moins que le plancher) ;
- **Des conditions de prise en charge de la cotisation par la plateforme trop restrictives en termes de montants et dont la mise en œuvre dans le temps induit une avance de trésorerie désincitative pour les travailleurs :** lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'AVAT, la plateforme prend en charge le financement de sa cotisation, à condition que le travailleur ait réalisé pour le compte de cette plateforme un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13% du PASS (6 247,8 €). Ainsi, tout travailleur réalisant un chiffre d'affaires inférieur ou partagé entre différentes plateformes ne pourra bénéficier d'une prise en charge de ses cotisations à l'AVAT. Cette condition est à mettre en regard avec le chiffre d'affaires moyen des micro-entrepreneurs travailleurs de plateforme dans le secteur de la livraison, qui s'élève à 6 044 €. Par ailleurs, le financement des cotisations à l'AVAT par la plateforme étant conditionné à la réalisation d'un chiffre d'affaires supérieur à 13% du PASS auprès de la plateforme, les cotisations sont, tout au long de l'année civile, prises en charge par le travailleur de plateforme. Le remboursement par la plateforme

[87] La prise en charge des frais de santé s'effectue sur la base des tarifs conventionnels de la Sécurité Sociale

[88] Cette indemnité est versée sous forme de capital lorsque le taux d'incapacité permanente partielle est inférieur à 10%, et sous forme de rente lorsqu'il est supérieur ou égal à 10%

[89] Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, annexe n° 1 accidents du travail / maladies professionnelles, édition 2025.

s'effectue *a posteriori*, à la fin de l'année civile, lorsqu'un chiffre d'affaires supérieur au seuil cité *supra* est constaté ;

- **L'absence d'indemnités journalières** : **l'AVAT n'ouvre pas droit au versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail consécutif à un AT-MP**. Or, des études démontrent que de nombreux travailleurs indépendants ne s'estiment pas en mesure de cesser leur activité au-delà de plusieurs jours[90], un sentiment dont les auditions menées par la mission permettent de penser qu'il est également répandu parmi les travailleurs du secteur des mobilités, tant au sein des chauffeurs de VTC (qui font face à des charges importantes) que parmi les livreurs (dont les revenus sont particulièrement faibles) ;
- **L'inadéquation au phénomène de l'activité multi-plateformes pour les travailleurs des mobilités** : le fait que l'AVAT mise en place à leur profit par l'article L. 7342-2 du code du travail repose sur une prise en charge par une plateforme peut sembler inadapté, dans la mesure où ces travailleurs peuvent être actifs sur plusieurs plateformes de façon concomitante ;
- **La méconnaissance du dispositif** : enfin, l'AVAT ne constitue qu'une faculté de s'assurer contre un risque (AT-MP), avec les limites exposées ci-dessus, et n'offre pas une couverture globale, ce qui peut constituer une limite de compréhension du dispositif pour un public parfois éloigné des procédures administratives.

En parallèle du dispositif légal, **plusieurs plateformes proposent aux travailleurs des couvertures contractuelles, mais les données portées à la connaissance de la mission démontrent une couverture effective très faible** : à titre d'exemple, pour une des principales plateformes de livraison, sur la période juillet 2024-octobre 2025, 200 accidents pris en charge, pour des coûts pris en charge par l'assurance de 320 000 euros, soit environ 250 000 euros annuellement. En termes de prestations servies, le rapport de la mission menée en 2021 par Jean-Louis Rey, relative à la protection sociale des travailleurs de plateforme de mobilité, montrait que les couvertures au moyen d'assurances privées proposées aux travailleurs offraient des prestations systématiquement inférieures à celles de l'assurance volontaire AT-MP, alors même que l'article L. 7342-2 du code du travail prévoit que les dispositions de ces contrats collectifs doivent comporter des garanties au moins équivalentes.

En résumé, **l'absence de couverture effective du risque AT-MP pour l'immense majorité des livreurs et des VTC qui prestent via des plateformes, alors même qu'ils sont exposés à des risques importants en matière d'accidents du travail, est insatisfaisante**.

- **Les travailleurs des plateformes sont également moins couverts du point de vue de la complémentaire santé**

En ce qui concerne la complémentaire santé, un constat similaire peut être dégagé, même si cette question a émergé de façon moins fréquente lors des auditions de la mission. Cette moindre attention peut s'expliquer, d'une part, par le fait que cette question **est, pour les publics concernés,** moins prioritaire que celle du revenu disponible ; et d'autre part, par le fait qu'il existe pour les publics les plus précaires un accès à la complémentaire santé solidaire (C2S) qui n'est pas réservée aux travailleurs salariés. Ainsi, des travailleurs indépendants pourraient bénéficier de la C2S dès lors que leur revenu est inférieur à un certain seuil (868 € par mois pour une prise en charge intégrale, 1172 € par mois pour une participation à 1€/jour), mais cette

[90] Selon le baromètre « travailleurs non-salariés 2026 » réalisé par CSA pour MetLife France, 62 % d'entre eux déclarent qu'ils ne pourraient pas maintenir leur niveau de vie plus d'un mois avec les seules prestations obligatoires.

prestation est marquée par un phénomène de non-recours important[91], sans toutefois que l'on dispose de données spécifiques sur les travailleurs indépendants.

À cet égard, **l'article 105 de la LFSS pour 2022 a ouvert la possibilité, pour les plateformes du secteur des mobilités, de proposer des contrats collectifs pour couvrir les travailleurs vis-à-vis de plusieurs risques** (décès, atteinte à l'intégrité physique, maternité, incapacité de travail ou invalidité, inaptitude, chômage, pensions de retraite, indemnités ou primes de départ en retraite ou de fin de carrière).

Néanmoins, **aucun décret d'application n'a été pris et, d'après les données portées à la connaissance de la mission, aucun contrat de cette nature n'a été proposé par des plateformes**.

1.2.2.3 Une régulation assumée dans le secteur de la mobilité mais dont les résultats en matière de dialogue social sont encore insuffisants

L'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) est consacré aux travailleurs indépendants des plateformes numériques, compte tenu du poids pris par les plateformes numériques dans le secteur des mobilités, notamment celui des chauffeurs VTC et des livreurs à deux ou trois roues. Cet article a à la fois introduit des dispositions spécifiques dans le code des transports et renforcé le dispositif mis en place par la loi dite « El Khomri » de 2016 dans le code du travail.

- **Dans le code des transports, les dispositions issues de la LOM ont renforcé la transparence relative aux données d'activité et les droits des travailleurs dans l'exercice de l'activité.**

Un nouveau chapitre est créé dans le code des transports pour les VTC et la livraison de marchandises à deux ou trois roues.

Les plateformes doivent désormais communiquer aux travailleurs la distance de la prestation et le prix minimal, déduction faite des frais de commission (article L. 1326-2). **Elles doivent aussi laisser un délai raisonnable aux chauffeurs pour accepter ou refuser la prestation proposée. Les travailleurs disposent d'un droit de refus sans encourir de pénalité, ni de rupture de la relation contractuelle**. Le respect par la plateforme de ces obligations a d'ailleurs été mentionné par l'arrêt de la Cour de cassation de l'été 2025 qui confirme l'arrêt de cour d'appel écartant la requalification contractuelle d'un conducteur (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2025, 24-13.504, Inédit, *cf. infra*).

Par ailleurs, **les plateformes sont tenues de publier annuellement, sur leur site internet, deux indicateurs : le revenu d'activité réel et le temps de travail effectif** (article L. 1326-3). Cette disposition a constitué un premier effort pour favoriser la transparence relative aux données jusqu'alors maîtrisées par les seules plateformes.

Enfin, **les travailleurs disposent de la liberté de choisir leur plage horaire d'activité ainsi que leurs périodes d'inactivité, sans être sous la menace d'une désactivation de compte** (article L. 1326-4 du même code). L'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 a ajouté l'interdiction pour les plateformes d'imposer l'utilisation d'un matériel spécifique, la liberté pour les travailleurs

[91] Cf étude de la Drees : Le recours et le non-recours à la complémentaire santé solidaire, 2023.

de recourir simultanément à plusieurs plateformes et de choisir librement leur propre itinéraire. L'ensemble de ces dispositions vise à sécuriser, par la loi, le statut d'indépendant du travailleur, à travers un faisceau d'indices (non-exclusivité, liberté d'organisation, absence de contrôle du parcours).

- **Au sein du code du travail, la loi LOM avait prévu une charte pour sécuriser, pour les conducteurs de VTC et des coursiers, le statut d'indépendant, mais elle a été partiellement censurée par le Conseil constitutionnel.**

La LOM du 24 décembre 2019 ouvrait la possibilité, pour les plateformes, d'établir une charte qui précise leurs droits et obligations et ceux des conducteurs de VTC ou des livreurs dans différents domaines : les conditions d'exercice de l'activité et la liberté de connexion, les modalités permettant d'obtenir un prix décent, le développement des compétences professionnelles, les modalités de partage d'informations et de dialogue entre les plateformes et travailleurs, les mesures de protection pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels, ainsi que les éventuelles garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme.

En outre, la loi prévoyait que la réalisation d'une telle charte, une fois homologuée par la direction générale du travail, excluait la possibilité pour le juge de caractériser l'existence d'un contrat de travail entre la plateforme et les travailleurs.

Ces dispositions **ont été partiellement censurées par le Conseil constitutionnel** (décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019), qui a jugé que le législateur ne pouvait permettre que les opérateurs de plateforme fixent eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail, ces règles relevant de la compétence du législateur.
Le très net amoindrissement de la portée de la charte qu'implique la décision du Conseil constitutionnel a conduit à ce qu'aucune charte ne soit finalement élaborée et *a fortiori* homologuée.

- **La structuration d'un dialogue social via l'Arpe**

Malgré la reconnaissance de droits individuels par le législateur en 2016 et en 2019, **faire reposer la régulation du travail de plateforme sur un encadrement purement normatif est apparu insuffisant**. C'est pourquoi, **dans le prolongement du rapport de la mission dite "Frouin"[92], remis en décembre 2020 au Gouvernement, la construction d'un second pilier reposant sur le dialogue social a été engagée**.

L'article 48 de la LOM avait habilité le Gouvernement à mettre en place, par voie d'ordonnance, un système de représentation pour les travailleurs des plateformes. Pour préparer ce texte et pour préciser les modalités concrètes de mise en œuvre de ce dialogue social, une mission de préfiguration a été confiée à Bruno Mettling, dont les travaux ont été remis en mars 2021.

Sur ce fondement, **l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 crée l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi** (Arpe). Elle en définit l'organisation et les compétences : les

[92] https://www.info.gouv.fr/communique/11922-remise-du-rapport-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail

missions, la composition, les modalités d'organisation du scrutin, le corps électoral et le régime de représentation.

Ce cadre a été complété, un an plus tard, par l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022, qui y ajoute des règles de négociation au sein de chaque secteur (VTC et livraison), précise les conditions de représentativité et impose l'obligation d'engager des négociations tous les ans sur un ou plusieurs sujets tels que la détermination des revenus, les conditions d'exercice de l'activité, la prévention des risques professionnels et la sécurisation des parcours professionnels (article L. 7343-36 du code du travail).

Par ailleurs, sur le modèle de la procédure d'extension des accords conclus entre organisations syndicales et patronales, **l'Arpe peut homologuer un accord** (article L. 7343-9)**, c'est-à-dire étendre ses stipulations à toutes les plateformes et à tous les travailleurs concernés**.

- **Des droits et protections sont prévus pour les représentants des travailleurs**

Compte tenu des risques qu'ils prennent pour représenter les intérêts des travailleurs, il est apparu **nécessaire d'octroyer des protections aux représentants des travailleurs**. Le dispositif finalement retenu[93] reprend l'économie générale de celui applicable aux syndicats de salariés, tout en l'adaptant à la nature du lien commercial unissant le travailleur à la plateforme. Dans le salariat, la protection du représentant repose sur plusieurs aspects : l'autorisation préalable de l'inspection du travail avant tout licenciement, la rémunération des heures de délégation mais aussi le financement des formations syndicales par l'employeur.

Le régime applicable aux représentants des travailleurs de plateforme, issu de l'ordonnance du 21 avril 2021 et précisé ensuite par deux décrets du 25 avril 2022, transpose ces aspects, en substituant l'Arpe à l'inspection du travail. Ainsi, **la rupture du contrat n'est possible qu'avec l'autorisation du directeur général de l'Arpe** (articles L. 7343-12 et L. 7343-13 du code du travail).

L'Arpe peut également proposer des médiations en cas de litiges entre une plateforme et un ou plusieurs travailleurs.

- **L'Arpe octroie également des moyens aux représentants afin qu'ils puissent conduire leur mission.**

En ce qui concerne le temps consacré à la formation, les représentants disposent de douze jours de formation au dialogue social par an maximum (article D. 7343-74)**, pendant lesquels ils sont indemnisés** (article D. 7343-75).

De même, **les représentants des travailleurs ont droit à des heures de délégation pour l'exercice des fonctions de représentation et pour la participation aux négociations, également indemnisées** (article D. 7343-75).

À la différence du salarié, dont les heures de délégation sont rémunérées par son employeur au titre de son salaire habituel, **le représentant indépendant perçoit une indemnisation**

[93] Dans le rapport « Frouin », il était ainsi envisagé de déplacer la charge de la preuve lors d'une rupture de contrat par la plateforme : c'est-à-dire qu'il reviendrait à la plateforme de justifier que la désactivation du compte d'un représentant ne découle pas d'une baisse d'activité liée à l'exercice du mandat.

forfaitaire, versée par l'Arpe, sur le fondement de montants fixés par arrêté[94], **qui ont fait l'objet de revalorisations en 2026** (cf. tableau ci-dessous). Par ailleurs, **la limitation** à **144 heures de délégation par représentation a été, en juin 2024[95], portée à 198 heures pour les représentants participant aux réunions du conseil d'administration et du conseil des acteurs[96] de l'Arpe** afin qu'ils puissent consacrer leur mandat à d'autres missions que le seul fait de siéger au sein de l'Arpe.

Évolution des moyens accordés aux représentants

		2022	2026
Jours de formation (3 h 30 par demi-journée)	Livreurs	59,5 €	77 €
	VTC	105 €	122,5 €
Heures de délégation	Livreurs	17 €	22 €
	VTC	30 €	35 €
Réunions de négociation (demi-journée)	Livreurs	70 €	80 €
	VTC	120 €	132 €

Si cette hausse des moyens témoigne de la volonté des pouvoirs publics de soutenir le dialogue social, ceux-ci demeurent insuffisants tant au regard de l'asymétrie entre les travailleurs et les plateformes que par comparaison avec les moyens dont disposent les représentants des salariés.

- **Les modalités de financement de l'Arpe devront être réinterrogées à l'aune des missions qui lui seront confiées à l'avenir.**

Les missions de l'Arpe sont financées par une taxe affectée, acquittée par les plateformes de VTC et de livraison[97]. Ce mode de financement, assis sur le secteur régulé lui-même plutôt que sur le budget général de l'État, vise à faire peser sur les acteurs privés le prix lié à la mise en place d'un dialogue social rendu nécessaire.

À cet égard, la mission observe que le rendement de la taxe affectée est proche de 3 M€[98] et qu'en raison du plafonnement à 1,5 M€ des ressources affectées à l'Arpe, environ la moitié du produit de la taxe revient au budget général de l'Etat. Autrement dit, **seulement la moitié de la taxe acquittée par les plateformes va effectivement aux missions que celle-ci est censée financer. En fonction des missions qui seront attribuées à l'avenir à l'Arpe ou à l'autorité qui lui succèdera (*cf. infra*), il appartiendra aux pouvoirs publics de s'interroger sur le niveau adéquat de taxation et en tout état de cause de réviser le mécanisme du plafonnement**.

[94] Arrêté du 25 juillet 2022 relatif à l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes versée au titre de leurs formations et de leurs missions de représentation, ainsi qu'à la rémunération des organismes de formation par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

[95] Décret n° 2024-586 du 24 juin 2024 relatif à la détermination des heures de délégation des représentants désignés par les organisations représentatives des travailleurs de plateformes.

[96] Présidé par le président du conseil d'administration de l'Arpe, le conseil des acteurs des plateformes a pour mission de formuler des propositions au président du conseil d'administration sur les sujets relevant de la compétence de l'Arpe. Trois rapports rédigés dans ce cadre ont été publiés en septembre 2025 : Les sources de données concernant le travail des plateformes, Santé, sécurité et prévention des risques des travailleurs indépendants dans le secteur des VTC et de la livraison et Indépendance et partage de la valeur.

[97] Le montant de la taxe est égal au produit de la marge brute de l'exploitant (c'est-à-dire la différence entre, d'une part, les sommes qu'il a encaissées au cours de cette année et, d'autre part, celles qu'il a versées aux utilisateurs du service aux cours de cette même année) et d'un taux de 0,46 %.

[98] 2,16 M€ en 2022, 1,92 M€ en 2023, 2,97 M€ en 2024 et 2,81 M€ en 2025.

- **Des dynamiques différentes lors de chaque mandature**

Les premières élections de l'Arpe ont eu lieu du 9 au 16 mai 2022. Parmi les 16 organisations candidates, seules celles avec un minimum de 5 % des suffrages sont reconnues représentatives. Sont considérés comme électeurs les travailleurs inscrits sur les listes électorales en tant que travailleur indépendant (secteur VTC ou livraison) avec une expérience d'au moins trois mois et d'au moins cinq prestations minimum réalisées entre juillet et décembre 2021. Dans le secteur des VTC, sept organisations ont été reconnues représentatives, contre quatre dans le secteur de la livraison. S'agissant de la représentativité des plateformes, celle-ci est déterminée par l'Arpe en fonction du nombre de travailleurs déclarés et des revenus d'activité. **Treize accords ont été conclus sous cette mandature (neuf dans le secteur des VTC, quatre dans celui de la livraison), dont douze ont été homologués.**

Un second cycle électoral s'est tenu en 2024, du 22 au 30 mai, avec un relèvement à 8 % des suffrages exprimés pour qu'une organisation soit reconnue représentative et une mandature qui doit cette fois durer quatre ans, en cohérence avec les élections professionnelles pour les salariés. Dans le secteur des VTC, quatre organisations ont été reconnues représentatives (FNTL FO-UNCP, ACIL, Union-Indépendants et UDVTC SUD), comme dans le secteur de la livraison[99], conduisant à une nette évolution du paysage syndical en particulier chez les VTC.

Il convient de noter que **le taux de participation au scrutin dans le secteur des VTC s'est élevé à 19,96 % et à 3,90 % dans celui de la livraison, contre 3,91 % et 1,83 % respectivement lors des élections de 2022**. Au-delà de la progression entre les deux scrutins, ces niveaux de participation, bien que faibles, ne doivent pas être sous-estimés s'agissant de collectifs de travail fragmentés, notamment si on les compare au taux de participation aux élections dans les entreprises de moins de onze salariés (4 %).

S'agissant de la partie « plateformes », l'Association des plateformes d'indépendants (API) regroupe Uber dans le secteur des VTC et Uber et Deliveroo dans le secteur de la livraison. Dans ce dernier secteur, l'API est la seule organisation représentative. S'agissant des VTC, elle est majoritaire (audience de 67,57 %) par rapport à la Fédération Française des Transports de Personne sur Réservation (FFTPR) qui regroupe les plateformes Freenow, Heetch, Bolt, Marcel, LeCab, Allo cab (32,43 %). **Cette situation conduit à l'impossibilité de conclure un accord dans le secteur de la livraison si l'une des deux grandes plateformes ne le souhaite pas tandis que, dans le secteur des VTC, Uber est en pratique la seule plateforme en mesure de signer un accord susceptible d'être homologué**. Par ailleurs, le fonctionnement de certaines plateformes internationales contraint les marges d'autonomie de leurs représentants en France, qui doivent négocier des mandats avec le siège de l'entreprise.

- **Une activité dynamique en première mandature**

Les premiers accords ont été conclus dès la première mandature.

Ainsi, dans le secteur des VTC, neuf accords ont été signés sur les thématiques suivantes :

- <u>La création d'un revenu minimal par course :</u>

[99] Résultats des scrutins pour désigner les représentants des chauffeurs VTC et des livreurs indépendants - Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi ; Les organisations représentatives des plateformes d'emploi - Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi

- Cet accord conclu en janvier 2023 fixe un revenu minimum d'activité à 7,65 € par course quelle que soit sa durée et la distance parcourue.
- Un avenant du 19 décembre 2023 a réévalué le revenu minimum à 9 euros par course ;
- Le 2 avril 2024, un nouvel avenant est venu préciser les modalités d'application du revenu minimal : ainsi, le prix minimal garanti, déduction faite des frais de commission perçus par la plateforme, ne peut être inférieur à 9€.

- L'amélioration des revenus des chauffeurs VTC :

  - Cet accord, conclu en décembre 2023, fixe une **garantie de revenu minimal de 1 € par kilomètre parcouru dans le cadre d'une course et de 30 € par heure d'activité**, en incluant, outre le temps de course, le temps d'approche, c'est-à-dire le temps passé entre l'acceptation de la course par le chauffeur et la prise en charge du client, qui n'entrait pas jusqu'alors dans le calcul des revenus des chauffeurs.
  - Un avenant du 2 avril 2024 introduit les définitions de « réservation immédiate » et de « réservation à l'avance » et précise les modalités d'application, dont les informations devant être transmises aux chauffeurs (le cumul du temps de course, du temps d'approche ainsi que la totalité des revenus).

- La liberté de choix de leur course des chauffeurs VTC :

  - Cet accord, conclu en décembre 2023, prévoit que les plateformes mettent en place un dispositif permettant à chaque exploitant de choisir un revenu minimum par kilomètre course à partir duquel il souhaite recevoir les propositions de course.

- La méthode et les moyens de la négociation :

  - Cet accord, conclu également en janvier 2023, porte sur la composition et le fonctionnement de la commission de négociation, le rôle de l'Arpe dans la négociation, ainsi que les modalités d'indemnisation des représentants des organisations de travailleurs, le calendrier et les thèmes retenus dans le cadre de la négociation pour 2023, enfin les modalités d'information des travailleurs sur les dispositions conventionnelles applicables.
  - Un avenant du 1er mars 2023 a précisé les modalités de calculs et de versement de l'allocation aux représentants de travailleurs.

- La transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et les conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation :

  - Cet accord, conclu en septembre 2023, vise :
    - d'une part, à **encadrer l'information générale des chauffeurs sur les règles de fonctionnement des plateformes** : en effet, lorsque les plateformes ont recours à des indicateurs, tels que le taux moyen d'annulation des courses par le chauffeur ou son évaluation par les

clients, elles sont tenues d'informer les travailleurs des modalités de calcul de l'indicateur et de son incidence sur les conditions d'activité du chauffeur (indicateur pris en compte au titre des, modalités de proposition des courses et de fixation de leur prix, entre autres).d'autre part, **à encadrer les modalités de suspension et de résiliation des services de mise en relation**, avec l'information des chauffeurs sur les conditions susceptibles d'aboutir à une suspension, la mise en place d'un système d'alerte en cas d'incidents ou de manquements répétés, le principe d'une intervention humaine dans tout processus de résiliation des relations, l'introduction d'une procédure préalable à la résiliation et enfin les conditions de dédommagement et de réactivation du compte.

Huit accords ont été homologués par l'Arpe, et donc rendu obligatoires pour l'ensemble des acteurs du secteur.

Dans le secteur de la livraison, quatre accords ont été homologués sur les thèmes suivants :

- <u>Les modalités de rupture des relations commerciales :</u>

    - À l'instar de l'accord conclu dans le secteur des VTC, cet accord, signé en avril 2023, encadre les conditions dans lesquelles les plateformes peuvent procéder à la rupture de leurs relations commerciales avec les travailleurs indépendants en fixant plusieurs conditions notamment l'obligation d'information du livreur et la mise en place de procédures préalables à la désactivation.

- <u>La méthode de négociation :</u>

    - Conclu en avril 2023, il accorde notamment des moyens supplémentaires aux représentants, alloués par les plateformes, avec le versement d'une allocation complémentaire destinée à compléter le dispositif d'indemnisation légale des représentants des organisations de travailleurs.

- <u>Une garantie minimale de revenus :</u>

    - Cet accord, conclu en avril 2023, fixe une garantie de revenu minimal de 11,75 € par heure d'activité, appréciée sur le mois. Il est entré en vigueur en décembre 2023. Ce revenu moyen est calculé en prenant en compte le temps d'activité qui s'étend de l'acceptation d'une proposition de livraison par le travailleur jusqu'à la remise de la livraison au destinataire final.

- <u>La lutte contre toute forme de discrimination :</u>

Cet accord, conclu en mai 2024, prévoit :

- La mise en place d'un observatoire des discriminations, en vue de mener chaque année une enquête auprès des livreurs ;
- Le déploiement par chaque plateforme d'un dispositif, via son application, permettant aux livreurs de signaler immédiatement toute situation de discrimination ;

- L'instauration d'un droit au dédommagement pour les livreurs s'estimant victime de propos discriminatoires. En effet, dans l'hypothèse où au cours de la même commande, un autre utilisateur signalerait un incident, le livreur, dont le compte est suspendu puis réactivé à l'issue des investigations, dispose d'un droit au dédommagement auprès de la plateforme.

Ce **bilan quantitatif de la première mandature avec au total treize accords conclus** doit toutefois être nuancé au vu du **quasi-blocage des négociations à la fois dans le secteur des VTC et de la livraison, dans le cadre de la deuxième mandature issue des mesures de représentativité de mai 2024**, même si un accord a été conclu à l'été 2026 dans le secteur de la livraison (*cf. infra*).

- **Un dialogue social crispé mais qui se poursuit en 2è mandature**

Depuis 2024 **dans le cadre de la deuxième mandature, les négociations se sont tendues** entre les organisations des plateformes et les organisations de livreurs et de VTC reconnues représentatives à l'issue des élections organisées par l'Arpe.

L'absence, pendant plus de deux ans, de conclusion d'accord que ce soit dans le secteur de la livraison ou celui des VTC est symbolique de ce blocage, malgré la tenue depuis 2025 de commissions mixtes de négociation sous la présidence de l'Arpe, jusqu'à la signature à l'été 2026 d'un accord dans le secteur de la livraison en matière de revenus.

Il ressort des différentes auditions des parties prenantes au dialogue social conduit sous l'égide de l'Arpe que les raisons de ce blocage sont de manière générale communes aux deux secteurs, même s'il apparaît encore plus fort dans le secteur des VTC.

Ainsi, **les négociations se concentrent sur la question des revenus,** les organisations de travailleurs ayant fait de la conclusion d'accords sur ce sujet une priorité et un préalable à l'ouverture de négociations sur les conditions de travail.

Cette priorité est appuyée par les dernières analyses des principaux indicateurs d'activité publiées par l'Arpe en avril 2026. Cette analyse est réalisée à partir des données publiées entre 2021 et 2025 par les plateformes elles-mêmes. Dans le **secteur des VTC**[100], si les évolutions du revenu moyen par prestation en 2025 sont contrastées selon les plateformes, **une érosion du revenu horaire réel demeure majoritaire sur la période longue** : la progression du revenu horaire nominal ne compense pas l'inflation cumulée. Le constat est le même **dans le secteur de la livraison**[101]. Pour les plateformes disposant d'un historique depuis 2021, l'évolution cumulée du revenu horaire brut sur l'ensemble de la période reste orientée à la baisse, entre –15,0 % et –22,4 %. À ce constat s'ajoute par ailleurs celui de **l'allongement de la durée des prestations**- pour les plateformes suivies depuis 2021 la hausse cumulée atteint entre +6,5 % et +36,5 %- ainsi qu'**une hausse généralisée du temps d'attente**-sur la période longue la hausse cumulée peut dépasser +200 % selon les plateformes. Cet indicateur ne prend toutefois pas en compte le recours simultané à plusieurs plateformes par un même travailleur.

[100] https://www.arpe.gouv.fr/actualites/larpe-publie-son-edition-2026-de-lanalyse-des-indicateurs-dactivite-des-plateformes-de-vtc/
[101] https://www.arpe.gouv.fr/actualites/plateformes-de-livraison-larpe-publie-son-analyse-2026-des-indicateurs-dactivite/

Les organisations représentatives des travailleurs ont également porté, dans le cadre des négociations, la demande de **réguler le nombre de chauffeurs et de livreurs**.

Le manque d'avancée des négociations s'explique aussi par le déséquilibre entre les parties prenantes dans l'accès aux données d'activité. Comme le met en exergue le rapport d'observation de l'Arpe de 2025[102], si une masse importante d'informations est collectée via l'activité des travailleurs, les plateformes en contrôlent l'accès, et ne sont à ce stade pas tenues de communiquer les principaux éléments de fonctionnement de leurs algorithmes. Si ce frein à la communication s'explique en partie par le secret des affaires, **cette asymétrie d'information tant envers les organisations représentatives de travailleurs que de l'Arpe est un facteur de déséquilibre du dialogue social**.

Le syndicat Union-Indépendants a ainsi officiellement adressé une mise en demeure aux plateformes Uber Eats et Deliveroo en mai 2026 de révéler le fonctionnement de leurs algorithmes concernant la suspension des comptes et la rémunération des livreurs. Le syndicat dénonce en effet deux problématiques qui précariseraient les livreurs, à savoir la multiplication de désactivations de comptes sans preuve fournie aux livreurs concernés, ainsi que l'opacité des rémunérations depuis le passage en 2023 à une tarification « dynamique » pilotée par algorithme.

Pour autant, malgré ces difficultés, **les négociations dans le secteur de la livraison ont abouti en juillet 2026 à la signature d'un avenant** à l'accord de 2023 **instaurant une garantie minimale de revenu**, qui est **entré en vigueur le 1er septembre 2026.** Il revalorise à **19 €** la garantie minimale de revenus **pour chaque heure d'activité**, fixée jusqu'alors à 11,75 euros. Comme dans l'accord de 2023, elle porte sur le temps d'activité, de l'acceptation de la course à la remise de la commande et exclut donc le temps d'attente, en forte hausse selon l'Arpe. Signé par Union-Indépendants et la FNAE ainsi que par API, l'avenant prévoit que cette garantie est désormais appréciée sur une période hebdomadaire, et non plus mensuelle, ce qui devrait permettre un suivi mieux adapté à la réalité de l'activité des livreurs. L'avenant prévoit également la mise en place d'un comité de suivi composé des représentants des organisations signataires, afin de veiller à l'application de l'accord et d'en apprécier l'efficacité, ainsi que la poursuite des négociations pour améliorer le dispositif au moyen d'une formule horo-kilométrique. Par ailleurs, les organisations représentatives sont convenues de reprendre les négociations sur les désactivations de comptes et d'ouvrir une nouvelle négociation consacrée à la santé et à la sécurité des livreurs. Selon les plateformes de livraison signataires, cet avenant devrait bénéficier à plus de 90 % des livreurs actifs et représenterait, pour elles, un investissement annuel estimé à près de 50 millions d'euros. Les plateformes concernées n'ont toutefois pas fourni, ni dans le cadre de la négociation ni à la mission, d'éléments étayés permettant d'estimer plus précisément les coûts induits par cet avenant, ainsi que les effets sur la rémunération. Malgré ces éléments d'incertitude, et sous réserve bien sûr de pouvoir mesurer ses effets concrets sur la rémunération des livreurs, cet avenant doit être salué à la fois parce qu'il permet une augmentation substantielle de la garantie minimale de rémunération et parce qu'il concrétise une relance du dialogue social dans le secteur de la livraison.

La situation semble en revanche plus bloquée dans le secteur des VTC.
Ces difficultés de négociation ont amené certaines organisations représentatives de travailleurs à demander la suppression de l'Arpe. Du point de vue de la mission, cette option n'est pas souhaitable, pour deux raisons : d'une part, il faut mesurer les aspects positifs qu'a eu

[102] https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2025/10/Arpe-CA-25-06-2025-Point-3-Rapport-dobservation-2025.pdf

la construction, certes encore très imparfaite, d'un dialogue social sectoriel sous l'égide de l'Arpe ; d'autre part et surtout, la réussite de l'Arpe dans sa mission dépend de ce que font les acteurs de ce dialogue social, à savoir les organisations représentatives des plateformes et des travailleurs. Pour la mission, il ne s'agit pas de prétendre que la situation actuelle est satisfaisante, elle ne l'est pas, mais de considérer qu'elle appelle notamment **le renforcement des pouvoirs et des moyens de l'Arpe pour la conduite de ses missions**, en particulier pour réduire l'asymétrie d'informations. **La transposition de la directive offre l'opportunité d'aller en ce sens**.

Par ailleurs, les représentants des organisations de plateformes et de travailleurs pourraient être invités à étudier l'opportunité de renégocier certains accords s'ils entraient en contradiction avec des dispositions de la directive, en particulier s'agissant des modalités de suspension ou de déconnexion.

- **La profession VTC et les débats autour de la régulation**

Dans le secteur des VTC, le succès des plateformes a accru les revendications de régulation renforcée de l'accès à la profession de chauffeur de VTC, marquée à la fois par de nombreuses réussites à la voie de l'examen professionnel (13 683 en 2022, 24 720 en 2023 et 19 327 en 2024[103]) et par l'existence de la voie de l'équivalence (après justification de plus d'une année d'activité de transport routier de personnes au cours des dix dernières années)[104]. **En 2025, près de 29 000 cartes professionnelles ont ainsi été délivrées, dont environ deux tiers à la suite de la réussite à l'examen et environ un tiers par équivalence**.

Dans ce contexte, **on observe une augmentation du nombre d'exploitants de VTC au cours des cinq dernières années : alors qu'ils étaient moins de 40 000 en 2019, ils sont désormais plus de 71 000** (+20 % par rapport à 2024 et +28 % par rapport à 2023), même s'il est difficile de documenter combien parmi eux ont cessé leur activité[105]. S'agissant des chauffeurs actifs sur les plateformes (71 000), 47% ont obtenu leur première carte professionnelle en 2022 ou après, ce qui témoigne aussi de l'arrivée récente de nombreux chauffeurs.

Par ailleurs, les données de l'ONT3P mettent en évidence que **les chauffeurs VTC sont plus concentrés géographiquement que les taxis** : en 2024, plus des trois quarts (76 %) ont réceptionné leur carte professionnelle dans la région francilienne, suivis par les départements des Alpes-Maritimes (4%), du Rhône (3 %) et des Bouches-du-Rhône (2 %). Même si, à la différence des taxis, ils peuvent opérer sur l'ensemble du territoire, cela donne des indices sur les lieux d'activité et sur le volume de l'offre dans certaines zones.

À cet égard, **les représentants des organisations de travailleurs indépendants considèrent qu'un nombre élevé de chauffeurs place les plateformes en position de force pour tirer le prix des prestations vers le bas**.

[103] Rapports 2024, 2025 et 2026 de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes. L'ensemble des données qui suivent sur les chauffeurs de VTC sont issues de ces rapports.
[104] Cette voie de reconnaissance de l'expérience professionnelle a notamment permis aux chauffeurs dit « LOTI » (en référence à la loi d'orientation des transports intérieurs de 1982) d'accéder à la profession de conducteur de VTC sans avoir à se soumettre à l'examen après que la loi dite Grandguillaume du 29 décembre 2016 leur ait interdit de continuer à exercer leur activité sous ce statut dans des agglomérations de plus de 100 000 habitants.
[105] Ce point est difficile à documenter, dans la mesure où les exploitants qui cessent leur activité ne sont pas tenus de déclarer leur cessation d'activité.

Avec le décret n° 2026-764 du 5 août 2026, **le Gouvernement a supprimé l'admission à la profession par équivalence** (abrogation des articles R. 3122-11 et R.3123-2 du code des transports) après qu'un rapport de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable portant sur l'accès à la profession de chauffeur VTC a mis en évidence que cette voie ne présentait pas toutes les garanties d'aptitude professionnelle et qu'elle était sujette à des pratiques frauduleuses s'agissant de la justification de l'expérience professionnelle.

Ce sujet de la régulation de l'offre et de la demande dans le secteur des VTC excède le champ des investigations de la mission, aucune proposition spécifique sur cette question ne sera donc formulée. Mais on peut constater que la plupart des représentants des chauffeurs VTC ne sont pas pleinement satisfaits, plusieurs ayant indiqué que l'essentiel des difficultés tenait à l'ampleur des admissions par la voie de l'examen (deux tiers des entrées). En tout état de cause, il est délicat de déterminer si la reproduction du schéma des taxis pour les VTC, c'est-à-dire une restriction administrative de l'offre, contribuerait à une amélioration des revenus des chauffeurs, au vu des conséquences envisageables par ailleurs, en particulier la réduction de la concurrence et l'impact sur le prix et la qualité de service.

- **Le secteur des VTC est confronté à des problématiques sectorielles rendant le dialogue difficile.**

Le secteur des VTC, à l'instar de l'activité de livraison de marchandises, **est perturbé par des phénomènes dont le traitement ne relève pas à proprement parler de la négociation collective**. Outre les enjeux liés au nombre de chauffeurs mentionnés ci-dessus, **l'émergence de modèles d'intermédiation, illégaux pour certains, a accentué les tensions entre chauffeurs ainsi qu'entre leurs représentants et les plateformes**, crispant notamment les négociations portant sur les revenus.

À l'origine, le modèle des plateformes reposait sur la mise en relation d'un chauffeur VTC avec un client (relation triangulaire). Or, ces dernières années, sont apparus des intermédiaires entre la plateforme et le chauffeur (relation quadrangulaire, si on ajoute le client, qui n'est pas informé de la situation au moment où il commande une prestation). À cet égard, deux modèles cristallisent aujourd'hui les difficultés : d'une part, les gestionnaires de flotte et, d'autre part, les entrepreneurs salariés exerçant via des coopératives d'activité et d'emploi (CAE).

- **Les gestionnaires de flotte : un modèle largement illégal, mais toujours répandu**

Bien que couramment usitée dans le secteur, **la notion de gestionnaire de flotte ne correspond à aucune catégorie juridique précise et recouvre des réalités variées**.

Certains gestionnaires se contentent de louer un véhicule aux chauffeurs ou de les appuyer en matière de gestion administrative (inscription au registre des commerces et sociétés et au registre des exploitants de VTC, fourniture du macaron VTC, etc.). Ces services peuvent présenter un intérêt pour les chauffeurs qui n'ont pas les moyens d'acheter un véhicule ou de souscrire un prêt et s'ils ne sont pas à l'aise avec les formalités administratives et la gestion comptable.

Néanmoins, certains intermédiaires, sans doute la majorité d'entre eux, vont bien au-delà, jusqu'à piloter l'activité des chauffeurs. Certaines plateformes ont d'ailleurs mis en place des

outils en ce sens et ont promu ou promeuvent encore le modèle. Selon l'Arpe, **la part des chauffeurs rattachés à un gestionnaire de flotte s'élevait à environ 40% en 2024**[106].

Même si ce point ne relève pas du périmètre *stricto sensu* de la mission, **il convient de noter que le recours substantiel aux gestionnaires de flotte pourrait aussi s'expliquer par des motifs d'optimisation socio-fiscale, voire de fraude et d'exercice illégal de l'activité de VTC**. En effet, le fait de prester via un intermédiaire, qui perçoit la rémunération de la plateforme avant de la reverser aux chauffeurs, permet de déduire les commissions prélevées par la plateforme (environ 20 %) du chiffre d'affaires perçu par le chauffeur. Il est aussi probable que ce modèle soit utilisé pour permettre à des personnes ne disposant pas de la carte VTC de prester.

En tout état de cause, il résulte du code des transports que **seul un salarié peut réaliser des prestations par l'intermédiaire d'un gestionnaire de flotte, déclaré au registre des exploitants VTC**. Or, les conducteurs dits « rattachés » ne sont pas salariés des gestionnaires de flotte, ce qui constitue une méconnaissance de l'article R. 3122-4 du code des transports (interdiction de mettre à disposition à titre gratuit ou onéreux au profit d'un tiers une inscription au registre des exploitants VTC -REVTC) : cette infraction justifie la radiation du registre.

Le législateur, avec l'article 28 de la loi du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, a clarifié l'illégalité de cette pratique et renforcé les sanctions[107] *(cf. infra)*. Il faut espérer que cette disposition assainisse durablement la situation, mais certains acteurs ont fait part à la mission de leur scepticisme, au vu de l'existence de « gérants de paille » ne craignant pas la radiation du registre. Il est effectivement possible que les acteurs cherchent toujours à identifier des voies de contournement, tant que les mécanismes de régulation par les pouvoirs publics ne seront pas suffisamment efficaces.

- **Les entrepreneurs salariés exerçant via des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : un modèle en plein essor**

Nées dans les années 1990, les CAE ont fait l'objet d'un cadre légal par la loi dite « Hamon » du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dans un contexte où des requalifications en contrat à durée indéterminée (CDI) compromettaient la viabilité du modèle de l'entrepreneuriat salarié.

En théorie, **les CAE présentent un intérêt réel, car celles-ci permettent au travailleur de concilier l'autonomie de l'indépendance avec tout ou partie des protections du salariat**[108]. Elles se sont développées dans des secteurs variés de l'économie sociale et solidaire et représentaient, en 2022 selon la fédération des CAE, 150 structures et 11 700 entrepreneurs salariés[109].

[106] Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement

[107] Certaines dispositions de la loi ne sont pas encore entrées en vigueur toutefois : un décret en Conseil d'Etat doit être pris d'ici la fin de l'année 2027.

[108] Aux termes de l'article L. 7332-2 du code du travail, la CAE n'est pas tenue de respecter les obligations d'un employeur en matière de santé et de sécurité (quatrième partie du code du travail) lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail n'ont pas été fixées par la CAE ou soumises à son accord. Il s'agit donc d'une assimilation légale au salariat tout du moins sur la protection sociale.

[109] https://www.les-cae.coop/cae-en-france-les-chiffres-cles

C'est pour cette raison que Jean-Yves Frouin avait dans son rapport portant sur la régulation des plateformes numériques[110] considéré que le recours aux CAE pour les conducteurs de VTC était une piste intéressante. L'hypothèse du portage salarial avait aussi été évoquée.

Le modèle des CAE repose sur une dérogation forte à l'un des principes cardinaux des relations individuelles en droit du travail : **l'employeur, à savoir la coopérative, n'est pas tenu de donner du travail à l'entrepreneur salarié et il appartient à ce dernier de trouver lui-même du travail**. Il est d'ailleurs rémunéré sur le fondement d'une part fixe, dont le montant est déterminé de façon forfaitaire en fonction d'objectifs d'activités minimales prévus au contrat, et d'une part variable, calculée en fonction du chiffre d'affaires (articles L. 7332-3 et R. 7331-11 du code du travail).

Par ailleurs, la loi laisse le choix aux CAE quant à la forme sociale : une société coopérative de production (SCOP), une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), ou une société coopérative au sens de la loi du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. **Dans le champ des VTC, les CAE sont plutôt des SCIC, sans doute parce que ce statut offre plus de souplesse et emporte moins d'obligations que celui des SCOP** (participation des salariés, partage équitable du profit, réserves, etc.).

La constitution de CAE de VTC est toutefois un phénomène récent et il n'apparaît pas possible de déterminer si leur essor, difficile à quantifier de façon précise, a une dynamique propre ou s'il s'agit d'une adaptation des chauffeurs aux mesures prises par les pouvoirs publics vis-à-vis des gestionnaires de flotte.

De la même façon, il n'est pas possible de déterminer si l'inscription dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) correspond véritablement à une aspiration des dirigeants des CAE comme des chauffeurs. Même si cela ne relève pas des travaux de la mission, l'essor des CAE de VTC devrait affecter les équilibres au sein de la fédération des CAE, dont les adhérents sont historiquement des petites structures hors du champ de l'économie numérique. Le respect par les CAE de leurs obligations vis-à-vis des entrepreneurs salariés constituera d'ailleurs un indice, en particulier l'accompagnement individuel qu'elle est censée assurer au profit du travailleur (article R. 7331-2 du code du travail) ou l'obligation de proposer une mutuelle[111]. La Fédération des CAE a indiqué à la mission faire le nécessaire pour accompagner ces nouvelles CAE en la matière et elle a par ailleurs fait un ensemble de propositions pour « intégrer » les CAE du secteur des VTC mais en posant un certain nombre de règles spécifiques qui leur seraient applicables.

Outre les avantages propres liés au statut de l'entrepreneuriat salarié mentionnés ci-dessus, **les CAE peuvent offrir aux travailleurs des possibilités similaires à celles de certains gestionnaires de flotte, notamment du point de vue de la gestion administrative et financière.**

La mission a toutefois eu écho de montages d'optimisation socio-fiscale au sein des CAE, susceptibles de caractériser des fraudes. Les services de l'État ont ainsi relevé que certains chauffeurs procèdent à des déclarations importantes de frais kilométriques pour diminuer leur revenu net social et, partant, le montant de leur impôt sur le revenu. Il serait regrettable que l'entrepreneuriat salarié soit choisi, consciemment ou inconsciemment, par certains travailleurs pour de mauvaises raisons. La mission appelle les pouvoirs publics à mener à leur

[110] Jean-Yves Frouin, Réguler les plateformes numériques de travail, 1er décembre 2020.
[111] Une CAE a ainsi indiqué à la mission avoir proposé une mutuelle à ses entrepreneurs salariés et avoir mis en place un embryon de comité d'entreprise ainsi que des modalités dématérialisées de consultation des travailleurs.

terme les investigations engagées pour caractériser les pratiques effectives des CAE dans le secteur des VTC, afin que le modèle puisse le cas échéant se développer pour ses seules vertus, et non pour des possibilités de contournement qu'il offrirait.

RECOMMANDATION N°22 :

Poursuivre les investigations interministérielles sur les pratiques des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) dans le secteur des VTC afin de s'assurer de l'absence de contournement des règles.

- **Le développement des intermédiaires soulève des difficultés de plusieurs ordres, à commencer par le fait que les accords de l'Arpe ne sont pas applicables aux travailleurs qui y recourent**

Outre l'illégalité manifeste de nombreux gestionnaires de flotte, la principale difficulté soulevée par l'émergence et la multiplication de ces intermédiaires réside dans le fait que **les accords homologués par l'Arpe ne sont pas applicables aux travailleurs placés dans cette situation**. En effet, l'article L. 7343-1 du code du travail limite le champ d'application du dialogue social conduit sous l'égide de l'Arpe aux plateformes et aux travailleurs indépendants qui y recourent.

Or, **les entrepreneurs salariés ne sont pas des travailleurs indépendants, dans la mesure où il s'agit d'un statut *sui generis* d'assimilation légale au salariat. Par définition, les accords négociés sous l'égide de l'Arpe ne peuvent donc pas, à cadre légal inchangé, leur être appliqués**.

De même, puisque les travailleurs prestant via des gestionnaires de flotte ne peuvent qu'être salariés, comme l'impose le code des transports, les accords de l'Arpe ne peuvent pas non plus leur être appliqués[112].

Les ministres chargés des transports et du travail avaient d'ailleurs appelé, avant l'intervention de la loi du 25 juin 2026, l'attention des principales plateformes sur la fragilité juridique du recours aux gestionnaires de flotte[113]. Suite à cela, la plupart des plateformes, dont Uber, n'appliquent plus, depuis l'été 2025, aux chauffeurs rattachés les accords homologués par l'Arpe, en particulier celui sur la rémunération minimale.

Au final, cette situation est insatisfaisante, puisqu'une partie croissante des travailleurs sont privés des avancées permises par le dialogue social, sans pour autant être des salariés « à part entière ». La mission constate que cette situation contrevient aux objectifs affichés depuis une dizaine d'années par les pouvoirs publics, qui ont précisément souhaité que des droits soient octroyés à ces travailleurs en situation de dépendance économique par la loi et par le dialogue social. Or, il se trouve que **la plupart de ceux qui prestent via des intermédiaires n'ont ni le bénéfice des stipulations des accords homologués par l'Arpe ni celui lié au statut de salarié**. En outre, en ce qui concerne les entrepreneurs salariés, la mission n'a pas pu expertiser si les CAE respectaient leurs obligations à leur endroit et observe qu'il existe une incertitude quant à la

[112] Cette analyse a été communiquée par l'Arpe aux représentants des OTI lors d'une réunion tenue le 2 octobre 2025.
[113] Courrier conjoint du 23 juin 2025

convention collective applicable. En effet, certaines CAE ont également indiqué appliquer les stipulations de la convention collective des transports routiers (à l'exception des clauses relatives à la durée et à la rémunération, par définition inapplicables s'agissant de travailleurs déterminants eux-mêmes leurs conditions de travail) tandis que d'autres ont estimé se situer en « vide conventionnel ». Une autre analyse – qui est celle du ministère des transports – conduit à retenir l'applicabilité de la convention relative aux taxis.

Outre la question de la non-application des accords de l'Arpe, **cette situation devrait conduire à exclure ces travailleurs des listes électorales en 2028, ce qui aurait pour effet de vider l'Arpe d'une partie de sa substance et de son intérêt**. Il serait effectivement difficile de renouveler l'approche retenue lors de la préparation du scrutin de 2024 : alors que la réflexion des pouvoirs publics était moins avancée, il avait été décidé de prendre en compte les chauffeurs dits rattachés pour l'établissement des listes électorales et d'exclure les gestionnaires de flotte de la mesure d'audience.

Enfin, même si ce point est en l'état impossible à vérifier en raison de l'opacité des algorithmes utilisés par les plateformes, il est possible que ces dernières procurent un avantage comparatif aux travailleurs prestant via des intermédiaires, en ce qu'ils recevraient plus de courses. Selon plusieurs représentants et certains chauffeurs, **les plateformes attribueraient plus de courses aux conducteurs non concernés par la garantie minimale de revenus.** Si cette situation était confirmée, cela constituerait un affaiblissement supplémentaire du dialogue social. Les informations sur les systèmes automatisés prévues à l'article 9 de la directive devraient permettre à l'Arpe de le vérifier.

Une option serait, afin d'éviter la « dévitalisation » du dialogue social sectoriel mené dans le cadre de l'Arpe, de prévoir, par la loi, que les accords de l'Arpe s'appliquent pour tous les chauffeurs VTC en relation avec une plateforme, hormis ceux qui seraient salariés. Cela conduirait à ce que les chauffeurs exerçant via des structures intermédiaires, en particulier les CAE, se voient appliquer les accords de l'Arpe au même titre que les chauffeurs exerçant leur activité pour leur compte. La mission a examiné cette option avec intérêt, car elle présente le mérite de renforcer le rôle structurant des accords de l'Arpe – et de leur donner une pleine portée sans possibilité de contournement. Toutefois, la mission n'a finalement pas souhaité recommander formellement cette orientation, car elle présente aussi des inconvénients réels, en particulier une incitation supplémentaire à opter, pour les chauffeurs, pour l'exercice de leur activité via une structure intermédiaire, alors que, pour les raisons indiquées ci-dessus, la mission ne peut s'assurer de leur caractère pleinement vertueux. La mission appelle toutefois le Gouvernement à poursuivre cette réflexion, le *statu quo* n'apparaissant pas comme une bonne solution.

- **Des mesures de lutte contre la fraude**

Face à différents phénomènes de fraudes (*cf supra*), les pouvoirs publics ont pris un certain nombre de mesures.

L'article 28 de la loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales[114], dont les mesures réglementaires d'application gagneraient à être prises rapidement, vient clarifier l'illégalité de la pratique des gestionnaires de flotte en prévoyant expressément que **lorsqu'un exploitant met à la disposition d'un tiers son inscription au**

[114] https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054309429

registre, ce dernier est présumé lié à l'exploitant par un contrat de travail. Autrement dit, les conducteurs VTC ne peuvent réaliser de prestations par l'intermédiaire d'un gestionnaire de flottes, sauf à être salariés de ce dernier alors exploitant, et ne peuvent opérer comme indépendants. Le gestionnaire de flotte qui met à disposition auprès de tiers l'inscription au REVTC qu'il a obtenue pour son propre compte encourt la radiation du registre avec une interdiction de diriger une autre société pendant trois ans.

La loi met également en place **une obligation de vigilance pour les plateformes de mise en relation** visant à s'assurer de la cohérence des informations relatives aux exploitants VTC auxquels elles ont recours, selon le statut des conducteurs. L'objectif est que les plateformes s'assurent que les exploitants ne pratiquent pas de travail dissimulé en ne salariant pas leurs chauffeurs, et n'emploient pas de personnes non autorisées à exercer une activité professionnelle sur le territoire national. En cas de manquement, les plateformes encourent une sanction administrative, fonction du nombre de mises en relation avec des passagers effectuées, avec un plafond annuel à 10% du chiffre d'affaires hors taxes réalisé en France.

La loi rééquilibre ainsi les obligations entre les plateformes dans le secteur des VTC, qui ne sont juridiquement pas considérées comme des donneurs d'ordre, et celles **dans le secteur de la livraison, qui sont soumises aux obligations de vigilance des donneurs d'ordre** prévues par le code du travail[115]. Ainsi, la plateforme est tenue, vis-à-vis du livreur, d'être vigilante quant au respect par celui-ci des interdictions relatives au travail dissimulé. Elle est tenue de se faire remettre une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (dit « attestation de vigilance URSSAF ») et de s'assurer de son authenticité, ainsi qu'un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis).

Au-delà de ces actions, dans le secteur de la livraison, les plateformes Deliveroo, Frichti, Stuart et Uber Eats se sont engagées en mars 2022 sur la base d'une **charte pour lutter contre la fraude et la sous-traitance irrégulière** (cf. 2.2.2.3). Ces fraudes peuvent prendre plusieurs formes : d'une part, au moment de la création de compte par le biais de la falsification de documents ; d'autre part, une fois le compte validé par la plateforme, par la location de compte irrégulière ou contraire aux conditions générales d'utilisation de la plateforme. En effet, l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance[116] impose à l'entrepreneur principal de faire accepter chaque sous-traitant et de faire agréer les conditions de paiement de chaque contrat par le maître de l'ouvrage. En d'autres termes, sous réserve de dispositions spécifiques prévues par les CGU de la plateforme qui pourraient interdire la sous-traitance, le titulaire du compte doit légalement informer celle-ci et recueillir son accord s'il souhaite louer ce compte à un tiers. Les plateformes signataires se sont ainsi engagées à renforcer, d'une part, les contrôles d'authenticité des documents, et, d'autre part, les contrôles d'identité des livreurs titulaires de compte, en particulier avec la prise de « selfie » en temps réel afin de le comparer avec la photo du titulaire du compte utilisé, suspendant ou déconnectant les comptes de livreurs pour lesquels une sous-traitance irrégulière est constatée.

Ces engagements semblent toutefois insuffisants ou contournés en pratique au vu du taux important de travailleurs en situation irrégulière évoqué plus haut, c'est pourquoi la mission estime nécessaire d'aller plus loin en la matière (cf. 2.2.2.3).

[115] Articles L8222-1 à L8222-7
[116] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/

1.2.2.4 Une détermination progressive, par la jurisprudence, du statut des travailleurs des plateformes en termes de relation de travail

- **Une doctrine fondée sur le principe traditionnel de l'existence d'un lien de subordination**

L'arrêt « *Take Eat Easy* » du 28 novembre 2018[117] marque le point de départ de l'application des principes jurisprudentiels de l'existence d'un lien de subordination (cf. partie 1.1.3) aux travailleurs de plateformes dans le secteur de la mobilité. La Cour de cassation a jugé que la combinaison d'un système de géolocalisation, permettant un suivi de l'activité du livreur, et d'un pouvoir de sanction exercé par la plateforme caractérisait un lien de subordination.

L'arrêt « *Uber* » du 4 mars 2020[118] confirme et précise cette approche. La Cour rappelle que la liberté de se connecter à une application ou de choisir librement ses horaires ne suffit pas, à elle seule, à écarter le salariat, dès lors que le chauffeur intègre par ailleurs un service entièrement organisé par la plateforme. Trois éléments sont alors retenus et seront repris de façon constante dans les décisions suivantes : le contrôle exercé sur le trajet et la localisation du chauffeur, la possibilité pour la plateforme de limiter ou de couper l'accès à l'application en cas de comportement jugé insatisfaisant, et l'impossibilité, pour le chauffeur, de développer une clientèle qui lui soit propre. Cette approche rejoint celle retenue par la Cour de justice de l'Union européenne dans l'arrêt *« Yodel »*[119], qui applique un raisonnement comparable pour déterminer si une personne travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme doit être regardée comme un travailleur salarié au sens du droit européen. L'arrêt *« Uber »*, largement diffusé par la Cour de cassation, a à juste titre été considéré comme un arrêt de principe, même s'il ne conduit pas, comme certains commentateurs ont pu le penser, à une requalification systématique en salariat.

La Cour de cassation a ensuite confirmé son raisonnement dans plusieurs contentieux concernant des chauffeurs VTC travaillant avec diverses plateformes : Bolt (2023), Voxtur (2023) et Transopco (2022). Les indices structurants se précisent : impossibilité de constituer une clientèle propre, absence de liberté tarifaire, imposition de l'itinéraire, géolocalisation à usage managérial, sanctions formalisées pouvant aller jusqu'à la déconnexion définitive**. En parallèle de ces actions en requalification, des actions sur le plan pénal ont abouti** : Deliveroo est condamné pour travail dissimulé[120] avec des peines d'emprisonnement avec sursis pour ses dirigeants. De même l'ancien PDG de Take Eat Easy est condamné dans des conditions similaires[121].

Les décisions ne sont toutefois pas unilatéralement orientées vers la requalification, notamment plusieurs arrêts de la Cour d'appel de Paris de 2022 et 2023 concernant Uber et Uber Eats, refusant la requalification, considérant la géolocalisation comme outil d'optimisation et les déconnexions comme un instrument de gestion commerciale.

L'arrêt *« Uber »* du 9 juillet 2025 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation ne marque à cet égard pas une inflexion de fond, mais traduit bien une vision nuancée qui requiert l'analyse de chaque situation en fonction de ses caractéristiques propres. La Cour de cassation

[117] Cass. Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, arrêt Take Eat Easy
[118] Cass. Soc., 4 mars 2020, pourvoi n° 19-13.316, arrêt Uber
[119] CJUE, ordonnance du 22 avril 2020, Yodel Delivery Network , C-692/19
[120] Cass. crim., 6 oct. 2026, n° 24-86.715
[121] Tribunal Correctionnel de Paris, 30 octobre 2023

approuve cette fois les juges du fond qui ont écarté l'existence d'un lien de subordination, en tenant compte de la possibilité pour le chauffeur de se connecter à plusieurs plateformes, de refuser des courses sans que cela entraîne de rupture du contrat, et de la transparence tarifaire imposée depuis 2020. Surtout, la Cour de cassation estime que la cour d'appel a pu légalement juger que les éléments de preuve tendant à démontrer une situation de salariat n'étaient pas suffisants.

Ces décisions ne doivent pas être lues comme une modification de la définition du lien de subordination, mais comme tenant notamment compte de l'évolution des conditions concrètes d'exercice de l'activité, les plateformes ayant progressivement adapté leur fonctionnement pour se conformer à la jurisprudence et aux obligations issues de la loi d'orientation des mobilités. En outre, l'arrêt de juillet 2025 témoigne de l'importance pour le travailleur d'apporter des éléments de preuve suffisants pour obtenir la requalification et de l'absence d'automaticité de cette requalification.

Cette construction jurisprudentielle s'est également traduite dans les secteurs de **l'hôtellerie-restauration**. Des travailleurs mis à disposition par la plateforme StaffMe ont par exemple obtenu que leur contrat soit requalifié en contrat de travail, les juges considérant que les missions effectuées étaient identiques à celles de salariés, sans autonomie réelle[122].

- **Analyse du volume contentieux**

L'observation du contentieux porté devant les conseils de prud'hommes dans le secteur des VTC invite à la prudence quant à l'ampleur réelle du phénomène de requalification. Le volume du contentieux demeure important, bien qu'il convient de manipuler avec précaution les chiffres communiqués par les différentes parties et leurs avocats, faisant l'objet d'interprétations divergentes.

Diverses tentatives de recensement des décisions des conseils de prud'hommes ont été menées avec le concours des services du ministère de la justice. Celles-ci se sont heurtées à la difficulté d'effectuer un recensement exhaustif en l'absence de numérisation de l'ensemble des décisions et au vu de la multitude de plateformes pouvant être concernées par ces contentieux. La mission regrette à cet égard que le ministère de la justice ne soit pas en capacité de transmettre des données statistiques agrégées exhaustives sur ce sujet majeur, ce qui conduit à dépendre des données transmises par les avocats ou recensées dans les études académiques. Les données obtenues mettent en exergue une très forte concentration géographique des contentieux en région parisienne et autour des acteurs principaux du secteur de la mobilité.

Selon les données fournies par certaines plateformes, moins de 1 % de leurs chauffeurs auraient sollicité une requalification de leur contrat et environ 75 % de ces demandes n'aboutiraient pas devant les conseils de prud'hommes en première instance. À l'inverse, les cabinets d'avocats spécialisés, qui gèrent des portefeuilles de plusieurs centaines de dossiers individuels, indiquent afficher des taux de « réussite » (de requalification) proches de 98 % devant les juridictions parisiennes.

Cette divergence s'explique en partie par la diversité des décisions de première instance. De nombreux conseils de prud'hommes rejettent les demandes faute de preuves individuelles

[122] Conseil de prud'hommes de Paris, 19 décembre 2023

suffisantes d'un lien de subordination permanent, écartant les pièces trop générales ou non nominatives.

C'est pourquoi l'analyse des arrêts de cour d'appel donne une tendance de la jurisprudence qui semble à la mission plus instructive. Or, selon un récent rapport de l'institut Badinter[123] ayant analysé 153 arrêts d'appel rendus en matière de requalification de travailleurs de plateforme entre 2016 et 2024, 56% des arrêts des cours d'appel rejettent l'action en requalification exercée par les travailleurs, avec une tendance chronologique conduisant à moins de requalification. Ces données doivent certes, comme les autres, être appréhendées avec prudence – y compris parce que les auteurs de l'étude en tirent des conclusions qui ne sont pas forcément celles qu'en tire la mission -, mais elles ont le mérite de rappeler, d'une part, que l'issue des contentieux en requalification dépend des circonstances de chacune des affaires, d'autre part, qu'il n'y a pas, du point de vue de la jurisprudence, une orientation uniforme dans un sens – celui de la requalification systématique en salariat – ou dans un autre – celui de la confirmation systématique d'un travail indépendant.

Un second constat mérite d'être retenu indépendamment de cette question chiffrée. **L'action en requalification intervient le plus souvent après la rupture du contrat entre le chauffeur et la plateforme, plutôt qu'en cours de collaboration, même si certains interlocuteurs ont fait valoir qu'il y avait désormais de plus en plus de contentieux en cours d'exécution des contrats**. Cette chronologie entraîne une conséquence pratique importante : dans la majorité des cas observés, la procédure ne vise pas à obtenir un maintien en poste sous statut salarié, mais à obtenir, après la rupture, une indemnisation calculée sur la base des droits qu'aurait ouverts un contrat de travail, tels que des rappels de salaire ou des indemnités de licenciement. La requalification semble ainsi fonctionner, en pratique, davantage comme un mécanisme d'indemnisation postérieur à la rupture du contrat que comme un instrument de placement effectif et durable des chauffeurs sous statut salarié.

[123] S. ABDELNOUR, Un (im)possible salariat ? Analyse sociojuridique des luttes judiciaires autour de la qualification du travail sur les plateformes numériques en France (2014-2025), rapport de recherche n° 21.31, Institut Robert Badinter, 2026

2. La directive européenne est l'occasion de renforcer le cadre existant et les droits et protections des travailleurs des plateformes

2.1 La mission souhaite définir un socle de transposition afin que les droits et obligations créés par la directive améliorent réellement les conditions d'exercice des travailleurs, tout en maintenant les équilibres du droit français et la capacité d'innovation

2.1.1 Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive par un accompagnement des plateformes

2.1.1.1 Appréciation du champ d'application de la définition de plateforme de travail numérique

- **Une définition large, fondée sur quatre critères cumulatifs**

Une personne physique ou morale est considérée, au sens de la directive, comme une **« plateforme de travail numérique » lorsque le service fourni satisfait simultanément aux quatre critères cumulatifs de l'article 2, paragraphe 1, point a).** L'absence d'un seul critère suffit à placer le service hors du champ d'application de la directive. À l'inverse, aucun critère supplémentaire ne peut être exigé.

Critère	Question(s) d'analyse	Portée pratique
1. Fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques	Une partie du service est-elle fournie au moyen d'un site internet, d'une application mobile ou d'un autre outil électronique ?	La prestation de travail peut être exécutée en ligne ou dans un lieu physique. La présence d'agences physiques (comme dans le secteur des services à la personne par exemple), de conseillers ou d'échanges téléphoniques n'exclut donc pas seule ce critère si une composante du service est fournie à distance.
2. Fourni à la demande d'un destinataire du service	Le service répond-il à la demande d'un client ou d'un autre destinataire ?	Le destinataire n'a pas à choisir lui-même la personne qui exécutera la tâche. La plateforme peut effectuer cette sélection (comme dans le cadre d'une réservation de VTC ou d'une livraison de repas). Le travail accompli par l'individu doit toutefois être une composante du service demandé.

Critère	Question(s) d'analyse	Portée pratique
3. Comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis	Le service (c'est-à-dire la plateforme) joue-t-il un rôle important dans le rapprochement entre la demande et l'offre de travail d'un individu disponible pour une tâche déterminée ? Quel rôle la plateforme exerce-t-elle dans la définition des conditions de la prestation, l'organisation de son déroulement ou le suivi de son exécution ? L'organisation du travail constitue-t-elle un élément nécessaire et essentiel du service fourni ?	**La sélection, la proposition ou l'attribution des missions, leur planification ainsi que l'organisation des remplacements peuvent caractériser une intervention dans l'organisation du travail**. Exemple : le cas d'une plateforme proposant des missions ponctuelles en sélectionnant les profils en fonction des besoins des établissements, en attribuant les créneaux aux travailleurs selon leurs disponibilités, en organisant les remplacements en cas d'absence et en assurant le suivi des heures effectuées. Ces opérations peuvent être réalisées au moyen d'outils numériques ou par les collaborateurs de la plateforme : l'organisation du travail n'a pas à être entièrement automatisée. À l'inverse, un site qui se bornerait à publier les profils ou les annonces de professionnels et laisserait les parties se contacter et organiser seules la prestation, sans intervenir davantage, ne rentrerait, *a priori*, pas dans le champ d'application de la directive. **Le caractère « nécessaire et essentiel » s'apprécie au regard des caractéristiques du service et non de la part du service dans l'activité globale ou le chiffre d'affaires de l'entreprise.**
4. Comprend l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés	Le service utilise-t-il un système électronique pour surveiller, superviser ou évaluer le travail, ou pour prendre ou appuyer une décision ayant une incidence significative sur la personne ?	**Il suffit que l'une des deux catégories de systèmes soit présente**. Une validation humaine ne neutralise pas le critère. Il faut examiner la finalité des systèmes utilisés, les données traitées, les règles appliquées, les alertes générées et leurs effets sur les tâches, le temps de travail, les revenus des travailleurs ou la relation contractuelle.

L'appréciation du troisième critère appelle un examen particulier du rôle de la plateforme dans l'exécution du travail. La mission estime qu'il convient de distinguer d'une part les services dont l'intervention se concentre sur la mise en relation, et d'autre part les services qui participent également à l'organisation de la prestation elle-même. Lorsqu'après avoir rapproché une offre et une demande, la plateforme laisse les parties convenir seules du contenu, du prix et des modalités de la prestation, sans en organiser le déroulement ni en assurer le suivi ou l'évaluation, cette absence d'intervention pourrait constituer, selon la mission, un indice fort en faveur d'une appréciation selon laquelle le critère de l'organisation du travail n'est pas satisfait et le service (la plateforme) se situe, en conséquence, hors du champ d'application de la directive.

Cette orientation doit toutefois être appréciée au regard de l'ensemble des fonctions effectivement exercées par la plateforme, y compris en amont de la prestation. L'absence de suivi de l'exécution ne suffit pas forcément, à elle seule, à écarter que le critère de l'organisation du travail puisse être rempli, notamment en raison des modalités de sélection des intervenants, d'attribution des missions ou de détermination préalable de leurs conditions de réalisation.

Les services de la Commission européenne ont confirmé, dans le cadre du groupe d'experts réunissant États membres et partenaires sociaux, qu'aucun secteur n'est exclu par principe, que les quatre critères s'appliquent cumulativement au service et que l'analyse doit être conduite au cas par cas. À cet égard, une **entreprise de travail temporaire** peut, si elle remplit les quatre critères de l'article 2, être considérée comme une plateforme de travail numérique. A également été rappelé que le paiement du travail n'a pas à transiter par la plateforme et que le quatrième critère est satisfait par l'utilisation soit d'un système de surveillance automatisé, soit d'un système de prise de décision automatisé[124].

Ainsi, **le champ d'application de la directive (UE) 2024/2831 ne se limite pas aux plateformes de VTC et de livraison,** même si celles-ci ont concentré l'attention politique et médiatique pendant la négociation européenne. Son article 2 définit les plateformes de travail numériques à partir des caractéristiques et du fonctionnement du service fourni, sans référence à aucun secteur d'activité. De même, la directive peut s'appliquer aussi bien lorsque les travailleurs de plateformes sont indépendants que lorsqu'il s'agit de salariés (par exemple les médecins salariés d'une plateforme de téléconsultation).

En effet, l'analyse au regard du champ d'application porte sur le service fourni et non pas sur le secteur de l'entreprise, son ancienneté, son statut réglementaire ou son organisation physique. Un même opérateur peut fournir plusieurs services, dont certains relèvent de la directive et d'autres non. Par ailleurs, l'analyse est évolutive : l'ajout de dispositifs automatisés, l'ajout d'IA, une modification des outils de mise en relation, de planification ou d'évaluation du travail peut faire entrer un service dans le champ d'application de la directive ou l'en faire sortir. **La mission insiste sur un point qui a fait l'objet de nombreux échanges en particulier avec certaines plateformes : la directive ne prévoit aucune exclusion sectorielle et elle ne permet pas que la loi française puisse exclure par principe un secteur déterminé du champ d'application de la directive, même au motif, par exemple, que ce secteur ferait déjà l'objet d'une réglementation sectorielle**. Il ne s'agit pas ici de porter une appréciation, positive ou négative, sur un tel constat, mais simplement de rappeler que telle n'est pas la logique de la directive, qui a vocation à s'appliquer à toutes les plateformes, indépendamment de leur secteur d'activité, qui rempliraient les conditions d'application prévues à l'article 2.

- **Premières appréciations de plusieurs modèles de plateformes au regard de l'article 2**

La nécessité d'avoir une analyse au cas par cas au regard des quatre critères cumulatifs de l'article 2 n'interdit pas d'identifier certaines plateformes dont l'inclusion ou l'exclusion ressort déjà suffisamment clairement de la directive.

Certaines **exclusions** résultent directement de l'article 2, paragraphe 2, de la directive. Ne relèvent pas de la définition de la plateforme de travail numérique les fournisseurs d'un service

[124] Commission européenne, Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, janvier 2026, p. 14 à 18

dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs, comme la location de courte durée de logements (ex. : Airbnb ; Abritel), ainsi que les services permettant à des particuliers qui ne sont pas des professionnels de revendre des biens (ex. : Vinted). Le considérant 20 mentionne également les fournisseurs qui organisent des activités de volontariat (ex. : Tous Bénévoles). Il précise, en outre, que ne relèvent pas de la directive les plateformes qui se bornent à permettre à des prestataires de publier des offres ou à présenter les professionnels disponibles dans un domaine déterminé, sans intervenir davantage dans le rapprochement entre la demande et l'offre de travail ni dans l'organisation de la prestation. Un simple annuaire numérique ou un site de petites annonces, laissant les parties se contacter et organiser seules la prestation, demeure ainsi hors du champ d'application.

Ces exclusions doivent être appréciées service par service. Le fait qu'une entreprise fournisse principalement un service de partage d'actifs ne l'exclut pas nécessairement de la directive pour une autre activité distincte. Par exemple, une entreprise proposant de la location de courte durée de logements pourrait relever de la directive pour un service séparé de nettoyage si celui-ci satisfait aux quatre critères de l'article 2. Cela a été confirmé par la Commission européenne : *« the service provider that qualifies as digital labour platform for a specific service may be a provider of other services that do not fulfill all the requirements »*[125] (un fournisseur de services qualifié de plateforme de travail numérique au titre d'un service déterminé peut également fournir d'autres services qui ne satisfont pas à l'ensemble des critères de l'article 2).

La référence, au considérant 19, aux *« formes traditionnelles de services de course à la demande ou de services de transport »* ne saurait, du point de vue de la mission, être interprétée comme une exclusion générale des centrales de réservation de taxis. Ce considérant précise que les plateformes de travail numériques se distinguent des formes traditionnelles d'organisation de ces services par l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés. Il oppose ainsi les outils numériques d'organisation du travail aux dispositifs traditionnels reposant, par exemple, sur un standard téléphonique et une répartition exclusivement humaine des courses. **Le considérant 19 ne crée aucune exclusion par principe de l'activité de centrales de réservation de taxis au sens du droit national, centrales qui sont incluses dans le champ d'application de la directive si elles remplissent les quatre critères de l'article 2.**

Ainsi, une centrale de réservation de taxis qui permet au passager de commander une course au moyen d'un site internet ou d'une application, organise le rapprochement entre cette demande et les chauffeurs disponibles et utilise des systèmes automatisés pour attribuer les courses, suivre leur exécution ou prendre des décisions ayant une incidence sur l'accès des chauffeurs aux courses doit être regardée comme relevant de la définition de la plateforme de travail numérique au sens de l'article 2, paragraphe 1, point a), dès lors que les quatre critères cumulatifs sont effectivement remplis. La qualification de « travail via une plateforme » suppose, en outre, conformément au point b) du même paragraphe, l'existence d'une relation contractuelle entre la centrale, ou un intermédiaire, et les chauffeurs. La géolocalisation des véhicules, l'attribution automatisée des courses, la prise en compte des évaluations des passagers ou l'utilisation de données relatives aux courses pour orienter leur attribution future constituent des indices particulièrement forts. **Le statut réglementaire de centrale de réservation et l'exercice de l'activité par des taxis ne peuvent, à eux seuls, conduire à une conclusion différente.**

[125] Commission européenne, Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, janvier 2026, p. 14

À l'inverse, une centrale qui se limiterait à recevoir des demandes par téléphone et à les transmettre manuellement aux chauffeurs, sans recourir à un système de surveillance automatisé ou de prise de décision automatisé, ne remplirait pas le quatrième critère de l'article 2. La distinction pertinente ne passe donc pas, pour l'application de la directive, entre les centrales de réservation de taxis et les plateformes de VTC, mais entre les différents modes d'organisation du service et les outils effectivement utilisés.

Certains modèles apparaissent, à l'inverse, comme relevant clairement du champ d'application de la directive lorsqu'ils présentent leurs caractéristiques habituelles. Tel est notamment le cas des applications de réservation de **VTC et de livraison de repas** ou de marchandises qui reçoivent la demande du client, sélectionnent ou sollicitent un chauffeur ou un livreur, organisent la mission et utilisent des systèmes automatisés pour attribuer les tâches, suivre leur exécution, déterminer ou influencer leur tarification, évaluer les prestations ou régir l'accès aux missions futures. Ces configurations correspondent directement aux quatre critères de l'article 2.

Au-delà des services exécutés sur site, **les plateformes de microtravail** constituent un autre modèle expressément envisagé par la directive. Le considérant 19 les présente comme un type de plateforme de travail numérique en ligne donnant accès à une main-d'œuvre chargée de réaliser à distance de petites tâches, telles que le marquage ou l'étiquetage de données, réparties entre un grand nombre de personnes.

Le considérant 20 cite également « le transport de personnes ou de marchandises ou le nettoyage » parmi les activités pour lesquelles l'organisation du travail peut constituer un élément nécessaire et essentiel du service. Ces exemples ne dispensent pas de vérifier les quatre critères, en particulier l'utilisation de systèmes automatisés, mais ils confirment que ces activités sont pleinement susceptibles de relever de la directive. Pour autant, il ne s'agit pas d'une inclusion de principe de l'ensemble du secteur du travail temporaire[126].

Ces orientations ne constituent ni une analyse exhaustive ni une qualification définitive des entreprises ou modèles évoqués. Elles permettent en revanche d'identifier des configurations pour lesquelles l'application des critères de l'article 2 ne soulève pas de difficulté majeure, tout en rappelant la nécessité d'une analyse individualisée pour les modèles mixtes, complexes ou évolutifs.

Il est important de préciser l'articulation entre le champ d'application de la directive et la présomption légale prévue à l'article 5. L'inclusion d'une plateforme dans le champ d'application de l'article 2 déclenche les obligations attachées au travail via une plateforme, notamment en matière de gestion algorithmique (chapitre III). **Mais elle ne préjuge ni de la qualité de salarié, ni de celle d'indépendant des personnes exécutant un travail via une plateforme : sur ce sujet, c'est l'article 5 qui est en jeu, et on verra (cf. partie 2.1.2 du présent rapport) qu'il ne prévoit aucune application mécanique d'un statut ou bien d'un autre.**

[126] Commission européenne, Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, janvier 2026, p. 14 à 16

FOCUS : SERVICE A LA PERSONNE :

Les services à la personne (SAP) constituent un terrain particulièrement propice à la plateformisation : la demande est fragmentée, les interventions sont localisées, les disponibilités doivent être rapprochées de besoins précis, et les outils numériques se multiplient pour faciliter la sélection, la planification, le pointage, le paiement et le suivi de la prestation. Le secteur reste toutefois très hétérogène. Des plateformes et des acteurs plus « traditionnels » y coexistent, de même que des modèles reposant sur le salariat, l'emploi direct ou le travail indépendant.

Cette diversité des modes d'intervention recouvre des configurations juridiques très différentes : selon le modèle retenu, l'employeur peut être l'organisme de services à la personne ou le particulier bénéficiaire, tandis que l'intervenant peut être salarié ou exercer comme travailleur indépendant. Ces différences n'emportent pas, à elles seules, l'inclusion ou l'exclusion du champ d'application de la directive, mais elles doivent être prises en compte pour identifier les relations contractuelles en présence, les responsabilités respectives des acteurs et les dispositions de la directive applicables à chaque situation.

En mode prestataire, l'organisme de services à la personne est l'employeur de l'intervenant et facture la prestation au particulier. **En mode mandataire**, le particulier conclut le contrat de travail, devient employeur et confie à l'organisme, par mandat, la sélection de l'intervenant et tout ou partie des formalités. **Dans le modèle de mise à disposition**, l'organisme demeure employeur. **Enfin, certaines plateformes mettent le client en relation avec un professionnel indépendant** : le particulier n'est alors pas employeur. Ce dernier modèle ne doit pas être qualifié de « prestataire » au sens de la réglementation SAP par simple commodité de langage, puisque cette qualification désigne normalement le cas dans lequel l'organisme emploie l'intervenant[127].

Modèle	Employeur ou statut de l'intervenant	Conséquence vis-à-vis de l'article 2
Prestataire SAP	L'organisme est employeur de l'intervenant salarié.	**Le salariat n'exclut pas du champ d'application de la directive**. Le service entre dans le champ si les quatre critères de l'article 2 sont remplis.
Mandataire SAP	Le particulier est employeur, assisté par l'organisme.	**Le mandat et la réglementation sectorielle des SAP ne sont pas des critères d'exclusion.** Même si le particulier est employeur, il faut analyser la relation contractuelle entre l'intervenant et la plateforme ou un intermédiaire, ainsi que le rôle réel des outils utilisés par la plateforme et la manière dont elle organise le travail de l'individu.
Mise à disposition	L'organisme est employeur de l'intervenant salarié.	Même analyse fonctionnelle, au regard du service et de ses outils.

[127] Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, Services à la personne : focus sur le mode mandataire, 28 mars 2022

Plateforme et professionnel indépendant	Le professionnel intervient en son nom ; le client n'est pas employeur.	Ce modèle correspond *a priori* au travail via une plateforme numérique, sous réserve que les quatre critères de l'article 2 soient remplis.

Certains services reposent sur l'intervention de professionnels indépendants auxquels sont proposées des prestations en fonction, notamment, de leur localisation et de leurs disponibilités. L'organisme peut également prendre en charge l'encaissement, la facturation ou la relation avec le client. Dans cette configuration, le particulier n'est pas l'employeur de l'intervenant : ce modèle se distingue donc du mode mandataire. La proposition de prestations, le rapprochement des disponibilités et des besoins ainsi que la gestion de la relation commerciale sont susceptibles de constituer des indices d'une intervention dans l'organisation du travail. Ils ne permettent toutefois pas, à eux seuls, de conclure à l'application de la directive, qui suppose d'examiner les contrats, le parcours complet de la prestation et le fonctionnement des systèmes automatisés.

D'autres modèles reposent sur un réseau d'agences, l'intervention de conseillers et, selon les cas, le salariat par l'organisme ou l'emploi direct par le particulier. Pour autant, le statut d'organisme de services à la personne, l'ancienneté de l'activité, l'existence d'implantations physiques, l'intervention de collaborateurs humains ou le caractère salarié des intervenants ne permettent pas d'exclure, par principe, les services concernés du champ d'application de la directive. Les critères de l'article 2 peuvent notamment être réunis lorsque l'organisme sélectionne les intervenants, rapproche les disponibilités des besoins, propose les missions ou participe à leur planification, avec la mobilisation d'applications de pointage, de notation, de suivi et d'évaluation des prestations, qui constituent des indices au regard du quatrième critère de l'article 2 (systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés).

Dans le mode mandataire, l'existence d'un contrat de travail entre le particulier et l'intervenant ne suffit pas à exclure l'application de la directive. Il convient de rechercher si l'intervenant entretient également une relation contractuelle avec l'organisme SAP ou avec un intermédiaire, par exemple du fait de l'acceptation de conditions générales d'utilisation, d'une charte présentant une portée contractuelle ou d'un mandat d'encaissement. Par ailleurs, si l'organisme de SAP entrait dans le champ d'application de la directive en tant que plateforme de travail numérique, se poserait alors la question du statut du particulier employeur au regard de cette même directive qui prévoit un article 3 sur les « intermédiaires ». Sous réserve de l'examen des conventions applicables, **le particulier employeur ne paraît pas devoir être qualifié d'intermédiaire au sens de l'article 3 de la directive** : le mandat conclu avec l'organisme a pour objet de lui permettre de bénéficier du service et de l'assister dans l'exercice de ses responsabilités d'employeur, et non pour le particulier employeur de mettre du travail à la disposition d'une plateforme.

La mission a examiné les spécificités du secteur SAP qui sont réelles. Une partie des travailleurs concernés est peu qualifiée, les prestations sont accomplies au domicile des particuliers et certains bénéficiaires se trouvent en situation de vulnérabilité (personnes âgées par exemple). Les travaux de la mission n'ont cependant pas mis en évidence dans le secteur de difficultés comparables à celles que l'on peut observer dans le secteur de la livraison par exemple. **Pour ces raisons, la mission estime que le secteur des services à la personne doit faire l'objet d'une**

attention particulière des pouvoirs publics, mais qu'il n'est pas nécessaire d'étendre la logique du dialogue social applicable dans le secteur de la mobilité (VTC / livraison) sous l'égide de l'Arpe.

Pour autant, la transposition de la directive en droit français appelle à un renforcement de l'information et de l'accompagnement du secteur. Certains organismes de services à la personne étant susceptibles de relever de la qualification de plateforme de travail numérique et, à ce titre, d'être soumis à de nouvelles obligations, **l'information délivrée aux particuliers doit être la plus transparente possible**. **Avant la conclusion du contrat, ceux-ci doivent pouvoir identifier sans ambiguïté le statut de l'intervenant, l'identité de son éventuel employeur et la répartition des responsabilités entre les différentes parties**. Cette exigence concerne l'ensemble des modèles, avec une vigilance particulière en mode mandataire, dans lequel le particulier devient employeur. Le droit positif prévoit déjà plusieurs obligations d'information et le cahier des charges de l'agrément impose notamment d'informer le particulier employeur de ses principales responsabilités. Des pratiques susceptibles d'entretenir une confusion entre les différents modes d'intervention continuent néanmoins d'être relevées[128]. La mission recommande que ces informations soient immédiatement visibles sur l'interface de l'organisme SAP, notamment son site internet, ainsi que dans les documents précontractuels et contractuels, selon une présentation standardisée. En mode mandataire, cette information devrait notamment permettre au particulier d'identifier clairement, avant signature du contrat de mandat, qu'il deviendra l'employeur de l'intervenant et les principales responsabilités qui en découlent. Les modalités de présentation de cette information en amont de la contractualisation pourraient être précisées par une évolution des dispositions réglementaires applicables, accompagnée, le cas échéant, d'une actualisation de la circulaire du 3 janvier 2025 relative aux services à la personne[129].

- **Clarifier le champ d'application sans réécrire l'article 2**

La demande de sécurité juridique formulée par de nombreuses plateformes durant les travaux de la mission est légitime, mais une précision nationale de la définition de « plateforme de travail numérique » n'est pas sans risque. Une rédaction restrictive pourrait exclure des services couverts par la directive et mettre le droit national en contrariété avec le droit européen. Une rédaction plus large pourrait, à l'inverse, faire entrer dans le régime des services que le législateur européen a voulu laisser hors champ. **La mission considère donc que la loi de transposition doit reprendre la définition de l'article 2 sans exclusion sectorielle, sans liste fermée d'activités et sans critère national additionnel**. La mission souhaite toutefois donner quelques orientations qui pourront éclairer les différents acteurs. Les nécessaires précisions complémentaires quant au champ d'application de la directive pourront utilement être apportées par la future autorité de régulation des plateformes (cf. partie 2.1.3.10 du présent rapport) dans un guide d'application présentant les critères d'analyse. Par ailleurs, cette autorité devrait également être chargée d'un accompagnement des plateformes dans le cadre d'un mécanisme de type rescrit proposé ci-après.

- **Les éléments d'éclairage apportés par le considérant 20**

[128] Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, Services à la personne : focus sur le mode mandataire, 28 mars 2022

[129] Circulaire Activités de services à la personne : déclaration et agrément des organismes de services à la personne. NOR : ECOI2433349C

Le considérant 20 de la directive précise le troisième critère de l'article 2. Ce considérant précise que l'organisation du travail devrait *« au minimum, comporter **un rôle important dans le rapprochement de la demande d'un service et de l'offre de travail d'un individu** qui a une relation contractuelle avec la plateforme de travail numérique ou un intermédiaire »*. **Les plateformes *« qui se bornent à fournir aux prestataires de services les moyens d'atteindre l'utilisateur final**, sans intervenir d'aucune autre manière sur la plateforme, par exemple en leur permettant de publier des offres ou des demandes de services ou en agrégeant et en affichant les prestataires de services disponibles dans un domaine spécifique, **ne devraient pas être considérées comme des plateformes de travail numériques** »*. Le considérant 20 précise enfin que la définition de plateformes de travail numériques ne devrait pas inclure les fournisseurs d'un service pour lequel l'organisation du travail exécuté par l'individu est ***« un simple élément mineur et purement accessoire »***.

Parmi les propositions transmises à la mission figure celle de prévoir, dans la loi de transposition, l'exclusion des services pour lesquels l'organisation du travail serait *« mineure et purement accessoire »* (en référence au considérant 20). Cependant, il convient de ne pas surestimer la portée de cette formulation. **Elle explicite simplement, en négatif, l'exigence déjà inscrite à l'article 2, selon laquelle l'organisation du travail doit être un élément *« nécessaire et essentiel »* du service analysé**. La reprise littérale de la formule « mineure et purement accessoire » dans le cadre de la transposition est donc possible, mais il n'est pas certain qu'elle apporte une précision supplémentaire utile sur le champ d'application.

De plus, le caractère « mineur et purement accessoire » de l'organisation du travail s'apprécie au regard des caractéristiques du « service » (article 2) considéré et effectivement proposé au destinataire, et non au regard de la place occupée par ce service dans l'activité globale de l'entreprise ou dans son chiffre d'affaires qui ne constituent pas des critères prévus par la directive. Il convient de rechercher si, pour fournir le service demandé à son destinataire, l'organisation du travail exécuté par des individus constitue un élément « nécessaire et essentiel » (article 2). Comme déjà évoqué, un fournisseur de services qualifié de plateforme de travail numérique au titre d'un service déterminé peut également fournir d'autres services qui ne seront pas dans le champ de la directive s'ils ne satisfont pas à l'ensemble des critères de l'article 2.

- **Accompagner les plateformes par une doctrine et une procédure de type rescrit**

Dans le cadre de ses travaux, la mission a examiné, à titre exploratoire, l'éventuelle inclusion de plusieurs services dans le champ d'application de la directive, en se fondant sur les contributions écrites et les documents de présentation communiqués par les plateformes ainsi que sur les informations publiquement accessibles. Ces exercices ont permis d'identifier les critères susceptibles d'être remplis et les points appelant des vérifications complémentaires, mais n'ont souvent conduit qu'à une appréciation préliminaire.

En effet, les présentations institutionnelles des entreprises ou des informations figurant sur leur site internet ne permettent généralement pas de déterminer avec certitude si les quatre critères de l'article 2 sont remplis. L'analyse suppose en effet de connaître précisément l'organisation contractuelle du service, le parcours du client et du travailleur, les outils numériques utilisés, la part de l'intervention humaine, les données traitées ainsi que les règles et les conséquences attachées aux systèmes automatisés. **Cette limite met ainsi en évidence la difficulté de déterminer aisément, notamment pour certaines entreprises, si le service qu'elles fournissent correspond à une plateforme au sens de la directive. La mission estime qu'en particulier pour les petites entreprises, il est difficile de les laisser sans aucune possibilité d'accompagnement par l'État sur cette question.**

Pour ces raisons, la mission estime qu'un guide d'application devrait être publié puis actualisé par l'autorité nationale compétente en matière de plateforme de travail numérique. Il présenterait les quatre critères, une grille d'informations à fournir, des cas types non exhaustifs et, à terme, une doctrine anonymisée issue des décisions rendues. **La mission recommande de créer également un mécanisme de prise de position formelle, de type rescrit, de nature à donner une visibilité et une certaine sécurité juridique aux structures qui s'interrogent sur l'applicabilité de la directive à leurs services. La mission propose que ce rescrit soit exercé par l'autorité de régulation des plateformes qui prendrait la suite de l'Arpe, pour l'ensemble des plateformes, dans le cadre de l'évolution de ses missions (cf. partie 2.1.3.10 du présent rapport).** Si cette prise de position doit être opposable à l'administration, son principe et ses garanties essentielles devront être prévus par la loi. Le dispositif pourrait être organisé selon les modalités suivantes.

- **Garanties proposées pour la prise de position formelle**

Garantie	Modalité proposée
Objet limité	La prise de position porte sur l'inclusion d'un service décrit dans le champ de la directive. Elle ne tranche pas le statut d'emploi d'une personne et ne lie ni les travailleurs, ni les tiers, ni le juge. La prise de position ne vaut que pour la structure qui a interrogé l'autorité de régulation des plateformes et elle ne peut pas être étendue à toutes les plateformes d'un même secteur ou semblant fonctionner sur le même modèle.
Dossier complet	Le demandeur fournit les contrats, le parcours opérationnel, les outils et systèmes utilisés, les données traitées, les règles de décision, les effets produits et toute information nécessaire. L'autorité peut demander des compléments ou une démonstration technique.
Opposabilité encadrée	La réponse est opposable à l'administration, dans les limites de son objet et selon les modalités définies par la loi, à l'égard du demandeur de bonne foi, tant que les faits décrits, le service et le droit applicable demeurent inchangés. Toute modification substantielle doit être signalée.
Délai et silence	Un délai de réponse maximum est fixé (la mission propose un délai de quatre mois – qui est un délai comparable à celui des autres types de rescrits), avec suspension lorsqu'un complément est demandé. Compte tenu de la complexité et des droits de tiers, le silence ne devrait pas valoir inclusion ou exclusion implicite.
Cohérence de la doctrine	Les prises de position sont motivées au regard des quatre critères. Des synthèses anonymisées sont publiées et progressivement intégrées à une doctrine d'application cohérente et régulièrement actualisée, afin d'aider les plateformes, notamment les nouveaux entrants, à mieux comprendre les critères d'inclusion et les obligations susceptibles de leur être applicables.
Réexamen	L'autorité peut retirer ou modifier sa position pour l'avenir en cas de changement de faits, de droit, de jurisprudence ou de doctrine européenne.

Ce dispositif suppose que l'autorité de régulation des plateformes dispose de capacités juridiques, économiques et techniques suffisantes. L'appréciation du champ d'application de la directive ne peut en effet reposer sur la seule lecture des contrats ou des conditions générales d'utilisation. Elle exige de comprendre le fonctionnement opérationnel et contractuel de l'opérateur et le rôle joué par les outils numériques dans la sélection des intervenants, l'attribution et la planification des tâches, le suivi de l'activité ou l'évaluation des prestations. Plus spécifiquement, l'examen du quatrième critère de l'article 2 peut nécessiter une analyse technique des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés par la plateforme. Au-delà de la procédure de rescrit, l'application des règles relatives à la gestion algorithmique peut également appeler à un examen approfondi du fonctionnement des outils utilisés par les plateformes.

L'évaluation des effectifs nécessaires ainsi que les coûts budgétaires et techniques associés à cette nouvelle mission devront être examinés dans le cadre de la réflexion d'ensemble sur l'évolution des missions de l'Arpe (cf. partie 2.1.3.10 du présent rapport).

Au-delà du développement des compétences propres de l'autorité, un concours du Pôle d'expertise de la régulation numérique (PEReN)[130] lors de la mise en place du dispositif semble très utile, compte tenu de sa très grande compétence en matière de traitements algorithmiques. Créé en 2020 sous la forme d'un service à compétence nationale, le PEReN, rattaché à la direction générale des entreprises et placé sous l'autorité conjointe des ministres chargés de l'économie et de la culture, a pour mission d'appuyer les services de l'État intervenant dans la régulation des plateformes numériques, notamment en leur apportant une expertise en matière d'analyse de données, de codes sources, de programmes informatiques, de traitements algorithmiques et d'audit des algorithmes. Il peut également contribuer aux contrôles, enquêtes et études conduits par ces services et développer des outils techniques destinés à renforcer leurs capacités propres[131].

Le PEReN n'est ni une autorité de régulation ni une autorité compétente chargée de prendre des décisions à l'égard des opérateurs. S'il n'a ni la vocation ni la capacité à assurer un soutien permanent et à intervenir au fil de l'eau dans l'instruction de l'ensemble des demandes qui seraient adressées à l'autorité de régulation des plateformes, il pourrait très utilement l'accompagner en amont et au début de sa montée en compétence, notamment pour préciser et dimensionner les besoins de l'autorité en termes de compétences dans le champ des traitements algorithmiques. **La mission estime donc qu'un appui initial, temporaire et circonscrit pourrait utilement faciliter la montée en compétence de l'autorité de régulation des plateformes en la matière**. Le PEReN pourrait notamment conduire une étude de dimensionnement destinée à évaluer les conséquences opérationnelles de la directive pour l'autorité, en fonction des nouvelles missions qui lui seraient confiées. Elle permettrait en particulier de préciser les compétences à réunir, les recrutements à prévoir, les délais réalistes d'instruction ainsi que les outils informatiques et les conditions de sécurité nécessaires.

Le PEReN pourrait ensuite contribuer à l'élaboration de la méthode d'analyse technique. Son intervention pourrait porter sur la définition des informations à demander aux plateformes, la conception d'un dossier technique standardisé, l'élaboration de grilles permettant de décrire les systèmes automatisés et la mise au point d'outils facilitant l'examen des données, des règles

[130] Pôle d'Expertise de la Régulation Numérique

[131] Décret n° 2020-1102 du 31 août 2020 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Pôle d'expertise de la régulation numérique »

de décision et des effets produits sur les personnes exécutant un travail via une plateforme. Il pourrait également participer à la formation initiale des agents de l'autorité et au transfert des méthodes et outils développés. Le cas échéant, cet appui pourrait inclure l'examen d'un nombre limité de dossiers pilotes, sans préjudice des compétences de l'autorité de régulation des plateformes qui demeurerait seule chargée de l'analyse juridique et de la prise de position finale.

L'ampleur de l'accompagnement du PEReN, sa durée et les livrables devraient être définis en amont en lien avec l'autorité de régulation des plateformes et les autorités de tutelle. Si le projet retenu devait mobiliser fortement le PEReN, l'attribution de moyens temporaires supplémentaires pourrait également être examinée. Une fois cette phase achevée, l'autorité aurait vocation à instruire seule les demandes courantes, tout en conservant la possibilité de solliciter ponctuellement le PEReN pour des études particulièrement complexes et circonscrites.

RECOMMANDATION N° 1 :

Mettre en place un rescrit, assuré par l'Autorité de régulation des plateformes (cf. recommandation 24), pour accompagner les plateformes de travail numériques en indiquant, sur leur demande, si elles sont dans le champ d'application de la directive.

2.1.1.2 Le traitement des intermédiaires afin de garantir les droits des travailleurs

La directive prévoit une troisième catégorie d'acteurs – les intermédiaires – entre les plateformes et les travailleurs.

Les intermédiaires sont définis comme les personnes qui, aux fins de mettre à disposition des travaux de plateforme, établissent une relation contractuelle avec la plateforme d'une part et avec le travailleur d'autre part, ou s'intègrent dans une chaine de sous-traitance entre la plateforme et le travailleur (article 2.1(e)).

Cette catégorie est susceptible de recouvrir une multiplicité d'acteurs. Même s'il convient d'être prudent sur les qualifications juridiques, la mission estime *a priori* que les gestionnaires de flotte qui respecteraient les dispositions légales et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) sont susceptibles d'être qualifiés d'intermédiaire au sens de la directive.

L'objectif de la directive, pleinement partagé par la mission, est de prévenir tout contournement des obligations légales par le recours à un intermédiaire, afin qu'aucune plateforme ou qu'aucun intermédiaire ne puisse échapper à ses obligations et que les travailleurs de plateformes puissent pleinement exercer leurs droits.

L'article 3 de la directive sur les intermédiaires pose ainsi le principe d'une protection identique entre les travailleurs ayant une relation contractuelle avec un intermédiaire et ceux qui ont une relation contractuelle directe avec la plateforme. Pour atteindre cette protection identique, l'article laisse aux États Membres le choix des mécanismes appropriés au regard du droit et de

la pratique nationale, lesquels peuvent notamment inclure des mécanismes de responsabilité solidaire.

Compte tenu de la latitude laissée par la directive pour la transposition de cet article, plusieurs options sont possibles et ont été étudiées. **L'option préconisée est une responsabilité solidaire entre plateformes et intermédiaires pour l'ensemble des obligations de la directive.** Il s'agit de prévoir dans la transposition législative une répartition par voie contractuelle des obligations au titre de la directive entre la plateforme et l'intermédiaire, ainsi qu'un régime de responsabilité solidaire entre la plateforme et l'intermédiaire qui viendrait sanctionner le non-respect de l'ensemble des obligations de la directive. Cette solution présente en effet plusieurs avantages :

- **Simplicité, lisibilité, et sécurité juridique pour les acteurs :** un régime de responsabilité unique, applicable entre les plateformes et les intermédiaires aussi bien dans le cadre du traitement des données personnelles/RGPD que dans le cadre de la directive. En effet, le RGPD prévoit déjà (i) la conclusion d'un contrat entre le responsable de traitement d'une part et le responsable conjoint de traitement ou le sous-traitant d'autre part (articles 26 et 28 du RGPD) et (ii) une responsabilité solidaire (article 82 du RGPD)[132].

- **Conformité avec l'objectif de protection des travailleurs** de l'article 3 et, plus généralement, de la directive. Une responsabilité conjointe pourrait s'avérer très contraignante pour le travailleur qui disposera de peu de visibilité sur la partie contre laquelle il doit diriger son recours. L'introduction d'une responsabilité solidaire est cohérente avec les recommandations de la Commission, laquelle considère la responsabilité solidaire comme particulièrement adaptée aux situations où le travailleur n'a pas de contrat avec la plateforme ou lorsque l'intermédiaire doit recevoir de la plateforme une information pour pouvoir s'acquitter d'une obligation d'information auprès du travailleur[133].

- **Souplesse et pragmatisme** permis par la répartition contractuelle des obligations entre les plateformes et l'intermédiaire, en fonction de la situation particulière de chaque plateforme.

- **Une solution partagée à l'échelle européenne** : d'autres Etats membres envisagent une responsabilité solidaire dans leur projet de transposition de la directive.

RECOMMANDATION N°2 :

Prévoir, en présence d'un intermédiaire, une répartition contractuelle des obligations issues de la directive, assortie d'un régime de responsabilité solidaire de la plateforme et de l'intermédiaire en cas de manquement.

[132] Commission européenne, Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, janvier 2026, p.23
[133] *Ibid.*, p.22

2.1.2 Préserver l'équilibre entre indépendance et salariat et assurer une facilitation procédurale effective

2.1.2.1 La directive ne prévoit pas de « présomption automatique » de salariat, que la mission ne recommande pas

Le chapitre II de la directive est consacré au « statut professionnel » des personnes exécutant un travail via une plateforme.

Son article 4 prévoit que les États membres mettent en place les **procédures appropriées et effectives** afin de vérifier et garantir que le statut d'emploi des personnes exécutant un travail via une plateforme est correct. Il réaffirme également le **principe de primauté des faits**, indépendamment de la volonté exprimée par les parties ou de la dénomination qu'elles ont donnée à leur contrat, qui est déjà consacré par le cadre juridique national.
La disposition prévoit également que lorsque l'existence d'un contrat de travail est établie, la ou les parties chargées des obligations de l'employeur sont clairement identifiées.

L'article 5, intitulé « Présomption légale », est celui qui a suscité le plus d'attention pendant les négociations. La mission est ainsi consciente que certains acteurs sont convaincus que le salariat est le modèle qu'il conviendrait d'imposer aux plateformes et qui apporterait le maximum de protection aux travailleurs des plateformes. Indépendamment des considérations juridiques, qui font l'objet de développements ci-dessous, la mission ne partage pas cette logique. En effet, une telle option, outre qu'elle irait bien au-delà de ce que prévoit la directive, aurait au moins trois inconvénients.

Premièrement, elle ne correspondrait ni à la volonté ni à la réalité de beaucoup des travailleurs des plateformes. Il ne s'agit pas ici de nier les situations de dépendance et de relations déséquilibrées entre des plateformes souvent dominantes et les travailleurs qui en dépendent. Il ne s'agit pas non plus de mettre de côté les situations de fausse indépendance, au sens de la relation de travail, qui conduisent et doivent conduire à des requalifications en salariat par le juge et à des sanctions par les corps de contrôle. Il s'agit en revanche de constater que de très nombreux travailleurs de plateformes rencontrés au cours de la mission assument leur statut de travailleur indépendant et, s'ils critiquent parfois, voire souvent, la relation trop déséquilibrée qu'ils estiment avoir avec les plateformes, ils ne souhaitent pas devenir salariés et considèrent que le statut de travailleur indépendant, et en particulier l'autonomie qu'il procure, correspond à leurs aspirations et à la réalité de leur travail.

Deuxièmement, salarier l'ensemble des travailleurs des plateformes aurait sans doute pour effet de fragiliser l'activité économique de nombreuses plateformes, notamment les plus petites d'entre elles, fondée pour la plupart sur le recours à une main-d'œuvre indépendante. L'augmentation des coûts qui en résulterait pourrait conduire certaines plateformes à réduire leur activité, à limiter le nombre de travailleurs mobilisés, voire à se retirer de certains marchés. De la même façon, les effets sur l'activité des travailleurs ne doivent pas être minimisés, car ils seraient, par ricochet, également affectés.

Troisièmement, le risque de contournement paraît, en particulier au vu des expériences étrangères portées à la connaissance de la mission, élevé : les plateformes pourraient chercher

à externaliser la relation de travail en recourant à des sous-traitants ou à des intermédiaires chargés d'employer directement les travailleurs. Une partie de l'activité pourrait également se déplacer vers des formes moins déclarées, augmentant les risques de travail dissimulé.

L'article 5 dispose que :
« 1. La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme est ***légalement présumée être une relation de travail lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle****, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice.* ***Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail*** *au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice.*
2.Aux fins du paragraphe 1, les États membres établissent ***une présomption réfragable effective d'une relation de travail qui constitue une facilitation procédurale*** *en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme. En outre, les États membres assurent que la présomption légale n'a pas pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer leur statut professionnel correct. (…) »*

Le considérant 31 de la directive vient souligner le caractère effectif de cette présomption qui *« constitue une facilitation procédurale »* : le travailleur doit pouvoir « *fournir sans difficulté les éléments de preuve attestant de l'existence d'une relation de travail caractérisée par un déséquilibre des pouvoirs avec la plateforme de travail numérique* » et « *l'application de la présomption légale ne devrait pas entraîner automatiquement la requalification* ».

L'article 5 renvoie s'agissant des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle *« conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice »*. Ce renvoi au droit national est un élément important pour inscrire la transposition de l'article 5 dans le cadre défini par la jurisprudence sur la distinction entre salariat et travail indépendant. Notons par ailleurs qu'il n'est pas fait directement référence aux faits qui témoigneraient d'un pouvoir de sanction car au sens de la jurisprudence de la CJUE[134], ce pouvoir découle des pouvoirs de direction et de contrôle et participerait de leur caractérisation. Il ne faut donc pas y voir, du point de vue de la mission, une définition différente qui serait donnée à la notion de subordination en droit français, la directive renvoyant d'ailleurs sur ce point au droit et à la pratique nationale.

L'article 5 poursuit en indiquant que la présomption est applicable *« dans toutes les procédures administratives ou judiciaires pertinentes où la détermination du statut professionnel correct de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu »*. Il prévoit une clause d'*« opt in »* : la présomption ne s'applique pas aux procédures portant sur des questions fiscales, pénales ou de sécurité sociale, sauf à ce que l'État membre le prévoit.

Cet article prévoit également que le travailleur et, conformément au droit national et à la pratique nationale, ses représentants ont le droit d'engager la procédure ici visée, mais aussi qu'une autorité nationale compétente qui estimerait être face à un « faux » travailleur indépendant, engage les actions appropriées, là encore conformément au droit national et à

[134] Un travailleur [salarié] au sens du droit de l'UE est *« une personne [qui] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération »*. (CJCE 3 juill. 1986, Lawrie Blum)

la pratique nationale. Comme le précise la Commission dans son rapport issu des travaux du groupe d'experts réunissant des représentants des Etats membres et des partenaires sociaux, l'obligation d'agir incombant aux autorités compétentes ne s'applique pas aux juges, étant donné que ces derniers ne peuvent pas eux-mêmes engager de procédure[135].

L'article 5 fixe enfin le champ d'application temporel s'agissant des relations contractuelles engagées antérieurement et en cours au 2 décembre 2026, date limite de transposition, en précisant que la présomption ne s'applique qu'à la période commençant à cette date.

FOCUS : LES EFFETS DES PRESOMPTIONS INTRODUITES DANS D'AUTRES PAYS

En Californie, la loi *Assembly Bill 5 (AB5)*, entrée en vigueur en 2020, codifie le test jurisprudentiel « ABC ». Le principe est celui d'une présomption réfragable de salariat : l'entreprise doit démontrer cumulativement que le travailleur est libre dans l'exécution de son activité (condition A), qu'il exerce une activité située en dehors du cœur de métier de l'entreprise (condition B) et qu'il exerce de manière habituelle une activité indépendante établie (condition C). Le dispositif a été rapidement aménagé avec une centaine de professions exemptées, puis une dérogation spécifique pour les VTC et livreurs.
Selon un document de travail du Mercatus Center, centre de recherche américain d'orientation libérale, les résultats empiriques semblent contredire les intentions du législateur[136]. La loi pourrait avoir produit une réduction nette de l'emploi : l'emploi indépendant reculerait ainsi de 10,5 % et l'emploi global de 4,4 %, tandis que la hausse de l'emploi salarié traditionnel attendue ne se matérialiserait pas. L'emploi salarié à temps partiel reculerait de 15,2 %, suggérant que des employeurs ont réduit leur recours aux travailleurs occasionnels pour absorber le coût de requalification d'autres profils, produisant ainsi un effet d'éviction inattendu. Le transfert vers le salariat n'est observé que dans le quartile des professions où le travail indépendant était le plus répandu avant 2020, avec une hausse de l'emploi salarié de 10,2 % et un recul de l'emploi indépendant de 17,7 %.

Face au coût et à la complexité de la requalification, la majorité des donneurs d'ordre semblent avoir préféré résilier leurs contrats avec des prestataires californiens, se tourner vers des travailleurs établis hors de l'État, ou adapter leur organisation afin de limiter le risque de requalification de leurs travailleurs (en restructurant la relation contractuelle sous la forme d'une relation entre deux entreprises ou en recourant au statut d'agence de mise en relation).

En Espagne, la loi dite « Riders » de 2021 introduit une présomption réfragable de salariat en faveur des livreurs rémunérés par des plateformes. La loi ne semble pas s'être traduite par l'embauche importante de livreurs en tant que salariés : à l'exception notable d'une plateforme, celles-ci ont majoritairement adopté des stratégies de contournement (en faisant appel à des intermédiaires et des contrats de sous-traitance) ou assumé un contentieux avec les pouvoirs publics[137], une plateforme s'étant même retirée du marché espagnol. Il faut donc distinguer les effets du cadre protecteur instauré par la loi de ceux qui tiennent aux difficultés à en assurer le respect. L'expérience espagnole souligne ainsi que

[135] Report - Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work (p. 34)
[136] Étude empirique de Palagashvili et al. (Mercatus Center, janvier 2024)
[137] Ainsi, une question préjudicielle devant la CJUE (affaire C-505/26) oppose la plateforme Glovo à la sécurité sociale espagnole.

l'instauration d'une présomption de salariat ne suffit pas, à elle seule, à garantir l'effectivité des droits : celle-ci dépend également des conditions de contrôle et d'une application cohérente des règles à l'ensemble des acteurs.

S'agissant du cadre national actuel, la requalification de la relation de travail relève en France du rôle du conseil de prud'hommes ; l'inspection du travail ne dispose pas d'un pouvoir de requalification : face au constat d'une infraction de travail illégal, l'agent de contrôle transmet un procès-verbal au procureur de la République, le juge pénal pouvant alors prendre un certain nombre de sanctions. À cela s'ajoute la possibilité de sanctions administratives, à l'exemple de la décision préfectorale de fermeture temporaire de l'entreprise concernée, prise par l'autorité administrative compétente sur rapport ou procès-verbal de l'inspection du travail.

Actuellement, les travailleurs exerçant une activité via une plateforme, du fait de leur immatriculation au registre des commerces et des sociétés, sont présumés non-salariés conformément à l'article L. 8221-6 du code du travail. Cette présomption réfragable peut être renversée en cas de litige : **lorsque le travailleur saisit le conseil de prud'hommes, c'est sur lui que repose la charge de la preuve de l'existence d'un lien de subordination** caractérisé par un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, à l'aide d'un faisceau d'indices.

Il existe un décalage entre l'intitulé de l'article 5 de la directive et son contenu. En effet, l'intitulé de l'article, en énonçant une « présomption « légale » de salariat, a pu engendrer des incompréhensions et susciter des attentes en décalage avec le dispositif juridique résultant d'une lecture plus littérale et fidèle de la disposition. Les présomptions légales dites simples ou réfragables de salariat prévues dans le code du travail (pour les journalistes professionnels, article L. 7112-1, les artistes du spectacle, article L. 7121-3, ou encore les mannequins, article L. 7123-3) prévoient que le contrat par lequel une entreprise s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste/mannequin/artiste est présumé être un contrat de travail. Or, la rédaction de l'article 5 ne prévoit pas un tel dispositif. La présomption prévue par la directive constitue un mécanisme de facilitation procédurale en cas de litige, avec un aménagement de la charge de la preuve pesant sur le travailleur, celui-ci devant désormais simplement apporter des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle, charge ensuite à la plateforme d'apporter les éléments de nature à convaincre le juge. Ce point est confirmé par la Commission européenne dans le rapport du groupe d'experts[138] : la directive entend ainsi faciliter pour les travailleurs une voie d'action pour faire reconnaître un statut de salarié, le niveau de preuve requis pour déclencher cette présomption étant ainsi nettement inférieur à celui exigé pour apporter la preuve complète des éléments constitutifs d'une relation de travail[139]. La présomption est ainsi enclenchée lorsque le travailleur saisit le juge en lui

[138] Report - Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work. En page 30 du rapport final en présentation de l'article 5(1), la Commission précise que « *la présomption ne s'applique pas automatiquement à tout travailleur de plateforme ; elle exige que les faits indiquant une subordination juridique soient présentés par le travailleur de plateforme (...). Le niveau de preuve requis peut être assimilé à celui d'un commencement de preuve (*prima facie*) tel qu'il est entendu dans l'acquis de l'UE en matière de lutte contre la discrimination (...). La seconde phrase de l'article 5, paragraphe 1, vise le renversement de la charge de la preuve qui s'applique lorsque la plateforme numérique de travail cherche à réfuter la présomption légale (...)* ».

[139] Les considérants 31 et 34 de la directive prévoient respectivement : « *Les modalités de la présomption légale devraient être fixées par les États membres, à condition que lesdites modalités assurent l'établissement d'une présomption légale réfragable effective de travail qui constitue une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, et qu'elles n'aient pas pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les personnes exécutant un travail via une plateforme ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer le statut professionnel correct de ces personnes.* » et « *Les États membres devraient veiller à ce qu'il soit possible de renverser la présomption légale en prouvant, sur la base de cette définition, que la relation en question n'est*

apportant des éléments témoignant de faits de direction et de contrôle. C'est ce qui amène une partie de la doctrine à relativiser l'apport que cette présomption pourrait avoir en droit français, dans la mesure où elle s'appliquerait essentiellement aux situations dans lesquelles la requalification est aujourd'hui recherchée[140] et qu'elle ne dispense pas de l'étape de l'appréciation des indices de subordination par le juge[141].
Une option, maximaliste, serait de prévoir une présomption légale de salariat au sens « strict » à l'égard de toute personne exerçant une activité via une plateforme de travail numérique, à l'instar de celles susmentionnées qui sont instaurées par le code du travail (pour les journalistes, mannequins, etc.) : ainsi tout travailleur, dès qu'il conclurait un contrat avec une plateforme de travail numérique moyennant rémunération, serait présumé salarié. Cette présomption serait réfragable, la plateforme pourrait la renverser en cas de contentieux devant le juge en apportant la preuve de l'absence de lien de subordination. Ce n'est pas l'option recommandée par la mission.

2.1.2.2 En revanche, un aménagement substantiel de la charge de la preuve est nécessaire en cas de contentieux

- **Au regard de l'ensemble de ces éléments, la mission recommande de ne pas modifier substantiellement l'équilibre actuel mais d'introduire, pour transposer fidèlement l'article 5 de la directive, une facilitation procédurale de la manière suivante.**

La présomption de salariat serait déclenchée en cas de litige, lorsque la personne exécutant un travail via une plateforme saisit le conseil des prud'hommes et présente au juge des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un lien de subordination. Il incomberait alors à la partie défenderesse de prouver, au cours de la même procédure, que le travailleur lui fournit, directement ou par un intermédiaire, des prestations dans des conditions qui ne le placent pas dans un lien de subordination à son égard.
Le juge formerait sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estimerait utiles.

Ce dispositif s'inspire de l'aménagement de la charge de la preuve prévu en matière de discrimination (article L. 1134-1 du code du travail[142]), la Commission effectuant la même comparaison[143].

---

pas une relation de travail. Les plateformes de travail numériques ont une vue d'ensemble complète de tous les éléments factuels déterminant la nature juridique de la relation, en particulier des algorithmes grâce auxquels elles gèrent leurs opérations. Par conséquent, la charge de la preuve devrait incomber aux plateformes de travail numériques lorsqu'elles font valoir que la relation contractuelle en cause n'est pas une relation de travail. Le fait d'avoir obtenu le renversement de la présomption légale dans une procédure judiciaire ou administrative ne devrait pas empêcher l'application de la présomption légale dans une procédure ou un recours judiciaire à venir, conformément au droit procédural national. »

[140] G. Loiseau, Un droit européen des travailleurs de plateformes : JCP S 2024, act. 735.

[141] Contrat de travail - Travailleurs des plateformes de mise en relation : état du droit en 2026 - Etude par Franck Morel, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 27, 02 juillet 2026, 1217

[142] *« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

[143] Report - Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work (p. 30)

Ainsi, le mécanisme faciliterait l'accès au contentieux en requalification pour le travailleur qui devrait uniquement apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un lien de subordination, **en lieu et place de l'ensemble du faisceau d'indices** issus de la jurisprudence démontrant l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction caractérisant un lien de subordination.

L'apport de faits laissant supposer l'existence d'une direction et d'un contrôle devrait être **facilité par les droits introduits dans le cadre de la transposition de la directive aux travailleurs et à leurs représentants en matière de transparence de la gestion algorithmique**. À cet égard, comme le prévoit l'article 21 de la directive pour l'ensemble des procédures liées à l'application de la directive, les juridictions et les autorités administratives pourront demander la communication des éléments pertinents dans le cadre de leur office.

La loi ne prévoirait en revanche pas **de critères ou de seuils de déclenchement, le pouvoir de qualification de la relation de travail, au vu des éléments du dossier et sur le fondement de la jurisprudence caractérisant le lien de subordination, revenant au juge**. Cette logique est conforme à la lettre et à l'esprit de la directive qui souligne (considérant 30) que « *la direction et le contrôle peuvent, dans des cas concrets, prendre différentes formes, étant donné que le modèle de l'économie des plateformes évolue constamment* » ; la Commission a d'ailleurs confirmé que l'article 5 n'impose pas aux États membres d'établir des critères dans leurs mesures de transposition[144]. Des critères légaux de déclenchement de la présomption viendraient indirectement définir le lien de subordination juridique, alors que sa construction relève d'une jurisprudence ancienne adaptée à chaque nouveau cas d'espèce sur une matière, les relations de travail, mouvante, notamment avec les impacts de la numérisation. Cette préconisation de la mission rejoint la conclusion de la chambre sociale de la Cour de cassation dans son recueil annuel des études de 2024[145] qui analyse comment la définition traditionnelle du contrat de travail s'adapte aux modèles économiques émergents, notamment celui des plateformes numériques et du micro-travail.

- Au vu de ces nouvelles dispositions, la question de **la présomption de non-salariat prévue, au I de l'article L. 8221-6 du code du travail, se pose** pour les personnes exerçant une activité via une plateforme de travail numérique.

L'article L. 8221-6 du code du travail prévoit une présomption de travail indépendant (en réalité de non-salariat) pour les personnes immatriculées à certains registres professionnels dont le registre du commerce et des sociétés. Cette présomption, qui vaut notamment pour tous les auto-entrepreneurs, n'est pas propre au travail en relation avec une plateforme. Il convient donc, quoi qu'il en soit, de la maintenir pour toutes les personnes qui ne sont pas concernées par une activité s'exerçant via une plateforme de travail numérique. En revanche, l'articulation, pour les personnes qui exercent leur activité via une plateforme de travail numérique au sens de la directive, entre la présomption de travail indépendant de l'article L. 8221-6 et la nouvelle présomption qui serait introduite par transposition de l'article 5 de la directive, n'est pas évidente.

La mission considère que deux options sont possibles :

- **La première, conduirait à supprimer la présomption prévue par l'article L. 8221-6 pour les travailleurs des plateformes.**

[144] Report - Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work (p. 30)
[145] Recueil des études 2024 | Cour de cassation

- **La seconde option, qui a la préférence de la mission, serait d'articuler les deux présomptions pour les travailleurs des plateformes.** La présomption de travail indépendant de l'article L. 8221-6 ne vaudrait que jusqu'à ce que le travailleur saisisse le conseil de prud'hommes : à ce moment, cette présomption serait levée et ce serait la présomption issue de l'article 5 de la transposition de la directive qui s'appliquerait. Cette préconisation répond notamment aux constats, opérés par la mission lors de ses auditions, de l'attachement de plusieurs organisations reconnues représentatives de VTC et de livreurs au statut de travailleur indépendant pour l'exercice de leur activité, à la condition que l'autonomie caractéristique de ce statut soit garantie.

Par ailleurs, la mission recommande, au titre des simplifications du droit, la suppression de l'article L. 7342-8 du code du travail, qui permet à une plateforme d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale**.** Comme indiqué en partie 1.2.2.3, cette disposition n'est pas mobilisée par les plateformes à la suite de la décision du Conseil constitutionnel qui en a très substantiellement réduit la portée.

2.1.2.3 Une facilitation procédurale effective doit être garantie par un accès facilité au juge, grâce à la mise en place d'une procédure accélérée au fond et d'une action en substitution individuelle

- **Rendre effective la facilitation procédurale prévue par la directive nécessite de permettre un accès facilité au juge. Pour cela, la mission dresse les recommandations suivantes.**

La mission préconise, d'une part, de mobiliser **l'action en substitution individuelle**, qui existe déjà en matière de travail dissimulé et **qui peut être mobilisée dans une même instance pour plusieurs travailleurs**.

L'action en substitution individuelle, procédure accessible sans représentation obligatoire, **permet à une organisation syndicale d'engager seule une action en justice pour défendre les intérêts de salariés,** au lieu et place de ces travailleurs, adhérents ou non. Elle n'a pas à justifier d'un mandat, mais doit juste avoir averti chaque travailleur concerné (avec possibilité d'opposition de celui-ci dans les quinze jours).

Cette action **peut également avoir une dimension collective**, lorsqu'elle est exercée dans le cadre d'une même instance au profit d'un groupe de salariés, identifiés et listés, confrontés à une même difficulté contre un même employeur, **via la jonction des affaires à l'instance** (il s'agit alors d'**une action conjointe)**.

L'action en substitution **s'exerce devant le conseil de prud'hommes,** juridiction compétente pour les litiges relatifs à la qualification de la relation de travail**.**

En l'état du droit positif, aucun des cas d'action en substitution existants ne vise expressément l'action en requalification d'un travailleur indépendant en salarié. Il est ainsi proposé de créer explicitement, **dans la loi de transposition, un nouveau cas d'action en substitution permettant d'agir en requalification.** Cette nouvelle configuration de l'action en substitution individuelle vaudrait bien évidemment pour les travailleurs de plateformes mais pourrait probablement être mobilisée pour l'ensemble des actions de requalification.

Ce mécanisme, déjà prévu par le code du travail dans plusieurs hypothèses[146], a l'avantage d'être connu – même s'il est en pratique assez peu utilisé - des justiciables, avocats et organisations syndicales. Il serait également étendu aux organisations syndicales constituées conformément à l'article L. 7342-6 du code du travail pour les travailleurs ayant recours pour l'exercice de leur activité à une plateforme à responsabilité sociale (qui détermine les caractéristiques de la prestation et en fixe le prix), ainsi que pour le secteur de la mobilité (secteurs VTC et livraison) aux organisations prévues par l'article L. 7343-2 du même code.

Son extension pourrait **faire l'objet d'un accompagnement spécifique de ces différentes parties prenantes pour faciliter leur appropriation de l'outil**.

La mission a examiné si l'extension de l'**action de groupe**, suggérée lors de plusieurs auditions, était une option préférable. Si le champ matériel de l'action de groupe a été élargi à toutes les matières en droit du travail depuis la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 (article 16 I A de la loi du 30 avril 2025), un obstacle majeur quant à son utilisation en l'espèce est lié à la compétence exclusive des tribunaux judiciaires qui ne s'articule pas avec la compétence également exclusive et d'ordre public des conseils de prud'homme concernant le contentieux de la requalification[147].

Les actions de groupe sont en effet spécifiques et justifient une spécialisation des juges. Donner compétence aux tribunaux judiciaires pour trancher les questions de qualification de la relation de travail remettrait en cause la compétence exclusive des conseils de prud'homme. Au surplus, l'action de groupe nécessite une représentation obligatoire et l'engagement de frais d'honoraires et d'assignation en raison de sa soumission aux règles de la procédure écrite.
L'ensemble de ces éléments conduisent la mission à recommander l'extension de l'action en substitution individuelle plutôt que la mise en place d'une action de groupe spécifique.

D'autre part, pour renforcer l'effectivité de la facilitation procédurale, la mission recommande de **prévoir dans la loi de transposition une procédure accélérée au fond applicable pour l'ensemble des contentieux de requalification introduits par des travailleurs de plateformes.**

Les **avantages** de la procédure accélérée au fond, procédure actuellement utilisée devant le conseil des prud'hommes pour de nombreuses matières (contestation de l'avis du médecin du travail ou du refus de l'employeur d'accorder certains congés, droit d'alerte du comité social et économique en cas d'atteinte aux droits des personnes, etc.), sont **multiples** :

- Le conseil des prud'hommes est saisi par assignation ou par requête et la procédure est orale. La procédure accélérée au fond est une procédure simple et connue des conseils des prud'hommes. Ainsi, elle est **souple et accessible**, **adaptée à un contentieux sans représentation obligatoire** ;
- La procédure accélérée au fond permet d'obtenir **une décision au fond exécutoire à titre provisoire**, contrairement à un référé ;

[146] Article L. 8255-1 du code du travail pour les travailleurs étrangers ; article L. 1251-59 pour les travailleurs intérimaires ; article L. 1247-1 pour les salariés en contrat à durée déterminée ; article L. 1265-1 pour les salariés détachés ; article L. 1134-2 en matière de discrimination ; article L. 1154-2 en cas de harcèlement moral ou sexuel ; article L. 1144-2 en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; article L. 8233-1 en matière de prêt de main-d'œuvre illicite et de marchandage ; article L. 1253-16 en matière de mise à disposition au sein d'un groupement d'employeurs ; article L. 1235-8 en matière de licenciement pour motif économique ; article L. 2262-9 en matière d'application des conventions et accords collectif ; article L. 8223-4 en cas de travail dissimulé

[147] Article L. 1411-1 et L. 1411-4 du code du travail ; Soc. 15 mai 1974: GADT, 4e éd., n° 19; D. 1974. 702, note Serra ; Cass. Soc., 7 déc. 2005, n°04-46.625

- Elle permet de faire exception au principe de conciliation obligatoire devant le bureau de conciliation et d'orientation et d'**accéder directement au bureau de jugement**, ce qui est un **gage de célérité.** Autant la recherche d'une conciliation devant le bureau dédié est souhaitable pour la plupart des contentieux prud'homaux, autant la pratique actuelle montre qu'aucune conciliation n'aboutit dans ce cadre pour les actions en requalification des travailleurs des plateformes. Supprimer le passage par cette étape est donc dans ce cadre tout à fait justifié ;
- La formation du conseil des prud'hommes amenée à statuer est, sauf disposition contraire, **paritaire restreinte** (un conseiller employeur / un conseiller salarié, comme en référé), contrairement à la formation devant le bureau de jugement (composée de deux conseillers prud'hommes salariés et de deux conseillers prud'hommes employeurs), ce qui permet un délibéré plus rapide en réduisant les problématiques de disponibilité des conseillers ;
- Gage à nouveau de célérité, en cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur, qui est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi ;
- Au final, les délais de jugement en procédure accélérée au fond sont actuellement de l'ordre de **4 à 6 mois, contre plus de 20 mois pour les demandes de requalification traitées selon une procédure de droit commun**. La mission est consciente que les délais resteraient relativement importants, mais le passage par la procédure accélérée au fond reviendrait néanmoins à diviser, en moyenne, les délais actuels par trois ou quatre, ce qui est loin d'être négligeable.

Réserver cette procédure pour les actions en requalification des seuls travailleurs de plateforme peut, d'un point de vue juridique, se justifier notamment par la nécessité de transposer une directive européenne qui crée spécifiquement une facilitation procédurale pour les travailleurs de plateformes.

La mission a par ailleurs étudié **l'option de spécialiser un ou plusieurs conseils des prud'hommes pour connaitre de manière exclusive du contentieux de la requalification du contrat des travailleurs de plateformes,** afin d'accélérer les délais de procédure. Toutefois, cette option n'a pas paru pertinente, le contentieux étant déjà très concentré à Paris (cf. 1.2.2.4), dont le conseil de prud'hommes joue de fait ce rôle, et une spécialisation formelle étant susceptible d'éloigner du juge les travailleurs des autres régions sans gain de délai démontré.

S'agissant des autres dispositions prévues à l'article 5 de la directive, et au vu des positions exprimées à ce stade par les administrations concernées, la mission n'a pas relevé de nécessité de mobiliser la faculté d'appliquer la présomption aux procédures fiscales, pénales ou de sécurité sociale : ainsi, les corps de contrôle, dont l'inspection du travail et l'URSSAF, devraient, au regard des sanctions encourues, continuer à démontrer l'existence d'un lien de subordination, à l'aide de la technique du faisceau d'indices issus de la jurisprudence, aidés en cela par les informations relatives à la gestion algorithmique communiquées par la plateforme à la demande de ces autorités conformément aux obligations prévues par la directive.

Enfin, conformément à l'article 3 de la directive, relatif aux **intermédiaires**, la présomption issue de la transposition de l'article 5 trouvera à s'appliquer à l'égard de la plateforme ainsi que de **son ou ses intermédiaires**.

Les autres garanties procédurales du chapitre V de la directive appellent peu d'adaptations. Le droit français assure déjà le droit de recours (article 18) et permet aux organisations syndicales

d'agir au nom ou en soutien des travailleurs (article 19), possibilité que la recommandation n°12 étend aux actions en requalification. Le juge peut ordonner la production de pièces détenues par une partie (articles 11 et 145 du code de procédure civile), ce qui répond à l'article 21.

En conclusion, la mission s'est interrogée sur l'applicabilité de **la contribution pour l'aide juridique (CPAJ) pour les travailleurs des plateformes introduisant, devant les conseils de prud'homme, une action en requalification.** Il y a en effet un paradoxe potentiel entre la facilitation procédurale promue par la directive et l'application de cette contribution pour l'aide juridique. Toutefois, la mission n'a finalement pas proposé d'aménagement en la matière, à la fois parce que, les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle, appréciée en fonction des revenus, sont dispensés de cette contribution[148] et parce que les motifs juridiques permettant d'exonérer uniquement ces actions devant les conseils de prud'hommes ont paru fragiles.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la mission propose de transposer l'article 5 de la directive de la façon suivante :

> *I. Lorsque survient un litige en application du II de l'article L8221-6 du code du travail, et nonobstant les dispositions prévues au I du même article et à l'article L8221-6-1 du même code, la personne exécutant un travail via une plateforme présente, devant le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond, des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un lien de subordination.*
>
> *Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la personne mentionnée à l'alinéa précédent lui fournit, directement ou par un intermédiaire, des prestations dans des conditions qui ne la placent pas dans un lien de subordination juridique permanente à son égard.*
>
> *Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*
>
> *II. Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application de la présente disposition en faveur d'un travailleur, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.*
>
> *Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.*
>
> *L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »*

[148] Cette contribution obligatoire de 50 € est exigée pour introduire une action en justice en première instance devant le conseil de prud'hommes depuis le 1er mars 2026.

RECOMMANDATION N°10 :
Transposer la présomption réfragable de salariat prévue à l'article 5 de la directive par un aménagement de la charge de la preuve, à l'instar de ce qui existe en matière de discrimination. Cette présomption serait déclenchée lorsque le travailleur saisit le conseil de prud'hommes et présente au juge des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un lien de subordination.

RECOMMANDATION N°11 :
Traduire la facilitation procédurale avec un jugement plus rapide devant les conseils de prud'hommes par un recours à la procédure accélérée au fond pour les actions en requalification des travailleurs des plateformes.

RECOMMANDATION N°12 :
Faciliter la possibilité d'actions collectives contentieuses, en mobilisant le dispositif de l'action en substitution individuelle, par son élargissement aux actions en requalification et son extension aux organisations représentatives des travailleurs des plateformes.

RECOMMANDATION N°13 :
Articuler la présomption issue de l'article 5 de la directive avec la présomption de travail indépendant existante dans le code du travail.

2.1.3 Apporter de nouvelles garanties aux travailleurs à travers les obligations de transparence algorithmique et de protection des données personnelles

Le développement de technologies algorithmiques a permis l'émergence des plateformes de travail numérique qui ont instauré de nouvelles formes d'intermédiation du travail, les plateformes permettant aux entreprises d'atteindre plus facilement leur clientèle. Toutefois, l'utilisation des systèmes de surveillance automatisés et de prise de décision automatisés peut donner lieu à une surveillance favorisée par la technologie, accroître l'opacité des prises de décision et contribuer à un déséquilibre des relations entre les plateformes et les personnes qui exécutent un travail sur ces dernières.

La gestion algorithmique, au cœur du modèle des plateformes, consiste à organiser, surveiller voire évaluer le travail des personnes exécutant un travail via une plateforme au moyen d'algorithmes, de logiciels et de systèmes d'intelligence artificielle. Or l'assignation algorithmique peut agir comme instrument de contrôle des travailleurs de plateformes. Certaines études[149] ont par exemple documenté l'effet d'incitations algorithmiques sur le comportement et le bien-être des chauffeurs dans le secteur des VTC. Les algorithmes peuvent par exemple favoriser les chauffeurs qui travaillent sur de longues plages horaires ou qui restent connectés de manière continue en leur affectant davantage de courses. En outre, l'asymétrie d'information résultant de l'opacité des algorithmes a des conséquences négatives sur les conditions de travail des personnes exécutant un travail via une plateforme. Par exemple, dans

[149] Yanyou Chen, Yao Luo, Zhe Yuan, Driving the Drivers : Algorithmic Assignment in Ride-Hailing, 2024 : les auteurs mettent en évidence un algorithme d'attribution préférentiel favorisant les chauffeurs ayant des horaires de travail plus longs et des heures consécutives en milieu de journée ou tard dans la nuit, à partir de données provenant d'une entreprise de VTC en Asie.

le secteur des VTC, certains travaux[150] montrent que l'absence d'informations des travailleurs sur le fonctionnement du système engendre une incertitude économique source de préjudices.

Les auditions ont permis de constater que la règlementation de l'utilisation de ces systèmes automatisés fait partie des revendications des travailleurs exerçant sur les plateformes, qui considèrent que l'opacité algorithmique est source de conditions de travail défavorables. Le chapitre III de la directive consacré à la gestion algorithmique est particulièrement novateur en la matière et constitue un réel levier d'encadrement de cette nouvelle organisation du travail.

La mission souhaite que **la transposition de la directive soit l'occasion d'instaurer une transparence exigeante et ambitieuse bénéficiant aux travailleurs de plateforme et aux autorités nationales compétentes.**

Concernant les premiers, la mission souhaite que la transparence leur permette d'appréhender concrètement l'environnement dans lequel ils évoluent, ainsi que l'organisation de leur activité par les systèmes automatisés. La transparence doit également permettre aux travailleurs de comprendre les décisions dont ils sont l'objet et de pouvoir demander un réexamen de ces dernières si nécessaire. Cette transparence doit être effective et permettre de rééquilibrer les relations entre le travailleur et la plateforme. Elle doit être claire et intelligible afin que les travailleurs puissent réellement se saisir des informations transmises. Elle doit également être plus approfondie concernant les représentants de travailleurs.

En complément de l'information expliquant le fonctionnement dans leur principe des algorithmes et des motivations expliquant les décisions individuelles dont ils sont l'objet, la mission souhaite également que les travailleurs de plateformes puissent disposer d'une connaissance individuelle de leur activité, et de la manière dont les algorithmes s'appliquent à eux. Il pourrait être envisagé que les plateformes mettent à disposition des travailleurs des informations sur les caractéristiques de leur activité organisée par des systèmes automatisés. Ces informations pourraient par exemple concerner le nombre de prestations proposées par la plateforme et le nombre de prestations que le travailleur a acceptées ou refusées, ainsi que la rémunération qu'il en a retirée, le cas échéant avec des éléments de comparaison par rapport à l'activité des autres travailleurs comparables. Certaines de ces informations existent déjà, et sont communiquées par les plateformes, en particulier dans le secteur de la mobilité, et les rassembler en y donnant accès au travailleur permettrait de standardiser ces informations et d'en faciliter l'appropriation et la bonne compréhension par les travailleurs. Cela permettra de rendre la transparence algorithmique effective en garantissant aux travailleurs une information claire et accessible, notamment sous la forme d'une fiche individualisée synthétique accessible et mise à jour régulièrement, sur le fonctionnement des systèmes automatisés et leurs effets sur l'activité. Autant la loi doit fixer le cadre et les principes de cette orientation, autant les modalités concrètes devront être précisées par la voie réglementaire, après une concertation avec les principaux acteurs, et en particulier pour le

[150] Nagaraj Rao et al. (2025), Rideshare Transparency : Translating Gig Worker Insights on AI Platform Design to Policy : les auteurs combinent une analyse par LLM de plus d'un million de commentaires postés sur les forums de chauffeurs Uber/Lyft (Reddit) et des entretiens semi-directifs pour identifier ce que les travailleurs des plateformes de VTC ont besoin de savoir et ne savent pas. L'étude documente un « déficit de transparence » systématique entre l'information fournie par les applications et celle dont les chauffeurs ont besoin pour prendre des décisions de travail éclairées, concentré sur quatre objets : les promotions et bonus (conditions d'attribution opaques), la formation des prix et la part réellement rétrocédée, les itinéraires, et les règles d'allocation des courses ; s'y ajoutent des préjudices documentés (décision d'acceptation en moins de dix secondes, exposition différenciée des femmes à des zones dangereuses, effets discriminatoires des notations).

secteur de la mobilité, avec les représentants des travailleurs et des plateformes. Cette voie apparaît comme le moyen le plus satisfaisant de préciser davantage les obligations attendues des plateformes, sans pour autant imposer un formalisme excessif, de manière à préserver une souplesse pour faire évoluer ce format si besoin.

Concernant les autorités compétentes la transparence doit permettre une meilleure connaissance des plateformes de travail numériques. Cette information doit être technique, détaillée, et complète.

La directive définit ainsi de nouvelles règles visant à encadrer la gestion algorithmique dans le cas du travail via une plateforme. Tout en s'appuyant sur les acquis du RGPD, elle établit des règles spécifiques au regard du traitement des données à caractère personnel effectué via des systèmes de surveillance automatisés[151] ou des systèmes de prise de décision automatisés[152] et des garanties en faveur de la transparence dans le recours à ces systèmes.
Il convient de transposer les dispositions de la directive relatives à la gestion algorithmique de manière à garantir une véritable transparence algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme et à accorder davantage de protection des données des travailleurs, tout en veillant à ce que les plateformes soient effectivement en mesure de mettre en œuvre les nouvelles obligations qui en découlent pour elles.

2.1.3.1 Interdiction de traiter certaines données au moyen des systèmes automatisés

L'article 7 de la directive prévoit des limitations spécifiques pour le traitement des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décisions automatisés. **Ces obligations vont plus loin que celles prévues par le règlement général de protection des données (RGPD) [153] pour intégrer des spécificités de l'utilisation d'algorithmes par les plateformes de travail numériques**. La directive cherche ainsi à protéger les personnes d'une utilisation disproportionnée de systèmes automatisés pour traiter des données à caractère personnel qui pourraient ensuite être mobilisées pour prendre ou influencer des décisions ayant un impact matériel sur elles. La directive inclut par exemple la limitation de la collecte de données lorsque la personne n'exécute pas un travail via la plateforme, ou l'utilisation de données pour déduire d'autres données à caractère sensible.

[151] Les systèmes de surveillance automatisés sont « *des systèmes qui sont utilisés aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation, par voie électronique, du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme ou des activités menées dans l'environnement de travail, y compris la collecte de données à caractère personnel* » (article 2(1)(h) de la directive).

[152] Les systèmes de prise de décision automatisés sont « *les systèmes qui sont utilisés pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier les décisions ayant une incidence sur leur recrutement, leur accès aux tâches et l'organisation des tâches, leurs revenus, y compris la tarification des tâches, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation, leur promotion ou son équivalent, et leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte* » (Article 2(1)(i) de la directive).

[153] Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) et loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. La section 4 du Règlement précité prévoit notamment des règles encadrant les systèmes de prise de décision automatisée

La directive vise à améliorer les conditions de travail des personnes exécutant un travail via une plateforme et à protéger leurs données à caractère personnel, deux objectifs qui sont indissociablement liés[154].

L'article 7 de la directive interdit ainsi aux plateformes de travail numériques de traiter au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés certaines données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, notamment celles relatives à leur état émotionnel ou psychologique, celles visant à prévoir l'exercice de leurs droits fondamentaux tels que la liberté d'association, celles visant à déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, etc. Cette disposition qui prévoit ainsi une interdiction sans exception possible, vient compléter les articles 5, 6, 9 et 22 du RGPD qui, pour les deux premiers, exigent que les données à caractère personnel soient traitées de manière licite, loyale et transparente, pour le troisième interdit, sauf exceptions limitativement énumérées, le traitement de certaines données et pour le quatrième consacre un droit pour les personnes à ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé. Ce même article 22 interdit, en outre, l'utilisation des données listées à l'article 9 pour prendre les décisions exclusivement fondées sur un traitement automatisé, à de rares exceptions limitativement énumérées.

L'interdiction du traitement de données à caractère personnel pour déduire les données personnelles sensibles prévue à l'article 7 (1)(e) de la directive dépasse donc le cadre prévu par l'article 9 du RGPD puisque les exceptions prévues à l'article 9(2) ne s'appliquent pas, tandis que des données supplémentaires sont visées (celles relatives au statut migratoire ainsi que celles relatives à l'état émotionnel ou psychologique). Dans le cas du travail via une plateforme, le consentement ne peut pas servir de fondement au traitement de données à caractère personnel car il ne peut être présumé avoir été donné librement[155].
Les plateformes de travail numériques devront ainsi se conformer à ces nouvelles limitations. Ces dernières ne concernent que le traitement de données à caractère personnel (les données non personnelles, par exemple entièrement anonymisées peuvent être traitées) au moyen de systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés au sens de l'article 1er de la directive (les systèmes de traitement non automatisés, par exemple manuels, demeurent possible dès lors qu'ils sont conformes au RGPD).

Enfin, l'article 7, paragraphe 1, point f), interdit aux plateformes de travail numériques de traiter, au moyen de systèmes automatisés, les données biométriques d'une personne exécutant un travail via une plateforme afin d'établir son identité par comparaison avec celles de plusieurs personnes conservées dans une base de données, selon un procédé d'identification dit « un à plusieurs ». Le considérant 41 précise que cette interdiction ne s'étend pas à la vérification biométrique dite « un à un », qui consiste à comparer les données biométriques d'une personne avec celles qu'elle a précédemment fournies. **Les conditions dans lesquelles un tel procédé, qui sur le principe est opportun pour lutter contre les usurpations d'identité, pourrait être utilisé par les plateformes, notamment pour vérifier que la personne exécutant la prestation est bien titulaire du compte, appellent toutefois un examen spécifique au regard du cadre juridique applicable à la protection des données. Cette question est traitée, dans la partie 2.2.2.3 du rapport, consacrée à la sous-location de comptes**.

[154] Considérant 16 de la directive.
[155] Le considérant 39 de la directive précise que « *les personnes exécutant un travail via une plateforme n'ont souvent pas de véritable liberté de choix ou ne sont pas en mesure de refuser ou de retirer leur consentement sans porter préjudice à leur relation contractuelle, compte tenu du déséquilibre des pouvoirs entre la personne exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique* ».

La mission recommande donc la reprise à l'identique des dispositions de la directive afin de garantir la protection des personnes exécutant un travail via une plateforme quant à leurs données à caractère personnel.

2.1.3.2 Obligation de produire une analyse d'impact relative à la protection des données, en associant les travailleurs

L'article 8 de la directive prévoit une obligation spécifique pour la plateforme de travail numérique d'effectuer une analyse d'impact relative à la protection des données dans le cadre du travail via une plateforme. La directive prévoit en outre la consultation obligatoire des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants. L'analyse d'impact devra être réalisée selon la même méthodologie prévue par le RGPD[156] .

Le traitement des données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés par les plateformes de travail numériques sont susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes exécutant un travail via une plateforme. C'est pourquoi la directive (article 8) impose aux plateformes de toujours réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), conformément aux exigences prévues par l'article 35 du règlement (UE) 2016/679. Le RGPD permet également une souplesse concernant la structure et la forme de l'analyse d'impact afin qu'elle corresponde aux pratiques de travail existantes. Malgré une souplesse concernant sa forme, elle se *« doit d'être une véritable évaluation des risques, permettant au responsable du traitement de prendre des mesures pour y faire face »*[157]. Pour ce faire, conformément à l'article 35, l'AIPD doit fournir *a minima* une description des opérations de traitement, une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité de ces dernières au regard des finalités, une évaluation des risques pour les droits et libertés des personnes concernées et les mesures envisagées pour faire face à ces risques.

Les plateformes sont déjà amenées à effectuer des analyses d'impact sur une partie des opérations de traitement qu'elles effectuent, qui peuvent remplir par exemple au moins deux des critères identifiés comme nécessitant une AIPD : les traitements impliquant une évaluation y compris le profilage, les décisions automatiques avec effet légal ou similaire, la surveillance systématique, ou encore le traitement des données de localisation à large échelle. La directive vient donc généraliser un outil connu par les plateformes pour certaines opérations de traitement à l'ensemble des traitement effectués au moyen de systèmes automatisés.

La directive prévoit en outre que les plateformes devront solliciter l'avis des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants lorsque les plateformes réaliseront l'analyse d'impact relative au traitement des données personnelles prévue par le RGPD. Le recueil de l'avis peut prendre différentes formes, comme celui d'un questionnaire soumis aux personnes sollicitées[158]. Cette analyse devra être communiquée aux représentants des travailleurs salariés et aux représentants de personnes exécutant un travail via une plateforme (au titre de l'article 15 de la directive).

---

[156] La Cnil fournit des ressources pour appuyer les acteurs économiques dans la réalisation de cette analyse.
[157] Communication de la Commission européenne, Lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), 4 octobre 2017, p.20
[158] *Ibid*.

2.1.3.3 Obligations générales de transparence incombant aux plateformes

L'article 9 de la directive prévoit la transmission d'informations aux personnes exécutant un travail via une plateforme, à leurs représentants et aux autorités compétentes. La directive cherche ainsi à rééquilibrer l'asymétrie d'information entre les personnes et les plateformes afin de limiter les éventuelles incertitudes économiques générées par l'utilisation d'algorithmes. Les informations transmises concernent tous les systèmes automatiques de surveillance et de prise de décision utilisés. Les informations transmises visent à apporter aux personnes une compréhension globale des logiques sous-jacentes des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Ces informations concernent la manière dont la mise en relation et la réalisation de l'activité sont prévues par les systèmes automatisés et peuvent être transmis en amont de l'activité, selon le fonctionnement du système. Elles ne concernent pas des situations particulières, des informations pouvant être demandées par le travailleur sur un cas spécifique (*cf. infra*, article 11).

La directive prévoit des dispositions spécifiques et supplémentaires aux règles de transparence exigées par le RGPD[159]. Cette disposition va ainsi plus loin que les articles 13, 14 et 15 du RGPD, qui prévoient que les responsables de traitement doivent transmettre aux personnes concernées des informations sur l'existence de systèmes de décisions automatiques ainsi que leur logique sous-jacente, et l'importance et les conséquences prévues du traitement. Conformément à la directive, les plateformes de travail numériques sont tenues de fournir des informations sur l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés aux personnes exécutant un travail via une plateforme, aux représentants de travailleurs de plateforme et aux autorités compétentes. La directive vient ici répondre à un besoin essentiel pour les personnes exécutant un travail via une plateforme d'accéder aux informations sur le fonctionnement des algorithmes et la façon dont leur comportement influe sur les décisions prises par les systèmes automatisés[160].

Alors que les travailleurs de plateformes se trouvent souvent dans l'ignorance des paramètres techniques qui encadrent leurs activités, la directive permet ainsi « d'ouvrir la boîte noire » des systèmes numériques utilisés dans le cadre du travail de plateforme[161]. La directive exige notamment que les personnes exécutant un travail via une plateforme soient informées lorsque les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés sont en cours d'utilisation.

La transparence algorithmique apparaît comme un levier incontournable pour rééquilibrer les relations entre les plateformes et les personnes exécutant un travail sur celles-ci. La mission préconise de transposer les obligations de la directive en la matière de manière réellement opérationnelle, afin d'éviter que cette transparence algorithmique ne demeure que théorique (*cf. supra*).
L'article 9 de la directive distingue plusieurs niveaux d'information selon le destinataire de ces informations : les autorités compétentes ainsi que les représentants des travailleurs doivent recevoir une information complète et détaillée sur les systèmes concernés et leurs caractéristiques. Les travailleurs quant à eux, doivent recevoir ces informations sous une forme concise, et à leur demande, sous une forme complète et détaillée. Cette différenciation s'explique par le fait que les autorités compétentes ont à la fois le besoin et la capacité

[159] Articles 12 à 14 et 20
[160] Considérant 8 de la directive
[161] Morgan Sweeney, « Apprivoiser la gestion algorithmique par les droits », *Revue de droit du travail*, 2024

d'expertise des données plus techniques alors que, s'agissant des travailleurs, l'enjeu principal s'attache à ce qu'une information compréhensible leur soit fournie.

Dans tous les cas, elle fixe l'obligation que les informations soient présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

Afin de donner toute sa portée pratique à cette obligation il semble nécessaire d'en fixer le cadre pour les plateformes, en précisant la forme que doit prendre cette transmission d'information en fonction de l'interlocuteur. Cela pourrait se traduire par une fiche par grande catégorie de décisions (fixation de la rémunération, fermeture d'un compte, attribution ou refus d'une activité…) prise avec l'appui d'un système de décision automatisé. Chaque fiche devrait être actualisée au regard de toute modification substantielle de l'algorithme. A cet égard, les guides d'explication mis à disposition des entreprises par la Cnil[162] sur leurs obligations en termes d'information des personnes dont les données sont traitées peuvent constituer des exemples pertinents. Il faudra préciser la forme que doit prendre ce document en fonction de chaque catégorie de destinataire, ainsi que son contenu détaillé.

Enfin, pour prévenir tout risque de formulation de demandes excessives, il apparaît opportun et conforme à la lettre de la directive d'exclure explicitement les demandes abusives dans les dispositions de transposition. Une telle rédaction pourrait notamment s'inspirer de dispositions existantes dans d'autres textes[163].

RECOMMANDATION N° 3 :

Rendre la transparence algorithmique effective en garantissant aux travailleurs une information claire et accessible, notamment sous la forme d'une fiche individualisée synthétique, accessible et mise à jour régulièrement, sur le fonctionnement des systèmes automatisés et leurs effets sur leur activité.

RECOMMANDATION N° 4 :

Définir, en concertation avec les représentants des travailleurs et les plateformes, les catégories d'informations et les modalités de mise à disposition pour chaque travailleur, de la fiche individualisée synthétique.

RECOMMANDATION N °5 :

Encadrer le traitement des demandes d'information présentant un caractère manifestement abusif, sans restreindre l'accès effectif des travailleurs et de leurs représentants aux informations auxquelles ils ont droit.

- **Articulation de cette obligation avec la protection du secret des affaires**

[162] TPE-PME | Cnil

[163] Par exemple : article 12 (5) du règlement (UE) 2016/679 : il est permis au responsable de traitement de ne pas donner suite à des demandes d'information d'une personne lorsqu'elles sont *« manifestement infondées ou excessives, notamment en raison de leur caractère répétitif »* ; article L. 311-2 du code des relations entre le public et l'administration : « *L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique* ».

La question de l'articulation de ces obligations avec la protection du secret des affaires, telle que définie et organisée par les articles L. 151-1 et suivants du code de commerce a régulièrement été soulevée lors des auditions. Il paraît pertinent de préciser et de moduler son articulation avec ces obligations de transmission d'informations selon le destinataire des informations.

Cette question se pose principalement concernant les informations dont la transmission est prévue par l'article 9 de la directive, qui sont des informations générales sur le fonctionnement des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, davantage que pour celles de l'article 11 qui sont des informations qu'un travailleur peut demander concernant une décision en particulier, moins susceptibles par nature de porter atteinte au secret des affaires. La question du secret des affaires n'est pas directement traitée par la directive : en effet, ni les articles ni les considérants ne spécifient comment doivent s'articuler les nouvelles obligations prévues par la directive avec la protection des informations économiques à caractère stratégique protégées par le secret des affaires[164]. **La mission considère qu'une approche médiane, conforme à la jurisprudence de la CJUE[165] et similaire à celle prévue par le RGPD, doit être retenue, à savoir que les droits d'accès prévus par le RGPD ne doivent pas porter atteinte au secret des affaires ou à la propriété intellectuelle, mais que ces considérations ne doivent pas non plus aboutir à *« refuser toute communication à la personne concernée »*[166].**

A la lumière de ces éléments et dans l'objectif de parvenir à un équilibre satisfaisant entre garanties pour les destinataires qu'ils pourront bien recevoir les informations que la directive leur donne le droit d'obtenir et protection du secret des affaires pour les plateformes, il est proposé :

- S'agissant des autorités nationales compétentes et des représentants des travailleurs, d'exclure que le secret des affaires puisse être invoqué, en assortissant cette règle de dispositions dans le texte de transposition les soumettant à une obligation de confidentialité[167].

En revanche, si les informations ainsi transmises devaient l'être à des tiers, par exemple par l'autorité compétente dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure de sanction, il conviendrait de prévoir une procédure pour mettre la plateforme en mesure de demander la non-transmission à ces tiers des informations qu'elle estime protégées par le secret des affaires[168].

Cette proposition répond à la nécessité que ces interlocuteurs puissent obtenir les informations notamment aux fins d'exercice de leurs missions, tout en donnant aux plateformes des garanties que leurs informations seront protégées.

- S'agissant des demandes qui émaneraient des travailleurs eux-mêmes, de retenir une rédaction dans les dispositions de transposition indiquant que les plateformes peuvent

[164] Notamment par la directive (UE) 2016/943 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués.
[165] CJUE, 27 février 2025, n°C-203/22, Dun&Bradstreet Austria, CJUE, 4 mai 2023, n°C-487/21, F.F. contre Österreichische Datenschutzbehörde
[166] Considérant 63 du RGPD.
[167] A l'instar par exemple de ce qui est prévu à l'article L. 2315-3 du code du travail pour les représentants syndicaux et à l'article L. 8113-10 du même code pour les inspecteurs du travail.
[168] Voir par exemple, les articles R. 463-13 à R. 463-15-1 du code de commerce s'agissant de l'Autorité de la concurrence

invoquer la protection du secret des affaires lorsqu'elles estiment qu'il est en jeu, mais que cette invocation ne saurait avoir pour objet ou pour effet de faire obstacle à la transmission de toute information utile aux travailleurs.

La mission a envisagé de prévoir un mécanisme de médiation dans les cas où les plateformes refuseraient à un travailleur de lui transmettre des informations en invoquant le secret des affaires. Cependant, cette piste n'a pas été retenue faute de pouvoir définir des modalités pratiques suffisamment opérationnelles.

RECOMMANDATION N°6 :

Prévoir que le secret des affaires ne puisse pas être opposé aux autorités nationales compétentes et aux représentants des travailleurs pour l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs missions, en assortissant cet accès d'obligations de confidentialité. S'agissant des travailleurs, concilier la protection du secret des affaires avec un accès effectif aux informations, sans que cette protection puisse justifier un refus de transmettre toute information utile.

2.1.3.4 Obligations de garantir un contrôle humain des décisions automatisées

L'article 10 de la directive prévoit le contrôle humain des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, à la fois au moyen d'une évaluation tous les deux ans qui sera transmise aux représentants et par l'utilisation de ressources humaines pour contrôler et évaluer ces systèmes.

2.1.3.5 Obligations d'instaurer un réexamen des décisions prises par un système automatisé ou avec son appui

La directive prévoit à son article 11 un nouveau droit pour les personnes exécutant un travail via une plateforme de solliciter des explications sur les décisions prises ou appuyées par un système automatisé qui les concernent, en particulier si la décision a une incidence sur leur activité. Ces explications peuvent se faire selon différentes modalités en fonction de la typologie de décision, et peuvent aller jusqu'au réexamen de la décision par un humain. Il convient toutefois de prévoir dans le texte de transposition d'exclure explicitement les demandes abusives[169].

Cette nouvelle obligation est susceptible de demander des adaptations aux plateformes afin de garantir que les personnes effectuant un travail via une plateforme puissent bénéficier d'un accompagnement humain face aux décisions prises par des systèmes automatisés les concernant. L'article prévoit différents niveaux de réexamen, selon la typologie de décision :

- Les demandes d'explication sur tout type de décisions prises ou appuyées par un système automatisé pourront obtenir une réponse orale ou écrite ;
- Les demandes d'explication sur des décisions prises ou appuyées par un système automatisé ayant une incidence importante sur le travailleur (suspension ou limitation

[169] Voir précédemment, 2.1.3.3

de compte, rémunération, statut contractuel, etc.) devront recevoir une motivation de la décision par écrit ;
- L'ensemble des décisions prises ou appuyées par un système automatisé peuvent faire l'objet d'un droit au réexamen humain.

Toute décision prise ou appuyée par un système automatisé méconnaissant les droits[170] de la personne exécutant un travail via une plateforme doit être rectifiée dans les deux semaines ou donner lieu à la réparation adéquate du préjudice subi.

2.1.3.6 Modalité de mise à disposition des informations induites par la transparence algorithmique

La mission estime nécessaire de définir les modalités de mise à disposition de l'ensemble des informations induites par la transparence algorithmique. A ce titre, elle recommande la mise en place d'une base de données unique développée au niveau de chaque plateforme, qui permettrait de garantir un accès aux informations rendues obligatoires par la directive à leurs salariés, aux travailleurs indépendants qui y ont recours, aux représentants ainsi qu'aux différentes autorités compétentes, dans un modèle proche de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) dans les entreprises. Cette organisation permettrait de standardiser les données transmises ou mises à disposition par les plateformes, grâce à la définition de formats, de nomenclatures et de règles communes de qualité. À terme, cette standardisation pourrait également réduire le nombre de demandes complémentaires, de relances et de retraitements ainsi que les échanges bilatéraux conduits séparément avec chaque plateforme. Il conviendrait de déterminer précisément le socle d'informations concerné, les finalités de leur traitement, leurs durées de conservation, les éventuelles autorités autorisées à y accéder et les règles applicables à leur partage.

RECOMMANDATION N° 7 :

Mettre en place, au niveau de chaque plateforme, une base de données unique, sur un modèle proche de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), permettant un accès aux informations rendues obligatoires par la directive aux travailleurs, à leurs représentants ainsi qu'aux autorités compétentes.

2.1.3.7 Articulation des obligations prévues par la directive avec celles prévues par le règlement IA

Il convient de préciser l'articulation entre la directive et le règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle (RIA) quant à certaines obligations prévues par le texte.
En effet, dans certains cas, les systèmes de surveillance ou les systèmes de prises de décisions automatisés peuvent s'appuyer sur l'intelligence artificielle. Ils peuvent alors entrer dans la définition de système d'IA à haut risque telle qu'instaurée par le règlement : un système *« destiné à être utilisé pour prendre des décisions influant sur les conditions des relations professionnelles […] pour attribuer des tâches sur la base du comportement individuel […] ou pour*

[170] Ces droits concernent l'ensemble des droits de la personne, pas uniquement ceux garantis par la directive.

suivre et évaluer les performances et le comportement de personnes dans le cadre de telles relations »[171].

Une plateforme de travail numérique peut donc entrer à la fois dans le champ d'application de la directive, mais aussi être considérée comme un déployeur de système d'IA et dans certains cas un fournisseur de système d'IA[172]. Le cas échéant, elles seront tenues de respecter cumulativement les obligations prévues par ces deux textes. Concernant le RIA, elles devront notamment :

- En tant que déployeurs, informer les travailleurs soumis à une décision prise ou facilitée par un système d'IA à haut risque, et informer les travailleurs ainsi que leurs représentants des systèmes d'IA à haut risque déployés dans le cadre du travail ;
- En tant que fournisseur de système d'IA, mettre en place un système de gestion des risques nécessitant une évaluation spécifique des risques posés par le système sur la santé, la sécurité et les droits fondamentaux au moment de la conception du système, là où la directive évalue son impact concret sur les personnes.

2.1.3.8 Extension des droits liés au management algorithmique aux représentants des travailleurs indépendants

Si l'approche retenue par le législateur de l'Union est d'octroyer des droits à l'ensemble des travailleurs des plateformes, indépendamment de la qualification contractuelle de leur relation avec la plateforme, certaines dispositions de la directive ne s'appliquent qu'aux salariés. C'est en particulier le cas de :

- L'article 12, qui prévoit une obligation spécifique pour les plateformes d'évaluer les risques que présentent les systèmes automatisés pour la santé et sécurité des salariés concernés et d'établir les mesures de prévention et de protection appropriées ;
- L'article 13, qui prévoit l'information et la consultation des représentants de salariés sur les décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Cet article prévoit aussi la possibilité d'assistance par un expert, financé par la plateforme lorsqu'elle compte plus de 250 salariés ;
- L'article 14, qui prévoit la fourniture directement d'informations aux salariés en l'absence de représentants s'agissant des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes.

Une transposition stricte conduirait à n'appliquer ces dispositions que pour les salariés, en sachant que celles-ci risqueraient alors d'avoir peu d'effet utile, au vu du nombre probablement limité de travailleurs de plateformes ayant le statut de salariés.

La mission s'est interrogée sur l'opportunité d'étendre ces obligations à l'ensemble des travailleurs exerçant une activité via une plateforme, qu'ils soient salariés ou indépendants, en particulier pour le secteur de la mobilité.

Toutefois, s'agissant de l'information-consultation, créer un dispositif à l'échelle de chaque plateforme sur le modèle du comité social et économique présenterait un intérêt variable selon les secteurs concernés et des effets de bord qui n'ont pas été étudiés à ce stade.

[171] Annexe III 4)b) du RIA
[172] Un déployeur utilise ou met en œuvre le dispositif, tandis que le fournisseur le conçoit.

L'article 15 de la directive limite également les pouvoirs des représentants de travailleurs indépendants. Il précise, d'une part, que les représentants de travailleurs indépendants ne peuvent agir qu'en matière de protection des données à caractère personnel, ce qui semble limiter leurs facultés en ce qui concerne les autres matières traitées par la directive. Les représentants de travailleurs indépendants ne peuvent ainsi exercer les droits réservés aux représentants de salariés que pour la fourniture de l'analyse d'impact relative à la protection des données (article 8.2), pour la fourniture d'information par les plateformes (article 9.1 et 9.4) et pour la transmission des informations relatives à l'évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes automatisés (article 10.4). D'autre part, l'article précise que les représentants de travailleurs indépendants ne peuvent agir qu'au nom d'un travailleur indépendant, ce qui semble limiter les possibilités d'actions des représentants au nom de leur organisation pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

C'est pourquoi la mission estime qu'il serait probablement opportun de prévoir que les droits prévus à l'article 15 valent également pour les organisations représentatives des travailleurs indépendants, qui pourraient ainsi également agir au nom de leur organisation et dans des domaines plus larges que la seule protection des données à caractère personnel.

2.1.3.9 Impact des obligations relatives à la gestion algorithmique selon la taille des plateformes

La mise en conformité des plateformes pour respecter l'ensemble de ces obligations en matière de gestion algorithmique représentera un coût certain pour les plateformes, qui risque de davantage peser sur les plateformes de petite taille. Néanmoins, la directive ne permet pas formellement de prévoir des obligations différenciées selon la taille des acteurs économiques.

Si le considérant 70 de la directive[173] invite les Etats membres à éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des PME, celui-ci n'a pas de valeur normative propre et ne permet pas de moduler les obligations prévues au chapitre III, selon la taille des plateformes. De surcroît, ce considérant porte sur la mise en œuvre proportionnée des règles et non sur le champ d'application de ces obligations.

Seul l'article 17(4) de la directive prévoit un aménagement de la règle selon la taille des acteurs, concernant la fréquence de mise à jour des informations visées dans cet article[174]. L'article 13(3) s'applique en outre en fonction de la taille de la plateforme, puisqu'il prévoit que *« les représentants des travailleurs des plateformes peuvent être assistés par un expert de leur choix, dans la mesure où ils en ont besoin pour examiner la question faisant l'objet de l'information et de la consultation et formuler un avis. Lorsqu'une plateforme de travail numérique compte plus*

[173] Le considérant 70 de la directive indique « *Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des PME) Les États membres sont par conséquent invités à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur les PME afin de s'assurer que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative* ».

[174] « *Nonobstant le premier alinéa, en ce qui concerne les plateformes de travail numériques qui sont des PME, y compris des microentreprises, les Etats membres peuvent prévoir que les informations visées au paragraphe 1 doivent être mises à jour au moins une fois par an* ».

de 250 travailleurs dans l'Etat membre concerné, les dépenses afférentes à l'expert sont supportées par la plateforme de travail numérique, à condition qu'elles soient proportionnées. »

La mission constate que la directive ne laisse aucune marge de manœuvre pour différencier certaines obligations en matière de transparence algorithmique selon la taille des plateformes et anticipe de potentiels coûts qui pourraient davantage peser sur les petites structures. Il pourrait y avoir du sens, eu égard aux obligations prévues par la directive, de prévoir des différenciations selon la taille des plateformes, en tout cas pour les obligations relatives à la transparence algorithmique. C'est pourquoi la mission suggère qu'une demande par les autorités françaises d'un réexamen, au niveau européen, de certains articles de la directive relatifs à la gestion algorithmique puisse être envisagé, dans un calendrier à définir, pour introduire des différenciations selon la taille des entreprises. Cette demande pourrait s'inspirer de la logique retenue par le règlement sur les marchés numériques n°2022/1925.

RECOMMANDATION N°8 :

Envisager une demande de simplification au niveau européen pour introduire, pour certains articles de la directive relatifs à la gestion algorithmique, une distinction selon la taille de l'entreprise.

2.1.3.10 Autorités nationales compétentes au titre de ces articles

Plusieurs autorités compétentes sont susceptibles d'intervenir dans le cadre des obligations instaurées par la directive à l'égard des plateformes.

Autant la directive renvoie, s'agissant des manquements en matière de protection des données personnelles, de façon générale à la Cnil, autant elle ménage des marges de manœuvre aux États membres s'agissant des autres matières, pourvu que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées soient mises en place (article 24).

Il convient de noter que les autorités de protection des données à caractère personnel européennes sont déjà familières des thématiques propres au travail de plateforme, comme l'illustrent les sanctions prononcées par l'autorité néerlandaise à l'encontre d'Uber, en coopération avec la Cnil, à la suite de la plainte collective de 170 chauffeurs, ayant conduit à une amende de 825 millions d'euros en 2026. La plainte concernait notamment des désactivations automatiques de comptes de chauffeurs, en cas de suspicion de fraude ou de notation basse par les clients, sans intervention humaine[175], qui sont déjà proscrites en vertu de l'article 22 du RGPD. D'autres plaintes[176] sont en cours, concernant l'opacité de l'algorithme et son utilisation supposée des comportements individuels des chauffeurs.

Ainsi, pour la mise en œuvre de la directive par les autorités européennes de protection des données, les droits issus de la directive concernant la protection des données à caractère personnel devront en principe être appréciés au regard du droit de l'État membre dans lequel

[175] Décisions automatisées : sanction de près de 825 millions d'euros à l'encontre d'UBER | Cnil

[176] En septembre 2026, l'organisation Worker Info Exchange (WIE) International a déposé plainte devant la justice néerlandaise.

le travail via une plateforme est habituellement exécuté. En matière de protection des données, le mécanisme de l'autorité chef de file prévu par le RGPD, à savoir celle du siège de la plateforme, continuera de s'appliquer, conformément aux règles de détermination de l'autorité compétente. Les mécanismes de coopération entre autorités nationales demeureront également applicables, conformément notamment à l'article 24 de la directive.

En ce qui concerne les salariés exécutant un travail via une plateforme, la compétence de l'inspection du travail apparaît naturelle, au moins pour certains manquements. Le cas échéant, un conventionnement avec la Cnil sera nécessaire pour partager les informations utiles, comme cela existe déjà dans d'autres domaines (par exemple, manquements en matière d'information-consultation), répondant ainsi au devoir de coopération de l'article 24, paragraphe 2, de la directive.

En revanche, **une difficulté existe s'agissant des travailleurs indépendants exécutant un travail via une plateforme, dès lors qu'aucune autorité de contrôle n'existe pour ces publics**. En l'absence de désignation d'une autorité, les travailleurs indépendants devraient alors saisir le juge. La directive ne prévoit pas qu'une autorité administrative soit chargée d'un pouvoir de contrôle et de sanction et, d'après les investigations conduites par la mission, la plupart des États membres ne s'orientent pas vers ce choix pour les travailleurs indépendants. Il serait donc possible de renvoyer au juge, en prévoyant des sanctions spécifiques et adaptées. Par ailleurs, l'inspection du travail n'apparaît pas indiquée, dans la mesure où ses attributions sont éloignées des modalités d'exercice de l'activité indépendante, en particulier lorsqu'il n'existe aucun doute portant sur la réalité du statut d'indépendant.

Dans ce contexte, la mission recommande de confier à **l'Arpe, dans le cadre de sa transformation en une Autorité de régulation des plateformes (cf. recommandation n°24) un pouvoir de contrôle, de régulation et de sanction s'agissant du travail indépendant de plateforme**. Cette évolution permettrait de garantir que les **travailleurs indépendants et leurs représentants le cas échéant aient bien accès aux données auxquelles la directive leur donne droit**.

Le juge demeurerait compétent pour les travailleurs salariés et indépendants de plateforme s'agissant de décisions de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou ayant un effet équivalent.

Ainsi, **s'agissant des autorités compétentes** au regard des obligations des plateformes prévues par la directive, les réflexions conduites par la mission conduisent à proposer le **schéma suivant** (concernant l'article 2 sur le champ d'application et de l'article 5, il est renvoyé aux parties 2.1.1 et 2.1.2 du rapport) :

Article 7 : limite le traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance automatisés (SSA) ou de systèmes de prise de décision automatisés (SPDA)	**Cnil**
Article 8 : prévoit une analyse d'impact, en sollicitant l'avis des personnes exécutant un travail via une plateforme (PETP) et de leurs représentants, et en fournissant l'analyse aux représentants des salariés	**Cnil** sur le contenu de l'analyse d'impact **En coopération avec :**

	- **Inspection du travail** sur l'information/consultation des salariés et de leurs représentants - **Arpe** pour les travailleurs indépendants et le cas échéant leurs représentants
Article 9 prévoit que les plateformes de travail numériques (PTN) fournissent des informations sur le recours à des SSA ou à des SPDA	**Cnil** En coopération avec : - **Inspection du travail** sur l'information des représentants des salariés - **Arpe** sur l'information des représentants de travailleurs indépendants
Article 10 : prévoit que les PTN évaluent, a minima tous les deux ans, avec la participation des représentants de salariés, l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les SSA et les SPDA sur les PETP. Les PTN garantissent des ressources humaines suffisantes, prennent les mesures nécessaires en cas de risque de discrimination ou de violation des droits, transmettent les informations aux représentants des salariés et les mettent à disposition des PETP et des autorités compétentes. Toute décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou équivalent est prise par un être humain.	**Inspection du travail** pour les salariés et leurs représentants **Arpe** pour les travailleurs indépendants et leurs représentants En coopération avec la **Cnil** sur la décision prise par un être humain.
Article 11 : prévoit que la PETP a le droit d'obtenir de la PTN une explication concernant toute décision prise ou appuyée par un SPDA. La PTN fournit une motivation écrite de toute décision prise ou appuyée par un SPDA visant à limiter, suspendre ou résilier le compte de la PETP, à refuser la rémunération ou relative au statut contractuel ou de toute autre décision ayant une incidence sur les aspects essentiels de la relation contractuelle. Les PETP et leurs représentants ont le droit de demander un réexamen. La PTN doit rectifier toute décision qui viole les droits.	**Juge**
Article 12 : prévoit que la PTN évalue les risques en matière de santé/sécurité et prend les mesures appropriées	**Inspection du travail** pour les représentants de salariés

	Arpe pour les représentants de travailleurs indépendants dans le cas où le périmètre de cet article serait étendu
Article 13 : prévoit que la PTN informe et consulte les représentants de salariés sur les décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes automatisés ou à des modifications substantielles dans leur utilisation	**Inspection du travail** pour les représentants de salariés **Arpe** pour les représentants de travailleurs indépendants dans le cas où le périmètre de cet article serait étendu
Article 14 : prévoit que la PTN informe directement les salariés en l'absence de représentants	**Inspection du travail** pour les salariés **Arpe** pour les travailleurs indépendants dans le cas où le périmètre de cet article serait étendu
Article 17 : prévoit que les PTN mettent à la disposition les informations suivantes : le nombre de personnes exécutant un travail via la PTN concernée, ventilé par niveau d'activité et statut professionnel, ainsi que les intermédiaires présents ; les conditions Générales d'Utilisation (CGU) ; et la durée d'activité et la rémunération. Les autorités nationales compétentes et les représentants des PETP ont en outre le droit de demander aux PTN des explications supplémentaires auxquelles la plateforme répond de manière motivée et sans retard injustifié.	**Inspection du travail** pour les représentants de salariés **Arpe** pour les représentants de travailleurs indépendants
Article 20 : prévoit que la PTN met en place des canaux de communication entre les travailleurs et avec leurs représentants	**Juge**

A noter que l'article 16 qui prévoit que les plateformes déclarent le travail exécuté par leurs salariés aux autorités compétentes de l'État membre dans lequel le travail est exécuté, conformément aux règles et procédures nationales, est satisfait à droit constant avec la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Par ailleurs, s'agissant des obligations de transmission/mise à disposition d'informations par les plateformes, la directive ne prescrit pas la mise en place d'un dispositif national unique de collecte de données. La transposition conduit néanmoins à s'interroger sur l'architecture institutionnelle permettant à la fois de garantir l'effectivité de ces obligations, de développer une connaissance consolidée du travail via les plateformes et de rechercher une simplicité d'emploi pour les différents « usagers », notamment les plateformes et les travailleurs. Cet enjeu dépasse celui de la seule transparence algorithmique. Alors que le travail via une plateforme pourrait se diffuser dans de nouveaux secteurs, les pouvoirs publics ne disposent pas, à ce jour, d'une vision transversale et suffisamment documentée de ces activités. Les données rendues disponibles en application de la directive pourraient contribuer à combler cette lacune, à condition d'être recueillies selon des formats homogènes et de pouvoir être effectivement comparées et exploitées.

Au regard de ces éléments, la mission recommande l'architecture suivante.

À titre liminaire, la création d'un guichet unique ne paraît pas devoir être privilégiée pour plusieurs raisons. Cette option consisterait à désigner une autorité chargée de recevoir l'ensemble des informations devant être mises à la disposition en application de la directive, puis de les transmettre à l'ensemble des autorités compétentes selon leurs compétences respectives, dans un souci de simplification afin d'alléger la charge administrative des plateformes dans une logique de « dites-le-nous une fois ».

Toutefois, l'intervention systématique d'un tiers pourrait complexifier les échanges, introduire des délais supplémentaires et porter atteinte au droit de communication propre aux autorités de contrôle dans l'exercice actuel de leurs missions.
Les besoins des différentes autorités ne sont par ailleurs ni permanents ni identiques. La Cnil ou l'inspection du travail peuvent avoir besoin d'accéder à certaines informations dans le cadre d'un contrôle ou d'une enquête, sans qu'il soit nécessaire qu'une autorité tierce les conserve de manière systématique.
En outre, un tel guichet unique ne pourrait concerner les travailleurs et leurs représentants, la directive prévoyant une transmission d'informations avec un contenu et une temporalité distincts de ceux prévus pour les autorités compétentes, et sans intermédiaire.
Enfin, instaurer un guichet unique aurait un coût (financier et humain) de développement, de maintenance et de sécurisation du système élevé.

La mission estime en revanche nécessaire la désignation d'une autorité nationale de référence, habilitée à accéder, en particulier via les bases de données uniques des plateformes (cf. partie 2.1.3.6), à l'ensemble des informations utiles relatives au travail via les plateformes et travaillant en coopération avec les autres autorités compétentes.
La mission propose que cette autorité soit constituée à partir de l'Arpe, qui évoluerait en une nouvelle autorité de régulation des plateformes (cf. recommandation n°24), dans l'hypothèse où, comme la mission le recommande, celle-ci se verrait confier certaines compétences transversales à l'égard de l'ensemble des plateformes, au-delà du seul secteur de la mobilité.
À la différence d'un guichet unique, cette autorité ne s'interposerait pas entre les plateformes et les autres destinataires des informations. Les travailleurs, leurs représentants et les autorités de contrôle continueraient à accéder directement les informations auxquelles ils ont droit ou à exercer leurs compétences propres.
L'autorité de régulation des plateformes aurait accès aux bases de données de chaque plateforme et disposerait ainsi des informations présentant un intérêt transversal, notamment les informations générales relatives aux systèmes automatisés mentionnées à l'article 9, les résultats des évaluations prévues à l'article 10 et les données structurelles mentionnées à l'article 17.
La désignation d'une telle autorité permettrait de renforcer l'effectivité de la transparence algorithmique. Les auditions conduites par la mission ont mis en évidence les difficultés rencontrées par les organismes publics pour obtenir des informations complètes, exploitables et transmises dans des délais satisfaisants. En l'absence d'une autorité clairement identifiée comme disposant d'un socle d'informations, les nouvelles obligations pourraient demeurer largement théoriques ou n'être mobilisées que ponctuellement, à l'occasion d'un contrôle.
La comparaison des informations, leur exploitation et leur réutilisation par les pouvoirs publics en seraient facilitées.

Elle contribuerait à doter les pouvoirs publics d'une connaissance consolidée du travail via les plateformes, au-delà du seul secteur de la mobilité, dans lequel l'Arpe et l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes (ONT3P) exercent déjà des fonctions

d'observation. Les informations recueillies pourraient notamment alimenter la publication régulière de données transversales ou sectorielles, l'évaluation des conséquences de réformes structurantes ainsi qu'un éventuel futur débat ou rapport annuel sur l'état du travail via les plateformes. Cette nouvelle mission devra s'articuler avec la création d'un **Observatoire de l'impact de l'intelligence artificielle sur le monde du travail**, annoncé par le ministre du travail et des solidarités dans son plan impulsion IA 2027 présenté le 22 septembre 2026[177].

Cette option s'inscrirait ainsi dans le schéma d'évolution de l'Arpe envisagé par la mission, selon lequel celle-ci, devenant une véritable autorité de régulation des plateformes, conserverait ses compétences propres dans le secteur de la mobilité (dialogue social) tout en exerçant, pour l'ensemble des plateformes, un nombre limité de missions transversales.

Pour parfaire le dispositif, le respect des obligations par les plateformes nécessite l'instauration d'un régime de **sanctions**, à la fois **effectives, dissuasives et proportionnées** conformément à la directive (article 24).

- **Concernant le non-respect des obligations relatives à la protection des données personnelles,** la directive ne laisse à nouveau pas de marge de manœuvre quant aux sanctions administratives qui seraient **prononcées par la Cnil** ou son équivalent dans un autre État membre, avec l'application du plafond fixé par le **RGPD,** ce montant pouvant s'élever jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial pour les manquements les plus graves ;
- **Concernant le non-respect des obligations relatives au droit du travail,** les sanctions actuellement prévues pourront être mobilisées par l'inspection du travail à l'encontre des plateformes employant des travailleurs salariés. Il pourrait également être proposé **d'introduire une sanction administrative spécifique pour non-remise d'un document comportant les informations sur les SSA ou SPDA au comité social et économique (CSE), aux autres instances représentatives du personnel ou aux salariés en l'absence de CSE** ;
- La mission recommande en outre **d'attribuer à l'autorité de régulation des plateformes un pouvoir de sanction administrative, dont le montant serait à déterminer, en cas de non-respect par la plateforme de ses obligations de mise à disposition d'informations à son égard ou à celui des travailleurs indépendants et de leurs représentants ;**
- **Les sanctions qui seraient prononcées par le juge devront également être précisées.**

Enfin, de façon générale, la mission estime que les évolutions recommandées s'agissant des attributions de la nouvelle Autorité de régulation des plateformes prenant la suite de l'Arpe nécessite, si ces recommandations sont suivies, de **conduire rapidement une mission de préfiguration, de façon à anticiper toutes les incidences sur cette nouvelle Autorité, et ce en respectant trois conditions préalables de réussite** :

- Tout d'abord, **s'assurer de la capacité financière et humaine de cette autorité à conduire ces missions supplémentaires – par rapport à celles exercées par l'Arpe - de façon soutenable**, et ce sans compromettre l'exercice de ses missions traditionnelles dans le secteur de la mobilité (VTC et livraison). À cet égard, une évaluation fine des ressources à mobiliser devra être réalisée au regard des missions nouvelles en dehors du secteur de la mobilité. Ce n'est effectivement qu'une fois que les implications des attributions nouvelles auront été précisément documentées du point de vue de la charge de travail qu'un modèle de financement et de fonctionnement, pourra être défini de façon réaliste. S'agissant du financement, la taxe actuelle affectée à l'Arpe

[177] https://travail-emploi.gouv.fr/impulsion-ia-2027

doit servir de socle mais pourrait nécessiter un élargissement aux plateformes concernées par les nouvelles missions de l'autorité de régulation des plateformes (en distinguant un taux applicable pour les plateformes du secteur de la mobilité et un taux plus réduit applicable aux autres plateformes) ;
- Ensuite, **conserver la capacité de l'autorité à fonctionner de façon légère et rapide**, en particulier dans le secteur de la mobilité, compte tenu de l'importance de ce mode d'action dans l'accompagnement d'un dialogue social sectoriel (*cf. supra*, 1.2.2.3) ;
- Enfin, **garantir que cette autorité soit accompagnée par le Pôle d'expertise de la régulation numérique (PEReN)** en matière d'algorithmes pendant les premières années d'exercice de ses nouvelles attributions.

RECOMMANDATION N° 24 :

Faire évoluer l'ARPE pour la transformer en une Autorité de régulation des plateformes, travaillant en coopération avec les autres autorités compétentes et habilitée à disposer de l'ensemble des informations utiles relatives au travail via les plateformes.

RECOMMANDATION N° 25 :

Donner à la nouvelle autorité un pouvoir de contrôle, de régulation et de sanction, pour garantir que les travailleurs indépendants des plateformes et leurs représentants aient accès aux informations auxquelles la directive leur donne droit.

RECOMMANDATION N° 26 :

Lancer une mission de préfiguration de la nouvelle autorité de régulation des plateformes, pour définir les moyens humains et financiers nécessaires à ses nouvelles missions, sans compromettre l'exercice des missions d'accompagnement du dialogue social dans le secteur de la mobilité.

2.1.3.11 Le canal de communication, un outil qui présente un certain nombre de difficultés

L'article 20 de la directive impose aux plateformes de travail numériques de permettre aux personnes exécutant un travail via leur intermédiaire de se contacter et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, ainsi que de contacter leurs représentants ou d'être contactées par eux. La plateforme doit, pour sa part, s'abstenir d'accéder aux échanges ou de les surveiller, dans le respect du RGPD. Ces exigences peuvent être satisfaites au sein de l'infrastructure numérique de la plateforme ou par des moyens d'une efficacité similaire[178].

- **Une utilité qui varie selon le degré d'organisation collective des secteurs.**

Cette obligation se comprend dans son principe : l'absence de lieu de travail commun prive souvent les travailleurs des occasions d'échanger sur leurs conditions d'activité et de faire

[178] Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, article 20 et considérant 62

émerger une représentation collective. Le canal ne constitue donc pas seulement un outil d'information syndicale, il doit également rendre possible une communication « horizontale » entre les travailleurs et contribuer, notamment dans les secteurs les moins organisés, à la constitution même d'un collectif de travail.

À cet égard, les auditions menées par la mission font apparaître deux situations différentes. Dans les secteurs de la mobilité, les chauffeurs VTC et, dans une moindre mesure, les livreurs sont très présents sur les réseaux sociaux (Facebook, TikTok, etc.) et les messageries privées (WhatsApp et Telegram par exemple). Ces canaux leur permettent déjà d'échanger des informations, de signaler des difficultés techniques ou de relayer des revendications. Cette situation est aussi favorisée par la visibilité de ces métiers dans l'espace public et par l'existence, en France, d'un dialogue social sectoriel placé sous l'égide de l'Arpe.
L'existence de ces espaces de communication et d'échange d'informations ne permet toutefois pas de conclure que l'obligation européenne serait dépourvue d'utilité. Même dans le secteur de la mobilité, les groupes existants ne couvrent pas nécessairement l'ensemble des travailleurs et n'offrent pas toujours les garanties requises en matière d'accès, de confidentialité et de sécurité.

Par ailleurs, dans d'autres secteurs, la portée de l'article 20 semble plus déterminante. Les auditions ont notamment mis en évidence la situation de travailleurs des services à la personne, souvent isolés au domicile des clients, moins visibles dans l'espace public et dépourvus d'un dialogue social comparable à celui de la mobilité. Plus largement, dans les secteurs où il n'existe ni représentants identifiés, ni lieu commun, le canal peut fournir le premier moyen concret de partager une expérience de travail, de connaître ses droits et d'entrer en relation avec une organisation représentative.

- **Une obligation dont les difficultés opérationnelles doivent être prises en compte.**

L'utilité potentielle de cette disposition ne doit cependant pas conduire à minimiser les difficultés qui s'attachent à sa mise en œuvre. En effet, **les plateformes auditionnées par la mission ont toutes souligné le risque de créer un dispositif complexe, coûteux, faiblement utilisé et potentiellement « à risque »**. La mise en place d'un canal de communication au sens de l'article 20 de la directive ne se réduit pas à l'ouverture d'une messagerie. Elle suppose de vérifier la qualité des utilisateurs, de tenir compte des « arrivées » (inscription sur la plateforme) et des départs (suppression des comptes), d'assurer la sécurité et la continuité du service, d'organiser l'accès des représentants, de traiter les signalements et de prévenir les usages illicites, tout en interdisant à la plateforme de surveiller les échanges. Ces coûts sont pour partie fixes. Ils sont donc susceptibles de peser de manière particulièrement forte sur une plateforme de petite taille ou sur une entreprise dont le recours au travail via une plateforme demeure accessoire. Force est de constater que, derrière sa formulation brève, l'article 20 de la directive soulève effectivement des difficultés importantes de conception, de responsabilité et de coût. Par ailleurs, il s'applique à toutes les plateformes entrant dans le champ d'application de la directive, sans seuil d'effectif ni régime allégé pour les petites structures.

La question de la confiance est tout aussi déterminante. Plusieurs plateformes estiment que les travailleurs pourraient refuser d'utiliser un outil qu'ils associeraient, à tort ou à raison, à la plateforme qui organise leur activité. Même si le risque de faible utilisation ne peut pas justifier une sous-transposition, il est cependant important de noter qu'un canal techniquement conforme mais peu utilisé ferait peser une charge durable sur les plateformes de travail numériques, sans pour autant atteindre l'objectif poursuivi par la directive. Les auditions

montrent également que les règles de modération, la répartition des responsabilités entre la plateforme et un éventuel prestataire, ainsi que l'articulation avec les obligations relatives aux données personnelles (RGPD) devront être suffisamment claires pour ne pas faire peser sur les structures une insécurité juridique excessive.

Ces difficultés de mise en œuvre de l'article 20 de la directive ont aussi été soulevées par plusieurs États membres de l'Union européenne, notamment lors de groupes de travail organisés par la Commission européenne.

Si toutes ces objections doivent être prises au sérieux, certains obstacles mis en avant par les plateformes doivent cependant être relativisés, notamment l'impossibilité qu'elles auraient à respecter simultanément leur obligation de ne pas surveiller les échanges et les exigences susceptibles de leur incomber en matière de modération. En effet, **les services de la Cnil n'ont pas identifié d'impossibilité de principe à faire fonctionner un canal de communication sans que la plateforme exerce un contrôle sur le contenu des conversations.** Une plateforme peut, en effet, financer le dispositif, permettre l'authentification des utilisateurs et transmettre à un prestataire les informations nécessaires à l'exploitation technique du service et la responsabilité du traitement des contenus illicites, sans disposer pour autant d'un droit d'accès aux échanges. L'absence de surveillance par la plateforme n'implique donc ni l'absence de règles d'usage, ni l'impossibilité de traiter les contenus illicites. Cela implique simplement que ces fonctions soient confiées à un acteur distinct.
En tout état de cause, en dépit des difficultés précitées, il apparaît que les marges de manœuvre permettant de préciser ou de simplifier la mise en œuvre de cette disposition sont étroites.

- **Une lecture européenne *a priori* exigeante**

Le rapport[179] du groupe d'experts de la Commission européenne, finalisé en janvier 2026, retient en effet une lecture exigeante de l'article 20. Une simple liste de contacts ne suffirait pas et soulèverait elle-même des difficultés au regard de la protection des données. Un groupe ordinaire sur un réseau social, une conversation exclusivement collective ou un espace physique ne répondraient pas non plus à l'exigence de communications individuelles, privées et sécurisées. **En revanche, le rapport admet l'externalisation de l'infrastructure et, lorsqu'elle est juridiquement nécessaire, de la modération**. La plateforme demeure toutefois responsable de l'effectivité du canal et doit coopérer avec le prestataire afin de vérifier l'éligibilité des utilisateurs, sans accéder au contenu de leurs communications.

La mission a également exploré la possibilité d'une modification de l'article 20 dans le cadre d'un futur texte européen de simplification, qui aurait permis de le circonscrire (selon la taille de la plateforme par exemple), de l'alléger. Les échanges conduits avec les administrations compétentes n'ont toutefois permis d'identifier aucun texte susceptible, à ce stade, d'accueillir une telle évolution dans le calendrier de transposition. Cette piste éventuelle ne peut donc être envisagée qu'à moyen ou long terme, après la transposition de la directive.

Il existe déjà en droit français des **dispositifs de communication syndicale numérique**. L'article L. 2142-6 du code du travail permet notamment à un accord d'entreprise de définir les conditions de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques

[179] Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, janvier 2026

disponibles, tout en protégeant la liberté des salariés d'accepter ou de refuser un message[180]. Mais une transposition de l'article 20 de la directive sur ce modèle ne pourrait qu'être partielle. En effet, dans le dispositif précité, la communication syndicale est descendante : une organisation syndicale diffuse une information aux travailleurs. L'article 20 de la directive exige, lui, que les échanges puissent être horizontaux et privés entre travailleurs, ainsi que la possibilité d'un contact individuel, dans les deux sens, avec leurs représentants. Se borner à créer une page syndicale, un panneau numérique ou une liste de diffusion ne permettrait donc pas de satisfaire l'obligation européenne. Le droit de la communication syndicale peut inspirer les garanties et les modalités d'accès, mais non réduire la fonction du canal de communication de l'article 20.

En l'état du droit de l'Union, la France ne peut donc ni écarter l'article 20, ni en exempter les petites plateformes, ni simplifier l'application de cet article, sur le modèle de la communication syndicale numérique par exemple. La seule option juridiquement sûre à court terme consiste à transposer la disposition, sans ajouter d'exigences nationales.

- **Une transposition « à plat » est recommandée**

La mission recommande que la loi de transposition reprenne les seules fonctions imposées par l'article 20 : possibilité de contacts individuels entre personnes exécutant un travail via la plateforme, possibilité de contacts avec leurs représentants, caractère privé et sécurisé des échanges, respect du RGPD et interdiction pour la plateforme d'accéder aux communications ou de les surveiller. **Le texte de transposition devrait rester neutre sur la solution technique**, permettre à la plateforme de retenir la modalité la plus appropriée dès lors qu'elle présente une efficacité similaire et n'imposer aucune obligation supplémentaire aux plateformes.

Les plateformes pourraient externaliser ou non le canal de communication. Par ailleurs, pour réduire les coûts, notamment pour les plus petites plateformes, il pourrait être permis de créer un **canal de communication mutualisé**. La mutualisation pourrait être le principal, si ce n'est le seul, levier de proportionnalité pour les petites structures : elle répartit les coûts, facilite l'accès des travailleurs actifs sur plusieurs plateformes et renforce l'indépendance perçue du canal. Elle pourrait être organisée au niveau d'un secteur ou entre plusieurs secteurs.

S'agissant du contrôle du respect de cette obligation, l'article 24 de la directive impose aux États membres de prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la nature, à la gravité et à la durée du manquement, ainsi qu'au nombre de personnes concernées. Le plafond des amendes prévu par le RGPD est applicable uniquement aux violations des articles 7 à 11 de la directive[181]. Cependant, une violation des règles relatives aux données personnelles commise dans le cadre du fonctionnement du canal de communication pourrait être sanctionnée sur le fondement du RGPD. Hors ce cas spécifique, **la France devrait utiliser la marge de manœuvre prévue par l'article 24 pour mettre en place un régime de sanctions incitatif, prévoyant une mise en demeure préalable assortie d'un délai raisonnable. L'autorité compétente pourrait ensuite prononcer une injonction, puis une amende en cas d'absence de régularisation.** Le montant de cette amende devrait tenir compte du nombre de travailleurs effectivement privés du canal, de la durée du manquement, de la coopération de la plateforme, des mesures correctrices engagées, du poids économique de la plateforme, etc.

[180] Code du travail, article L. 2142-6, relatif à la diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise

[181] Directive (UE) 2024/2831, article 24 : le plafond prévu à l'article 83, paragraphe 5, du règlement général sur la protection des données (RGPD) concerne les violations des articles 7 à 11 de la directive

Un tel dispositif de sanction permettrait de concilier l'obligation européenne avec l'objectif de proportionnalité. Par ailleurs, il ne ferait pas obstacle à des sanctions plus importantes en cas de manquement délibéré, répété ou d'une particulière gravité (par exemple des plateformes qui surveilleraient les échanges).

À terme, les difficultés identifiées relativement à l'article 20 justifient que la France recherche, au niveau européen, des précisions ou des voies de simplification. L'absence de véhicule européen immédiatement disponible ne doit pas conduire à abandonner l'objectif de simplification, notamment en prévoyant un régime allégé pour les petites plateformes. Si les retours d'expérience suite à la mise en œuvre de l'article 20 faisaient état d'un coût manifestement disproportionné, d'une utilisation marginale ou de risques supérieurs aux bénéfices attendus, la France pourrait en proposer la révision lors du réexamen de la directive. C'est pourquoi la mission recommande que les plateformes et les représentants des travailleurs puissent rendre compte aux autorités publiques, et en particulier à l'Arpe, dès l'entrée en vigueur de cette mesure, des coûts initiaux et récurrents selon la taille des plateformes, des taux d'inscription et d'utilisation, des incidents de sécurité, des besoins de modération et de l'utilité perçue par les travailleurs et leurs représentants. Ces données pourront utilement nourrir le **réexamen des dispositions de la directive que la Commission européenne doit conduire d'ici au 2 décembre 2029 et au terme duquel elle pourra proposer des modifications législatives**.

RECOMMANDATION N°9 :

Transposer l'article 20 de la directive sur les canaux de communication sans exigence nationale supplémentaire, en permettant aux plateformes de satisfaire leur obligation par une solution propre, externalisée ou mutualisée, dès lors qu'elle présente une efficacité équivalente.

2.2 La mission préconise des mesures supplémentaires pour améliorer les droits sociaux des travailleurs des plateformes, principalement dans le secteur de la mobilité

2.2.1 Rendre possible le dialogue social à l'échelle des plateformes pour l'ensemble des secteurs

Au-delà du secteur des VTC et de la livraison, pour lesquels la mission estime nécessaire la mise en place d'un dialogue à l'échelle des plateformes selon un principe de faveur par rapport aux accords homologués par l'Arpe, **la mission juge que la question de la représentation des autres travailleurs à l'échelle des plateformes pour lesquelles ils prestent doit être posée**. Une telle évolution permettrait de donner aux plateformes et aux travailleurs la possibilité d'engager des négociations et de développer une culture du dialogue, qui existe parfois d'une manière informelle mais gagnerait à prendre de l'ampleur. De plus, des représentants au niveau des plateformes pourraient alors jouir des droits de communication ouverts par la directive.

Néanmoins, rendre obligatoire un dialogue à l'échelle des plateformes et l'existence de représentants en leur sein irait au-delà de ce que prévoit la directive. En effet, **celle-ci renvoie seulement au droit national et à la pratique nationale**[182], si bien qu'**en plus des organisations syndicales traditionnelles, doivent être considérées comme des représentants au sens de la directive :**

- **Les organisations syndicales mentionnées à l'article L7342-6 du Code du travail**. Il s'agit des travailleurs exerçant une activité auprès d'une plateforme à responsabilité sociale (à savoir une plateforme qui détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix – article L7342-1 du Code du travail) ;
- **Les organisations mentionnées à l'article L7343-2 du Code du travail**, c'est-à-dire celles qui participent au dialogue social organisé sous l'égide de l'Arpe.

C'est pourquoi **la mission estime que la mise en place d'un dialogue social à l'échelle des autres plateformes devrait, au moins dans un premier temps, revêtir un caractère facultatif**. Cette évolution pourrait dans un second temps prendre la forme d'une obligation, ce qui nécessiterait toutefois de déterminer un seuil de travailleurs actifs à partir duquel elle s'applique. La mission est consciente que cette orientation soulève des difficultés de plusieurs ordres, mais celles-ci ne semblent pas insurmontables.

Le premier enjeu réside dans la nécessité de garantir la conformité au droit de l'Union. Ainsi, de la même façon que pour l'Arpe et pour se prémunir de tout risque d'entente commerciale entre entreprises (c'est-à-dire la plateforme et les entreprises-travailleurs prestant par son entremise), il serait nécessaire que les accords ne puissent porter que sur des thèmes de nature à améliorer les conditions de travail (dont fait partie la rémunération). En outre, **la loi pourrait prévoir la possibilité, pour les signataires, de solliciter l'avis de l'Autorité de la concurrence avant que les stipulations ne prennent effet**.

De plus, il faudrait s'assurer de la bonne articulation des accords de plateforme pour les travailleurs qui auraient recours à plusieurs d'entre elles pour leur activité, en veillant notamment à ce qu'un accord n'ait pas pour objet d'empêcher ou de limiter la possibilité pour un travailleur de prester pour une autre plateforme.

Une autre difficulté à prendre en compte réside précisément dans l'absence de représentants au sein des plateformes qui exercent une activité en dehors du secteur des VTC et de la livraison. Quand bien même des organisations se constitueraient pour représenter les travailleurs, la question de leur représentativité et, partant, de la légitimité et de la validité des accords se poserait. En effet, en principe, les contrats n'ont qu'un effet relatif et ne produisent des obligations qu'entre parties, et non pas sur les tiers (article 1199 du Code civil). À cet égard, la situation se révélerait délicate si un accord était signé par certaines organisations, et non pas par d'autres, sauf à prévoir un système où seuls les membres des organisations signataires auraient droit aux avantages prévus par les accords, ce qui n'a pas la faveur de la mission.

Dès lors, pour que, conformément à la tradition française, les accords produisent des effets sur l'ensemble des travailleurs d'une plateforme, il faudrait s'assurer que les signataires, pour la partie « travailleurs », soient bien représentatifs : à défaut, l'atteinte au principe de liberté (contractuelle et d'entreprendre) serait certainement jugée disproportionnée. Or, seule

[182] Les « *représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme [sont] les représentants des travailleurs et, dans la mesure où le droit national et la pratique nationale le prévoient, les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les travailleurs des plateformes* ».

l'organisation d'une élection semble pouvoir produire cet effet. **La loi pourrait donc prévoir que les plateformes ayant choisi d'instaurer un dialogue social à leur échelle organisent des élections selon un calendrier et des modalités définis par voie réglementaire** (contrôle des opérations électorales par un commissaire de justice, notamment). **Les pouvoirs publics pourraient également préciser les principes fondamentaux fixés par le législateur (protection des représentants, rémunération du temps consacré à l'exercice du mandat), en veillant à ce qu'ils soient adaptés à un dialogue social émergent au sein d'une plateforme**.

RECOMMANDATION N° 16 :

Prévoir la possibilité d'un dialogue social à l'échelle des plateformes pour l'ensemble des secteurs.

2.2.2 Renforcer les droits sociaux des travailleurs de plateformes dans le secteur de la mobilité

2.2.2.1 Couvrir les travailleurs contre le risque AT-MP et poser le principe d'une rémunération minimale

Dans le secteur de la mobilité en général et tout particulièrement de la livraison, outre la question de la rémunération, **l'enjeu de la protection sociale des travailleurs s'est révélé prégnant au cours des auditions, en particulier en matière d'accident du travail – maladie professionnelle (AT-MP**). Par ailleurs, les analyses réalisées par les administrations compétentes ont mis en lumière l'inadéquation de certains dispositifs, en particulier l'AVAT, avec la situation des livreurs. De même, bien que la mission n'ait pas pu disposer de suffisamment d'éléments pour conduire une analyse détaillée sur le sujet, les couvertures proposées par les plateformes aux travailleurs ne répondent pas de façon optimale aux besoins des travailleurs (cf. 1.2.2.2), avec peu de prises en charge effectives et des couvertures inférieures aux prestations de la branche AT-MP.

Dans ces conditions, la mission juge indispensable d'améliorer la couverture AT-MP de ces travailleurs, en particulier les livreurs. A cet égard, deux options ont été étudiées par la mission :

- **Intégrer les travailleurs du secteur de la mobilité à la branche AT-MP, en prévoyant une cotisation acquittée par les plateformes**. Ce scénario soulève des difficultés pratiques et de mise en œuvre et ces éléments doivent certes être pris en compte, mais ils ne sont pas insurmontables. Ce scénario a la préférence de la mission, car il lui semble légitime que ces travailleurs, eu égard en particulier à leurs conditions de travail, soient pris en charge par la sécurité sociale, avec une contribution des plateformes correspondant au coût supporté par la branche ;
- **Obliger les plateformes à financer une couverture privée présentant des garanties au moins équivalentes à celles du régime général**. La mission entend qu'il pourrait être logique de considérer qu'il appartient aux acteurs concernés d'apporter une réponse appropriée à ce sujet. On pourrait en effet envisager soit que les plateformes négocient, au niveau de l'Arpe, un niveau de couverture adéquat avec les représentants des travailleurs, soit que les plateformes proposent une couverture qui fasse l'objet d'un

agrément de l'Etat. Mais cette option, qui a ses mérites, a paru à la mission plus incertaine que l'option du rattachement au régime général AT-MP.

Après instruction, la mission a écarté l'hypothèse d'une adhésion obligatoire à l'AVAT, dans la mesure où cela contreviendrait à l'esprit du dispositif, ne répondrait pas véritablement aux besoins des travailleurs et où cette évolution n'est souhaitée par aucun acteur.

Par ailleurs, quel que soit le scénario retenu et afin d'éviter que le surcoût ainsi engendré pour les plateformes soit répercuté sur la rémunération du livreur, les plateformes pourraient être encouragées à augmenter légèrement leurs tarifs, en informant le consommateur, au moment de la commande, qu'une part dédiée du prix de la commande permet de financer spécifiquement la couverture AT-MP des livreurs.

Enfin, si la mission estime indispensable de traiter en priorité le cas des livreurs, il appartiendra aux pouvoirs publics d'étudier l'opportunité d'étendre cette recommandation aux VTC, en sachant qu'il conviendrait alors de s'assurer d'une forme d'équité avec les taxis et d'étudier au préalable si tous les chauffeurs VTC doivent être traités de la même façon (micro-entrepreneurs, SASU, entrepreneurs salariés, etc.).

- **Option privilégiée : raccrocher les livreurs et les chauffeurs VTC à la branche AT-MP**

A titre liminaire, la mission considère que l'intégration des travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité à la branche AT-MP ne devrait engendrer aucun surcoût pour le régime et que les cotisations acquittées par les plateformes devraient couvrir à elles-seules la prise en charge des accidents subis par ces travailleurs dans le cadre de leur activité.

Le coût de cette prise en charge apparaît réel mais supportable. Pour le secteur de la livraison, au taux du secteur « activités de coursiers urbains et taxis-marchandises » (4,21 % en 2026), la cotisation représenterait environ 27 millions d'euros par an sur la base de l'activité de 2024, entre 25 et 34 millions d'euros selon l'assiette retenue, soit 0,21 à 0,25 euro de surcoût potentiel par livraison. Au taux le plus élevé envisageable (5,40 %), elle atteindrait au plus 43 millions d'euros, soit 0,26 à 0,32 euro par livraison.

Pour être mise en œuvre, cette option nécessite de traiter plusieurs points techniques. C'est en particulier le cas de la définition du taux de sinistralité. En effet, un taux *ad hoc* devrait être évalué rapidement et, dans l'attente, un taux de cotisation proche de celui du secteur « activités de coursiers urbains et taxis-marchandises » (4,21% en 2026, contre 2,08% pour le taux moyen national) pourrait être retenu. De même, il conviendra de définir la nature et le niveau des prestations (couverture identique ou plus réduite que celle des salariés), l'assiette de la cotisation (notamment au regard du travail multi-plateformes, même si le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur auprès d'une plateforme apparaît, aux yeux de la mission, plus logique qu'un montant forfaitaire identique pour chaque travailleur), de la déclaration des sinistres (avec notamment la question de la faculté donnée aux plateformes d'émettre des réserves dès lors que le nombre de sinistres aurait un impact sur le taux de cotisations) et encore des mesures de prévention et formations prises par les plateformes pour accroître la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, la direction de la sécurité sociale a également souligné les enjeux techniques liés à la création de circuits de financement. La mission est convaincue que ces points doivent être

instruits mais ne sont pas insurmontables, comme le démontrent les travaux engagés pour mettre en place un prélèvement direct pour les micro-entrepreneurs des plateformes.

Comme évoqué ci-dessous dans la partie relative au calendrier, **la mission recommande vivement que cette orientation, si elle est retenue, puisse être inscrite dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2027**, quitte à ce que cela conduise à un amendement, en prévoyant une entrée en vigueur qui pourrait être différée de façon à permettre la tenue des travaux techniques et l'adoption des mesures réglementaires nécessaires à la mise en œuvre. Selon la DSS, un à deux ans de travaux seraient indispensables. À condition d'en faire une priorité, il serait donc possible de mettre en œuvre cette mesure dès 2028.

- **Une autre option, non privilégiée par la mission, reposerait sur une couverture privée comportant des garanties au moins équivalentes à celles du régime général**

Cette obligation pourrait être fixée dans la loi. Il serait également possible que le contrat souscrit par la plateforme fasse l'objet de discussions préalables, voire d'une négociation, avec les représentants des livreurs au sein de l'Arpe.

En tout état de cause, une telle mesure n'aurait pas sa place dans une loi de financement de la sécurité sociale et devrait donc, si elle était retenue, figurer dans une loi ordinaire, par exemple la loi de transposition de la directive.

RECOMMANDATION N° 14 :

Rattacher les travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité à la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (AT-MP) du régime général de la Sécurité sociale, avec une prise en charge par les plateformes.

- **Dans les secteurs VTC et livraison, la mission recommande d'instaurer par la loi le principe d'une garantie minimale de rémunération, qui serait définie par la négociation collective et, en cas d'échec de la négociation, par décret.**

La rémunération constitue la préoccupation centrale des représentants des travailleurs de plateformes, dans un contexte de recul des revenus réels. Les données transmises par les plateformes à l'Arpe font apparaître, entre 2021 et 2025, une baisse du revenu horaire brut, corrigé de l'inflation, de 25 à 32 % sur les trois principales plateformes de livraison[183] . Dans le secteur VTC, l'Arpe conclut pour sa part à une baisse du pouvoir d'achat des chauffeurs de la quasi-totalité des plateformes, sur la même période[184].

Les négociations conduites dans le cadre du dialogue social sectoriel ont certes abouti à des accords, mais leurs résultats demeurent contrastés. Surtout, en cas d'échec de la négociation, aucun dispositif légal ne vient garantir un niveau de rémunération aux travailleurs concernés.

[183] Arpe, indicateurs d'activité et de revenus des plateformes de livraison et de mobilité, exercices 2021-2024 (publiés en mars 2025) ; Arpe, Revenus et temps de travail : Analyse de l'activité des livreurs des plateformes de mobilité, 2026.

[184] Arpe, Rapport 2026 – Indicateurs d'activité – Secteur VTC, avril 2026 (période 2021-2025) : https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2026/04/Rapport-VTC-2026-2-vdef.pdf ; Arpe, Analyse 2025 des indicateurs publiés par les plateformes de VTC, avril 2025 (période 2021-2024) : https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2025/04/Bilan_Indicateurs_VTC_Vdef.pdf

C'est ce constat qui fonde la recommandation de la mission de prévoir un principe de rémunération minimale et un dispositif applicable en l'absence d'accord collectif. La voie consistant à prévoir un niveau minimum d'activité a également été envisagée mais n'a pas été retenue.

En matière de rémunération comme dans les autres domaines couverts par le dialogue social, **la mission est convaincue que la négociation collective constitue le levier le plus adapté pour améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes**. Certes, les relations entre les organisations représentatives des plateformes et des travailleurs sont tendues, parfois proches de la rupture, mais cela n'a pas empêché la conclusion d'accords, même si aucun n'est intervenu dans le secteur des VTC depuis les élections de 2024[185].

Pour autant, **la mission estime que les négociations collectives demeurent le levier le plus adapté pour traiter de la question. C'est pourquoi elle considère que la rémunération minimale doit pouvoir faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux du secteur de la mobilité. Afin d'inciter les parties à conclure régulièrement des accords, la mission recommande que la loi, en plus de poser ce principe, donne la capacité aux pouvoirs publics de fixer, par voie réglementaire, le niveau et les modalités de la rémunération minimale lorsqu'aucun accord n'est intervenu dans un certain délai, qui pourrait être fixé à deux ans**[186]. Le cas échéant, les autorités pourraient prendre en compte les derniers critères retenus dans les négociations par les organisations pour fixer les paramètres à prendre en compte.

Du point de vue de la mission, ce pouvoir constitue une incitation forte à la négociation et à la conclusion d'un accord, en particulier vis-à-vis des représentants des plateformes. Il a vocation à n'intervenir qu'en cas d'échec, c'est-à-dire lorsqu'un accord n'a pas été conclu depuis une durée excessive et après que les pouvoirs publics ont incité les parties prenantes à prendre leurs responsabilités.

Outre les effets positifs attendus s'agissant de la rémunération dans le secteur de la mobilité, **cette recommandation pourrait, de façon générale, contribuer à améliorer les conditions dans lesquelles se déroule le dialogue social et favoriser la signature d'accords dans d'autres domaines**. La mission a effectivement constaté que les négociations peuvent achopper dans d'autres matières que la rémunération en raison des cristallisations qui se forment autour de ce thème central.

L'option relative à la fixation d'un niveau d'activité minimal dans le secteur des mobilités pourrait être davantage instruite. Il s'agirait de raisonner en termes de niveau d'activité minimale. Toutefois, la faisabilité d'une telle option n'a pas pu être évaluée par la mission. Cette voie conduirait les plateformes à devoir réguler elles-mêmes le nombre de travailleurs qu'elles acceptent, afin d'éviter un déséquilibre entre l'offre et la demande ne leur permettant pas de respecter cette garantie. Or une telle limitation du nombre de travailleurs sur les plateformes est susceptible de constituer une barrière à l'entrée du marché. Par ailleurs, l'article 101 TFUE interdit tous les accords entre entreprises qui restreignent le jeu de la concurrence dans le marché intérieur. Si le point 17 des lignes directrices 2022/C 374/02[187] prévoit que les conditions de travail sont susceptibles de faire l'objet d'un accord collectif

[185] Dans le secteur des VTC, les derniers accords ont été signés le 2 avril 2024.
[186] Sollicités à cet effet, les services de la DGCCRF n'ont pas identifié d'atteinte au droit de la concurrence.
[187] Communication de la Commission européenne, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, (2022/C 374/02)

entre des travailleurs indépendants et leurs cocontractants, notamment sur la rémunération, cela semble plus difficilement envisageable s'agissant de la régulation de l'activité. La fixation d'un seuil minimal d'activité apparaît par ailleurs incompatible avec la liberté pour les personnes exécutant un travail via une plateforme de recourir à plusieurs plateformes et d'organiser librement leur activité. En outre, une telle mesure serait difficile à mettre en place de manière opérationnelle, en particulier pour les plus petites structures. Si la question du niveau d'activité soulève des enjeux significatifs dans le secteur de la mobilité et mériterait d'être davantage documentée et prise en compte dans le cadre des négociations au niveau du dialogue social, il n'apparaît pas opportun de réguler le volume d'activité *ex ante*. Compte tenu de la difficulté de mesurer la faisabilité de cette option, la mission n'a donc pas formulé de recommandation en la matière.

RECOMMANDATION N°15 :

Fixer dans la loi, pour le secteur de la mobilité, le principe d'une rémunération minimale, dont le niveau et les modalités seraient négociés par les partenaires sociaux et, à défaut d'accord dans un délai déterminé, prévus par décret.

2.2.2.2 Consolider le dialogue social sectoriel en renforçant les pouvoirs de l'Arpe

- **Confier un pouvoir d'investigation à l'Arpe sur l'application des accords signés**

Au cours des auditions menées par la mission, **la question de la non-application des accords a été mentionnée à plusieurs reprises**. Cette situation recouvre en réalité deux phénomènes distincts :

- d'une part, le fait qu'un nombre important de travailleurs, en particulier dans le secteur des VTC, n'ont pas le bénéfice des accords, soit parce qu'ils prestent via des structures intermédiaires faisant écran (gestionnaires de flotte), soit parce qu'ils exercent sous un statut (entrepreneurs salariés) les excluant ;
- d'autre part, il est possible que certaines plateformes, sciemment (en cas d'abondance de l'offre de travailleurs) ou par erreur (paramétrage erroné de l'algorithme), n'appliquent pas les accords portant sur la rémunération à certains travailleurs, dans certaines zones et/ou à certaines périodes de l'année.

Si le premier point fait l'objet d'une analyse spécifique (cf. 1.2.2.3), le second nécessite également d'être traité, au vu des tensions que cette situation engendre et des risques qu'elle fait peser sur la crédibilité du dialogue social. Certes, les auditions conduites par la mission n'ont pas mis en lumière une non-application généralisée des accords. Néanmoins, la récurrence des critiques est telle qu'**il apparaît indispensable de doter l'Arpe d'un pouvoir d'investigation en la matière afin de documenter le caractère récurrent et l'ampleur de ce phénomène. Au vu des constats ainsi établis, l'Arpe pourrait rendre publiques les conclusions de son investigation, faire des recommandations et le cas échéant ester en justice**, au nom de l'intérêt du secteur et afin d'obtenir le respect des accords.

Pour exercer ce pouvoir d'investigation, il conviendra d'attribuer à l'Arpe un pouvoir de communication étendu, à l'instar de ce qui existe déjà dans d'autres établissements administratifs.

Par ailleurs, **l'Arpe devra veiller à exercer ce rôle de façon cohérente avec les travaux menés par les organisations représentatives lorsque des accords ont prévu des comités de suivi**. C'est effectivement au sein de ceux-ci que ces questions doivent être abordées et résolues en priorité avant que l'Arpe n'envisage de se saisir de la question. Du reste, **les investigations conduites par l'Arpe pourront utilement éclairer les travaux et réflexions des comités de suivi**, la saisine des juridictions n'étant que facultative et ne devant intervenir qu'en ultime recours.

Ce pouvoir d'investigation pourrait être mis en œuvre, soit à l'initiative de l'Arpe, soit sur demande des représentants des travailleurs des plateformes. **L'existence de ce levier devrait être de nature à limiter le non-respect des accords et à lever des doutes quand ils existent.**

- **Augmenter les moyens accordés aux représentants élus de l'Arpe**

Dès lors qu'il a été mis en place un dialogue social sectoriel, il est important que ce dialogue social puisse effectivement fonctionner, y compris en dotant les représentants des travailleurs de moyens suffisants. Des moyens ont été prévus dès la création de l'Arpe et ils ont été renforcés plusieurs fois au cours des dernières années. Néanmoins, la mission considère que ceux-ci ne sont pas encore suffisants et doivent être développés surtout si les recommandations qui vont dans le sens d'un dialogue social renforcé sont retenues.

En l'état actuel, les représentants consacrent une grande partie de leurs heures de délégation à la participation aux instances de l'Arpe (conseil d'administration, conseil des acteurs, réunions de négociation). Si cette participation est indispensable afin de négocier des accords, il est nécessaire qu'une partie plus importante du mandat des représentants puisse être consacrée à rencontrer les collectifs de travail, fragmentés notamment en raison du recours à la gestion algorithmique. Ce point apparaît d'autant plus important s'agissant des livreurs, dont une partie apparaît très éloignée des enjeux de représentation et de négociations collectives.

C'est pourquoi **la mission estime que le Gouvernement devrait étudier la possibilité d'accroître les moyens dévolus aux organisations, en augmentant le nombre de représentants ne siégeant pas au conseil d'administration de l'Arpe et/ou en augmentant le crédit des heures indemnisées par représentant.**

- **Renforcer la fréquence des négociations obligatoires sur certains sujets**

En l'état des textes, les règles au niveau du secteur de la mobilité sont :
- Obligation de négocier annuellement sur un thème au choix parmi quatre thèmes (article L7343-36 du code du travail) ;
- Possibilité de négocier sur tout sujet relatif aux conditions de travail et d'exercice de l'activité (article L7343-37) ;
- Possibilité de conclure un accord de méthode (article L. 7343-38).

Ainsi, en application de l'article L. 7343-36, une négociation annuelle au niveau du secteur doit être engagée sur un ou plusieurs des thèmes suivants :
"1° *Les modalités de détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de service ;*

2° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité ainsi que les effets des algorithmes et des changements les affectant sur les modalités d'accomplissement des prestations ;
3° La prévention des risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;
4° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels. "
Parmi ces quatre thèmes de négociation annuelle**, il pourrait être envisagé, en première option, que les trois premiers (revenus, conditions d'exercice et prévention des risques professionnels), deviennent des négociations annuelles obligatoires** tandis que le quatrième (développement des compétences professionnelles) pourrait faire l'objet d'une négociation au moins une fois par mandature. Cette évolution présenterait l'intérêt d'éviter que les négociations se concentrent uniquement sur les revenus. Une seconde option **serait d'envisager une négociation triennale obligatoire par les représentants sur chaque thématique, étant entendu que la négociation portant sur les revenus devrait avoir lieu tous les deux ans (cf. recommandation n°15).**

- **Mise en place d'un dialogue social complémentaire à l'échelle des plateformes de VTC et de la livraison**

Le fait que le dialogue social dans le secteur des mobilités repose aujourd'hui exclusivement sur les représentants à l'échelle du secteur a pour effet de priver les travailleurs de toute avancée dès lors que les négociations y sont bloquées, du fait d'une partie ou d'une autre (boycott, prise de la décision à l'unanimité au sein de l'API rendant les accords plus difficiles à atteindre, etc.).
C'est pourquoi la mission recommande d'**ouvrir la possibilité de négocier, d'une manière complémentaire, des accords à l'échelle de chaque plateforme** en complétant le chapitre du code du travail consacré au dialogue social de plateformes[188]. Si le dialogue conduit à l'échelle du secteur demeure le bon niveau pour s'assurer que tous les travailleurs bénéficient d'un socle commun de droits, un dialogue au niveau de la plateforme permettrait à celles qui le souhaitent d'aller au-delà des accords de secteur et de sortir par le haut de situations de blocages éventuels. Cette mesure pourrait aussi permettre à des plateformes de se distinguer des autres en offrant de meilleures conditions d'activité, selon le postulat qu'un dialogue social de qualité est un facteur de compétitivité et d'attractivité de la main d'œuvre.

Cette recommandation implique de traiter trois points : la mesure de représentativité à l'échelle des plateformes, les conditions de signature d'un accord et l'articulation des accords conclus à l'échelle des plateformes avec ceux homologués par l'Arpe.

- **Trois options peuvent être envisagées s'agissant de la désignation des représentants et de la mesure de représentativité à l'échelle des plateformes.**

Option 1 : organiser une élection au sein de chaque plateforme. Ainsi, l'agrégation des résultats au sein de chaque plateforme permettrait de mesurer l'audience de chacune des organisations au niveau sectoriel, dans une logique ascendante analogue à l'élaboration de la mesure d'audience pour la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles.

[188] Chapitre IV : Dialogue social de plateforme

Cette option permettrait notamment de garantir l'accès des travailleurs aux élections par plateforme et à la prise en compte des résultats pour la mesure sectorielle à toutes les organisations syndicales candidates. Elle évite en outre la tenue d'un double scrutin, à la fois lourd au niveau de l'organisation logistique d'un scrutin dans chacune des plateformes et peut être plus difficilement mobilisateur, compte tenu de l'exigence de voter deux fois.

Cette option pose la question des travailleurs opérant pour plusieurs plateformes en même temps, qui pourraient voter plusieurs fois, avec des conséquences sur la participation qui se répercuteraient au niveau sectoriel. Pour éviter cette difficulté, un système similaire à celui du vote des salariés mis à disposition pour les CSE pourrait être envisagé. L'article L. 2314-23 alinéa 2 dispose en effet que « *Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice* ». Les travailleurs devraient donc choisir la plateforme au sein de laquelle ils voteraient. Pour rappel, au niveau sectoriel, il est prévu que chaque travailleur peut voter une fois dans chaque secteur dans lequel il exerce dès lors qu'il remplit une condition d'ancienneté (L. 7343-7 et R. 7343-2).

Cette élection, pour laquelle il s'agirait également de fixer un seuil de représentativité, permettrait la désignation de représentants aptes à négocier les accords par et au nom de leurs organisations, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des plateformes.

Cette option, qui conduirait à un changement substantiel par rapport à la situation actuelle avec l'organisation d'élections au niveau du secteur, nécessiterait de s'aligner sur l'organisation matérielle des élections et l'établissement de la représentativité à l'échelle du secteur.

Option 2 : utiliser les résultats du vote sectoriel pour désigner les représentants au niveau des plateformes.

Ce schéma, qui est sans doute le plus simple et économique sur le plan logistique et financier, présente néanmoins un inconvénient non négligeable, à savoir, l'impossibilité de fait de constituer un syndicat indépendant au sein d'une plateforme capable de désigner un représentant. Cette « barrière à l'entrée » pourrait présenter une atteinte au principe d'égalité entre les organisations syndicales.

Pour pallier cette difficulté, il pourrait être envisagé, afin de maintenir la possibilité de syndicats uniquement représentatifs au niveau de la plateforme, de déduire la représentativité des plateformes des suffrages exprimés au niveau sectoriel dès lors que l'organisation aura bien candidaté à ce niveau, quand bien même elle n'atteindrait pas le seuil de représentativité au niveau du secteur. Pour cela il faut non seulement que l'Arpe dispose de l'information sur l'affiliation par plateforme de chaque votant mais aussi que le travailleur précise cette affiliation en cas de travail multi-plateformes.

En outre, cette option limite la capacité de dégager des dynamiques de dialogue social propres à chaque plateforme, dans la mesure où les représentants désignés refléteraient les mêmes rapports de force qu'au niveau sectoriel.

Option 3 : organiser deux votes lors d'un même scrutin : l'un pour le niveau plateforme, l'autre pour le niveau sectoriel.

D'un point de vue logistique, l'organisation d'une telle élection pourrait être confiée à l'Arpe, qui dispose déjà des infrastructures numériques pour organiser les élections sectorielles. Cette organisation est envisagée pour sa praticité matérielle, mais n'implique pas de mutualisation des opérations électorales, afin de permettre à de petites organisations de se présenter exclusivement au niveau des plateformes. Une phase de candidatures par plateforme devrait être organisée et les travailleurs effectueraient deux votes distincts, avec deux objets différents : l'un pour le niveau sectoriel et l'autre pour le niveau de la plateforme. Les conditions d'élaboration de la liste électorale prévues pour le scrutin au niveau du secteur[189] seraient reprises pour le scrutin au niveau des plateformes de la mobilité.

Cette dernière option, pour laquelle il s'agirait également de fixer un seuil de représentativité pour le niveau plateforme, permettrait la désignation de représentants aptes à négocier les accords par et au nom de leurs organisations, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des plateformes.

Cela poserait toutefois des difficultés pratiques :

- D'une part, la création d'une élection « conjointe » interroge sur le traitement des travailleurs opérant sur plusieurs plateformes en même temps. Au niveau sectoriel, il est prévu que chaque travailleur peut voter une fois dans chaque secteur dans lequel il exerce dès lors qu'il remplit une condition d'ancienneté (L. 7343-7 et R. 7343-2). Ainsi, au niveau des plateformes, il serait cohérent que le travailleur puisse voter pour chaque plateforme pour laquelle il travaille (cf. effets des accords *infra)* ;
- D'autre part, cette option supposerait un effort de pédagogie pour expliquer aux travailleurs concernés les spécificités des compétences à chaque niveau et entrainerait l'obligation pour les organisations de faire des doubles campagnes (à la fois sectorielles et au niveau des plateformes).

La mission n'a pas de conviction stabilisée sur la meilleure option. Elle recommande qu'un échange puisse avoir rapidement lieu entre la direction générale du travail, l'Arpe, les représentants des plateformes et les représentants des travailleurs des plateformes, afin de retenir l'option qui, à l'issue de cet échange, semblerait collectivement la meilleure.

- **Les conditions de signature des accords signés au niveau de la plateforme pourraient être souples**

S'agissant du secteur, un accord est valide s'il réunit plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations de travailleurs reconnues représentatives et l'absence de majorité s'y opposant (article L. 7343-29). Il serait logique, s'agissant de l'application du principe de faveur, de conserver ce mode opératoire.
L'accord serait appliqué par la plateforme à l'ensemble de ses travailleurs dès son entrée en vigueur, sans prévoir de procédure d'extension comme celle qui existe à l'échelle du secteur pour éviter toute lourdeur excessive. Ainsi, un travailleur prestant pour le compte de plusieurs plateformes se verrait appliquer les dispositions de l'accord de la plateforme pour laquelle il presterait à l'instant T.

[189] Aujourd'hui pour être électeur au scrutin au niveau du secteur, il faut cumuler plusieurs conditions (cf. article L. 7343-7) :

- Justifier de trois mois d'activité dans le secteur considéré ;
- Sur chacun de ces trois mois (qui peuvent ne pas être consécutifs), une condition de cinq prestations ;
- Et cette condition d'ancienneté s'apprécie sur une période de six mois précédant le premier jour du quatrième mois précédant l'organisation du scrutin.

- **Les accords de plateforme ne seraient valides qu'à la condition de respecter un principe de faveur par rapport aux accords homologués à l'échelle du secteur**

Dans le secteur des mobilités, un principe de faveur, conduisant à ce que les accords au niveau d'une plateforme ne puissent qu'améliorer les accords conclus au niveau sectoriel (et non y déroger), apparaît justifié pour plusieurs raisons :

- Les travailleurs indépendants de plateformes exercent souvent simultanément pour plusieurs plateformes. Le secteur est donc le niveau le plus pertinent pour réguler de manière homogène les conditions de travail et de rémunération de ces travailleurs ;
- Les plateformes étant en concurrence sur un marché unique (livraison, VTC, etc.), les règles sociales doivent être cohérentes. Un cadre sectoriel stabilise ce marché et assure des conditions de concurrence équitables entre acteurs en instaurant des standards minimaux communs ;
- Le principe de proximité avec la réalité du travail, justifié en droit commun, n'a pas de prise dans les plateformes. Dans ces dernières, cette proximité n'existe pas ou peu : les travailleurs sont indépendants, les relations sont principalement médiées par un algorithme et pas par une hiérarchie humaine et il y a peu d'espace collectif d'expression au sein de la plateforme.

Ce positionnement est aussi celui qui était préconisé par le rapport « Frouin »[190]. En revanche, **l'application du principe de faveur n'interdirait pas, en l'absence d'accord de secteur, qu'un accord de plateforme trouve à s'appliquer**.

- **Création d'un observatoire de la livraison**

Depuis sa création en 2017, l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes (ONT3P), placé sous l'égide du ministère des transports, a permis de documenter les évolutions rapides dans le secteur des taxis et des VTC, notamment au moyen de son rapport annuel, et ce de façon fiable en s'appuyant sur le service statistique du ministère chargé des transports.
Or, de telles ressources n'existent pas s'agissant des livreurs, ce qui rend plus difficile la conduite de discussions sur le fondement d'éléments étayés et connus de l'ensemble des parties, même si les rapports annuels de l'Arpe fournissent des données utiles. C'est pourquoi **la mission recommande d'étendre les missions de l'ONT3P à la livraison. Cette évolution** qui peut **être mise en œuvre rapidement d'un point de vue juridique, dès lors que de simples évolutions réglementaires sont nécessaires**, est souhaitable afin que les premières publications interviennent le plus rapidement possible. En effet, dès que les textes auront été pris, le service statistique du ministère des transports pourra engager les travaux préalables à la publication de données (collecte, création de bases de données, retraitements, etc.). Cette évolution devra être mise en cohérence avec des travaux de rationalisation du dispositif de collecte, déjà existant au sein de l'Arpe en collaboration avec l'ONT3P.

- **Lancement d'une journée de débats sur l'état du travail des plateformes en association avec les organisations multi professionnelles**

Afin de formaliser l'investissement des organisations syndicales et patronales sur ce sujet dont l'ampleur est croissante dans le monde du travail, **la mission recommande l'organisation d'une**

[190] Réguler les plateformes numériques de travail, Jean-Yves Frouin, rapport au Premier ministre, 1er décembre 2020.

journée annuelle de débats portant sur l'état du travail des plateformes tous secteurs confondus. Cela permettrait de rehausser les discussions à un niveau stratégique, en ne les cantonnant pas au seul secteur des mobilités, qui ne constitue que la fraction la plus visible du travail via une plateforme. Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) constituerait le lieu naturel pour accueillir cette initiative.

RECOMMANDATION N° 17 :

Mettre en place un dialogue social à l'échelle des plateformes du secteur de la mobilité, selon un principe de faveur par rapport à celui existant au niveau sectoriel.

RECOMMANDATION N° 18 :

Confier à la nouvelle Autorité de régulation des plateformes des pouvoirs d'investigation sur l'application des accords sectoriels dans le champ de la mobilité.

RECOMMANDATION N° 19 :

Etendre les compétences de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes au secteur de la livraison.

RECOMMANDATION N° 20 :

Augmenter la fréquence des négociations obligatoires menées dans le secteur de la mobilité.

RECOMMANDATION N° 21 :

Augmenter les moyens accordés aux représentants des travailleurs indépendants élus dans le secteur de la mobilité.

RECOMMANDATION N° 23 :

Prévoir une journée annuelle de débats sur l'état du travail via les plateformes, qui pourrait se tenir au sein du Conseil économique, social et environnemental.

2.2.2.3 Renforcer la lutte contre la fraude dans le secteur de la mobilité

- **Interdire la sous-location de comptes dans le secteur de la livraison et renforcer les contrôles de l'activité**

Dans le secteur de la livraison, la **sous-location illégale de comptes** n'est pas un simple manquement aux conditions générales d'utilisation d'une plateforme. Elle constitue aujourd'hui **l'un des points de concentration des fragilités du secteur** : travail d'étrangers ne disposant pas du droit de travailler en France, fraude documentaire et sociale, exploitation de personnes vulnérables, dilution des responsabilités et concurrence accrue entre livreurs, mais aussi risques pour la sécurité des usagers et dégradation potentielle de la qualité du service. **Le sujet appelle donc une réponse qui ne se limite pas à la désactivation ponctuelle de comptes**. Les auditions conduites dans le cadre des travaux de la mission, ainsi que les études récemment publiées, notamment l'enquête SANTE-COURSE[191], font apparaître la nécessité d'une réponse

[191] Santé et conditions de vie et de travail des livreurs des plateformes numériques en France : rapport de l'enquête SANTE-COURSE

portant à la fois sur l'accès à l'activité, l'usage du compte, les contrôles opérés par les plateformes, le signalement aux autorités, la sanction des organisateurs et bénéficiaires des sous-locations illégales, et enfin la protection des personnes exploitées.

Les travaux conduits avec les organisations syndicales représentant les livreurs, les plateformes de livraison et les administrations concernées font apparaître **un point de convergence important : la sous-traitance déclarée, parfois qualifiée de « sous-location légale », ne correspond pas à un besoin du secteur**. En revanche, la mise à disposition irrégulière d'un compte à un tiers, le plus souvent étranger sans titre de séjour en France, constitue un phénomène important et persistant. **Cette situation conduit la mission non pas à chercher à mieux organiser la sous-traitance, mais à interdire cette pratique**. Les recommandations suivantes visent à **renforcer la responsabilité de l'ensemble des acteurs de la chaîne de livraison**. C'est à cette condition que la lutte contre la sous-location illégale de comptes pourra à la fois protéger les travailleurs indépendants réguliers, réduire les situations d'exploitation et **restaurer la crédibilité du cadre applicable à la livraison via une plateforme**.

- **La sous-traitance déclarée : une pratique marginale qui ne répond à aucun besoin du secteur**

Deux situations doivent être distinguées. La première est celle dans laquelle la plateforme interdit toute mise à disposition du compte à un tiers. C'est notamment le choix d'Uber Eats qui interdit la sous-traitance aux livreurs travaillant via sa plateforme. La seconde est celle d'une sous-traitance déclarée, dans laquelle le livreur titulaire d'un compte indique à la plateforme l'identité d'un sous-traitant qui effectuera des livraisons à sa place. **Deliveroo a mis en place un tel mécanisme de sous-traitance[192], s'inscrivant dans le cadre de la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance[193], qui repose largement sur la responsabilité du titulaire du compte**. Il appartient à ce dernier de s'assurer que son sous-traitant est majeur, dispose du droit d'exercer une activité indépendante en France, détient les autorisations nécessaires et respecte les obligations applicables à l'activité. La plateforme conserve certes ses propres dispositifs de vérification, notamment avant l'activation du compte du sous-traitant et au cours de son utilisation, mais le titulaire demeure responsable de la régularité de la relation de sous-traitance. Cela conduit à faire peser sur un livreur indépendant des obligations de vérification qui peuvent être particulièrement techniques, notamment lorsqu'elles portent sur la nature et la validité du titre de séjour et l'étendue du droit qu'il confère à exercer une activité professionnelle indépendante en France.

Les éléments transmis par Deliveroo montrent que **l'usage de cette faculté de sous-traitance demeurerait très minoritaire au regard du nombre de livreurs actifs**. À cet égard, **la mission relève qu'aucune demande n'a été formulée en faveur du maintien d'un droit à la sous-traitance**. Les organisations représentant les livreurs n'en font pas une revendication syndicale et certaines en demandent au contraire la suppression. Les plateformes n'ont jamais présenté la sous-traitance comme une composante nécessaire de leur modèle économique.

Par ailleurs, le chantier de réforme de l'accès à la profession de livreur tend à réduire encore l'intérêt pratique de la faculté de sous-traitance. Il est en effet envisagé, à échéance proche, la **création d'un régime allégé de capacité professionnelle destiné notamment aux livreurs à vélo et à vélo-cargo,** avec une formation simplifiée et un dispositif d'enregistrement permettant de mieux identifier les professionnels. La sous-traitance supposerait alors de vérifier que le sous-

[192] La sous-traitance chez Deliveroo
[193] Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance - Légifrance

traitant qui réalise les livraisons est lui-même titulaire de cette capacité professionnelle. Cela ajouterait ainsi un niveau supplémentaire de contrôle et de responsabilité pour une faculté qui n'est déjà que très peu utilisée. Avec cette évolution du cadre réglementaire, la sous-traitance déclarée deviendrait encore plus complexe à mettre en œuvre. **Le maintien d'une pratique déjà théoriquement marginale et appelée à le devenir davantage ne paraît, dans ces conditions, pas justifié**.

La suppression de cette faculté ne paraît pas, compte tenu des conditions concrètes du secteur de la livraison qui doivent être prises en compte, poser une difficulté juridique majeure. Certes, la possibilité laissée au livreur de recourir à un sous-traitant s'inscrit dans une lecture de la jurisprudence européenne, et en particulier de l'ordonnance dite « Yodel » du 22 avril 2020[194]. Dans cette affaire, la Cour de justice de l'Union européenne a effectivement retenu, parmi plusieurs éléments caractérisant l'autonomie du coursier, la faculté de *« recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants »*. Elle l'a toutefois appréciée conjointement avec d'autres indices, notamment la liberté d'accepter ou de refuser les tâches, de travailler pour des concurrents et de déterminer ses horaires. De plus, la Cour subordonne son analyse à l'absence d'indépendance fictive et de lien de subordination, dont l'existence doit être appréciée au regard de l'ensemble des circonstances de la relation. **La jurisprudence Yodel ne semble donc pas consacrer un droit à la sous-traitance dont devrait obligatoirement disposer tout travailleur indépendant dans le secteur de la livraison**. Ni le droit de l'Union, ni le droit national ne consacrent un droit général et absolu du travailleur indépendant à recourir à la sous-traitance.

Par ailleurs, il existe déjà en droit français des cas de restriction en matière de sous-traitance, par exemple en matière de marché public[195], où il est admis que certaines prestations peuvent être réservées à l'exécution personnelle du titulaire lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient. L'analyse de la jurisprudence de la Cour de cassation ne fait pas davantage apparaître que la faculté de sous-traiter ou de se faire remplacer constituerait une condition nécessaire à la reconnaissance du statut de travailleur indépendant, l'existence d'un lien de subordination s'appréciant au regard de l'ensemble des conditions concrètes d'exercice de l'activité.

Dans ces conditions, **les spécificités du secteur de la livraison peuvent justifier que le législateur, dans le cadre de la transposition de la directive, écarte cette faculté de sous-traitance**. Les travaux de la mission ont mis en évidence le caractère marginal de la sous-traitance déclarée, l'absence de demande des travailleurs ou des plateformes en faveur de son maintien, mais aussi les difficultés particulières auxquelles est confronté le secteur en matière de location irrégulière de comptes, de travail illégal, de fraude et d'identification de la personne réalisant effectivement la prestation. Dès lors que ces difficultés sont précisément documentées et que l'interdiction serait circonscrite à l'activité de livraison par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique, elle pourrait être justifiée par les caractéristiques propres du secteur et les objectifs de prévention de la fraude et de protection des personnes.

[194] Ordonnance de la Cour (huitième chambre) du 22 avril 2020 - B contre Yodel Delivery Network Ltd.

[195] Article L 2193-3 du code de la commande publique. Par ailleurs, le législateur a pu, dans un objectif de sécurité publique, interdire le recours à la sous-traitance au-delà du deuxième rang pour l'exécution de contrats ou marchés relatifs à la surveillance humaine ou au gardiennage de biens meubles ou immeubles (article 19 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés). De même, l'article R. 3224-1 du code des transports prévoit l'interdiction pour les entreprises non inscrites au registre des commissionnaires de transport de sous-traiter plus de 15 % de leur chiffre d'affaires annuel de l'activité de transport routier de marchandise.

RECOMMANDATION N° 27 :

Interdire, par la loi, la location de comptes dans le secteur de la livraison en consacrant le caractère personnel et incessible des comptes.

- **La sous-location illégale : un phénomène désormais bien identifié, mais encore imparfaitement objectivé**

Dans le cadre de l'enquête SANTE-COURSE[196], 1 004 livreurs ont été interrogés à Paris et Bordeaux en 2025. **73,5 % déclaraient avoir utilisé, au cours du mois précédent, un compte loué à un tiers**. L'enquête met également en évidence une **forte présence de travailleurs sans titre de séjour** et des situations de violence économique ou administrative exercées par certains loueurs de comptes. Ces résultats, qui ne peuvent être directement extrapolés à l'ensemble du territoire national, attestent néanmoins que la sous-location de comptes est très répandue et ne peut être regardée comme un phénomène résiduel.

L'ampleur exacte du phénomène demeure toutefois difficile à établir. Les données sollicitées auprès des plateformes sur les situations de sous-location illégale détectées ont été difficiles à obtenir et les éléments finalement communiqués par certaines plateformes font apparaître des volumes sans commune mesure avec les observations de terrain. À titre d'illustration, une plateforme de livraison a indiqué avoir procédé en 2025 à moins d'une dizaine de résiliations pour sous-traitance illégale formellement établie et à environ 400 désactivations selon une définition plus large incluant différentes formes d'usage irrégulier du compte, pour près de 15 000 livreurs actifs sur la plateforme. L'écart d'ordres de grandeur, par rapport à l'enquête SANTE-COURSE, est très important. Les auditions conduites par la mission ont, elles aussi, fait apparaître cette divergence d'appréciation : plusieurs organisations syndicales représentant les livreurs ont décrit la sous-location illégale comme une pratique très largement répandue, tandis que les plateformes ont présenté le phénomène comme plus limité.

Si l'ampleur exacte de la sous-location illégale demeure difficile à mesurer, sa réalité est certaine et ses conséquences sont établies. Les auditions menées par la mission décrivent des systèmes qui peuvent relever de réseaux organisés, mais aussi de pratiques plus informelles, notamment au sein de communautés de même origine. Généralement, les offres de sous-location illégale de comptes sont diffusées via les réseaux sociaux, au premier rang desquels Facebook. Dans tous les cas, **la sous-location illégale du compte représente une charge très importante pour le travailleur qui l'utilise** : un livreur sans titre de séjour entendu par la mission indiquait ainsi verser 150 euros par semaine au titulaire de son compte. L'enquête SANTE-COURSE estime, pour sa part, le **coût moyen de location à 528 euros par mois, ce qui correspond à plus d'un tiers du revenu mensuel brut du livreur qui loue un compte**. Cette situation crée une relation de forte dépendance et cela réduit d'autant un revenu qui est déjà très bas. Pour les travailleurs qui ne disposent pas du droit d'exercer légalement l'activité, l'accès au compte conditionne directement la possibilité de percevoir un revenu.

[196] Santé et conditions de vie et de travail des livreurs des plateformes numériques en France : rapport de l'enquête SANTE-COURSE

La sous-location illégale affecte enfin l'ensemble des livreurs. Les organisations syndicales entendues par la mission soulignent que cette pratique accroît le nombre de livreurs dans un secteur déjà marqué par la baisse des tarifs des courses, l'allongement des distances et des temps d'attente non rémunérés. À cet égard, on pourra se reporter à l'analyse 2026 des indicateurs d'activité publiés par l'Arpe[197]. Entre 2021 et 2025, par exemple, le revenu horaire brut en course, hors temps d'attente, recule de 15 % chez Deliveroo et 22,4 % chez Uber Eats. Par ailleurs, plusieurs auditions ont décrit des travailleurs, et particulièrement les travailleurs sans titre, placés dans une telle contrainte économique qu'ils ne disposent d'aucune possibilité réelle de refuser les courses les moins rémunératrices, ce qui contribue à renforcer la pression sur les prix pour l'ensemble du secteur. **La sous-location illégale cause donc un double préjudice** : aux étrangers vulnérables dont elle organise l'exploitation, mais aussi aux livreurs qui exercent régulièrement leur activité et subissent les effets économiques de cette concurrence.

L'ampleur et les conséquences néfastes de la sous-location illégale justifient un **renforcement des dispositifs de prévention, de détection et de sanction**. Les plateformes ont déjà mis en place différents mécanismes de contrôle, mais la détection de certaines situations repose encore, dans certains cas, sur des signalements de clients ou de restaurateurs constatant que la personne effectuant la livraison ne correspond pas à celle présentée dans l'application (lorsqu'une photographie est disponible). De tels signalements peuvent constituer un indice utile, mais ils ne sauraient constituer le socle principal de la lutte contre la fraude. Les organisations de livreurs ont d'ailleurs fait état de signalements erronés, voire instrumentalisés par des clients mécontents de leur livraison.

- **Renforcer le contrôle du droit à exercer une activité indépendante dès l'immatriculation au RNE (registre national des entreprises)**

La fraude ne commence pas toujours par la sous-location d'un compte. Elle peut également résulter de l'inscription au RNE (registre national des entreprises) d'une personne qui ne dispose pas du droit d'exercer une activité professionnelle indépendante ou de l'usage de documents falsifiés. Les plateformes ont renforcé leurs propres contrôles documentaires, mais elles ne peuvent se substituer à l'État pour apprécier le droit au séjour et le droit d'exercer une activité indépendante.

Depuis la loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration[198], **l'article L. 526-22 du code de commerce prévoit que le statut d'entrepreneur individuel n'est pas accessible aux ressortissants de pays tiers ne disposant pas d'un titre de séjour les autorisant à exercer sous ce statut**.

Cette exigence légale n'est pas encore pleinement effective au stade de l'immatriculation. Plusieurs acteurs ont ainsi signalé l'absence, à ce jour, d'un cadre permettant de vérifier de manière systématique, lors de l'inscription au registre national des entreprises (RNE), que le titre présenté autorise bien l'exercice d'une activité professionnelle indépendante.
Les échanges conduits avec le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'économie ont confirmé la préparation, en application de l'article R. 123-292 du code de commerce, d'un **arrêté précisant les pièces justificatives à produire, notamment concernant les documents de séjour, à l'appui des demandes d'inscription, de modification ou de radiation au registre national des entreprises pour une personne physique étrangère résidant en France**. **La**

[197] Plateformes de livraison : l'Arpe publie son analyse 2026 des indicateurs d'activité, 24 avril 2026
[198] LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

publication du texte devrait intervenir avant la fin de l'année 2026. Elle apparaît particulièrement importante en ce qu'elle permettrait de rendre plus effectif le contrôle de la condition posée par l'article L. 526-22 du code de commerce.

Ce premier maillon ne réglera toutefois pas toutes les difficultés. Le contrôle au moment de l'immatriculation ne suffit en effet pas à garantir que la personne conservera ensuite le droit d'exercer une activité indépendante. Si son titre de séjour expire ou ne lui permet plus d'exercer sous ce statut, aucun mécanisme ne semble aujourd'hui permettre d'en tirer automatiquement les conséquences au niveau du RNE et des plateformes de livraison. À terme, l'objectif devrait être de disposer d'un contrôle simple, actualisable et fondé sur le principe de minimisation des données, permettant de confirmer qu'une personne est ou non autorisée à exercer l'activité, sans pour autant donner accès à des plateformes privées aux éléments détaillés de sa situation administrative.

Le chantier de création d'une capacité professionnelle adaptée aux activités de livraison pourrait également contribuer à fiabiliser l'accès à la profession. Il s'accompagnerait d'un enregistrement des livreurs concernés dans une base de données. La vérification de l'identité lors de la validation des compétences, y compris lorsque les épreuves sont organisées à distance, et l'enregistrement des professionnels offriraient un appui supplémentaire aux contrôles. Les modalités permettant aux plateformes de vérifier cette inscription devraient être prévues. Ce dispositif resterait complémentaire du contrôle du droit d'exercer une activité indépendante et de la vérification de l'identité de la personne réalisant effectivement les livraisons. Ces éléments devraient faire l'objet d'un décret dont la publication est annoncée depuis plusieurs mois : la mission estime qu'il serait pertinent de publier ce décret rapidement.

- **Au-delà de la désactivation des comptes, la nécessaire responsabilisation des organisateurs de ces nouvelles formes d'exploitation numérique**

L'un des « angles morts » du dispositif actuel concerne le titulaire qui loue illégalement un compte et tire un revenu de l'activité d'une personne qui ne peut pas travailler légalement en France. Lorsque la plateforme détecte la fraude, le plus souvent, son unique réponse est la désactivation du compte. Cette mesure est nécessaire, mais elle ne constitue pas, à elle seule, une sanction dissuasive à l'encontre de celui qui a organisé une sous-location illégale et a perçu, parfois pendant plusieurs mois, une rente sur le travail d'une personne vulnérable.
Les auditions conduites par la mission ont toutefois mis en évidence que **le cadre juridique appréhende encore difficilement les situations spécifiques dans lesquelles l'exploitation d'une personne étrangère dépourvue du droit de travailler s'organise par l'intermédiaire d'un compte sur une plateforme de travail numérique**.

Le droit relatif à l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler est en effet construit autour d'une relation d'emploi et du statut de « salarié étranger ». L'article L. 8251-1 du Code du travail interdit d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer un étranger dépourvu du titre l'autorisant à exercer une « activité salariée ». L'article L. 8251-2 interdit de recourir sciemment aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler. La loi du 26 janvier 2024[199] pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration a par ailleurs renforcé l'amende administrative applicable aux employeurs et, dans certaines conditions, aux donneurs d'ordre. **Ces dispositifs sont conçus pour des situations que l'on pourrait qualifier de « classiques » d'emploi ou de recours à la main-d'œuvre**, dans lesquelles un employeur embauche et

[199] LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

rémunère le travailleur. **Ils appréhendent beaucoup plus difficilement le schéma de la sous-location de comptes, dans lequel la personne étrangère n'est pas embauchée par le titulaire du compte et n'est pas à son service mais lui verse, au contraire, une somme pour pouvoir accéder à l'activité et à un revenu**.

Ces difficultés n'excluent pas la mobilisation des incriminations pénales existantes lorsque les circonstances de la sous-location révèlent une situation d'exploitation. Selon les faits constatés, peuvent notamment être examinées les qualifications relatives à l'obtention de services non rétribués ou manifestement sous-rémunérés auprès d'une personne vulnérable, aux conditions de travail contraires à la dignité, au travail forcé, à la réduction en servitude ou à la traite des êtres humains[200]. **Leur application suppose toutefois de caractériser les éléments constitutifs propres à chacune de ces infractions : la seule mise à disposition irrégulière d'un compte ne suffit pas à les établir**.

En complément, l'interdiction de la sous-traitance et de la mise à disposition de comptes proposée dans le secteur de la livraison doit être assortie d'une sanction administrative à l'encontre du loueur de compte. La désactivation du compte ne suffit pas à donner une portée dissuasive à cette interdiction à l'égard de la personne qui le loue à un tiers. La mission préconise donc la création d'une amende administrative sanctionnant le fait de louer ou de mettre à disposition un compte en méconnaissance de cette interdiction, dans le périmètre des activités de livraison retenu précédemment.

Cette amende sanctionnerait le manquement à l'interdiction lui-même, sans qu'il soit nécessaire d'établir une situation d'exploitation relevant d'une qualification pénale ou l'absence de droit au séjour ou à l'exercice de l'activité de la personne utilisant le compte. Son montant devrait être proportionné à la gravité des faits et tenir compte notamment de leur durée, de leur répétition, du nombre de comptes concernés et des gains retirés de la pratique. Le dispositif devrait préciser les agents habilités à constater les manquements, l'autorité compétente pour prononcer la sanction ainsi que les modalités de recouvrement, dans le respect des droits de la défense et du droit au recours. Son articulation avec d'éventuelles poursuites pénales devrait également être prévue dans le respect des règles encadrant le cumul des sanctions.

- **La responsabilisation des plateformes de travail numériques pour lutter encore plus contre le phénomène**

La lutte contre la sous-location illégale de comptes engage également la responsabilité des plateformes de livraison. L'effectivité du dispositif suppose qu'elles mettent en œuvre les obligations de vigilance et de diligence qui leur sont imposées et puissent être sanctionnées en cas de manquement. La sanction doit ainsi porter sur leurs propres défaillances, et non sur la seule présence d'une fraude, qu'aucune procédure de contrôle ne peut entièrement prévenir. En revanche, une plateforme qui ne mettrait pas en œuvre les contrôles obligatoires, qui laisserait perdurer des pratiques malgré des indices sérieux et répétés ou qui ne donnerait pas les suites requises aux fraudes détectées devrait pouvoir faire l'objet d'une sanction. **La sanction porterait ainsi non sur la seule existence de la fraude, mais sur le manquement de la plateforme à ses obligations de vigilance et de diligence**. La mise en place de cette sanction suppose donc de définir précisément les obligations de vigilance et de diligence incombant aux plateformes. L'évolution de la charte de mars 2022, précitée, dans le cadre de travaux conduits sous l'égide de l'Arpe, pourrait permettre d'en préciser le contenu, avant leur

[200] Articles 225-13, 225-14, 225-14-1, 225-14-2 et 225-4-1 du code pénal.

consécration dans les textes législatifs et réglementaires. Une autre voie, qui a la préférence de la mission, et peut être complémentaire à l'actualisation de la charte, consisterait à définir directement dans la loi le contenu essentiel de ces obligations, notamment en matière de vérification de l'identité des livreurs et de traitement des signalements de mise à disposition irrégulière de comptes. Leurs modalités de mise en œuvre et les éléments permettant d'en justifier l'accomplissement seraient alors précisés par voie réglementaire, dans le respect des règles de protection des données personnelles.

S'agissant des modalités de sanction des manquements à ces obligations, le mécanisme récemment instauré en matière d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler pourrait constituer un point de référence pour concevoir un dispositif adapté aux plateformes de livraison. Depuis la loi du 26 janvier 2024[201], l'article L. 8253-1 du code du travail permet au ministre chargé de l'immigration de prononcer, indépendamment des poursuites pénales, une **amende administrative à l'encontre des auteurs de manquements aux règles relatives à l'emploi d'étrangers sans autorisation de travail**. Le montant est fixé en tenant compte notamment des capacités financières de l'auteur, de son degré d'intentionnalité et de la gravité de sa négligence. Autre intérêt de cet outil : il est mobilisable parallèlement à l'action pénale, repose sur une procédure contradictoire, est immédiatement exécutoire et permet une sanction individualisée selon la gravité des faits.

La mission propose de s'inspirer de cette logique pour instaurer une amende administrative spécifique à l'encontre des plateformes de livraison en cas de manquement caractérisé à leurs obligations de vigilance et de diligence destinées à prévenir et à détecter la mise à disposition irrégulière de comptes et à y mettre fin. Le montant de l'amende serait déterminé en fonction de la gravité, de l'ampleur et de la durée des manquements constatés, ainsi que de leur éventuelle réitération, dans la limite d'un plafond fixé en proportion du chiffre d'affaires de la plateforme. Il serait également tenu compte des moyens effectivement consacrés aux contrôles et des mesures correctrices prises après la détection de la fraude.

La mission estime que le prononcé de cette sanction administrative, comme celle à l'encontre des loueurs de comptes, pourrait être confié soit au ministre chargé de l'intérieur, sur le modèle du dispositif applicable à l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler, soit au ministre chargé du travail, en s'appuyant notamment sur l'inspection du travail pour la recherche et la constatation des manquements, soit au ministère chargé des transports, en s'appuyant sur les compétences des agents des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement. Il appartiendra au Gouvernement de déterminer l'autorité compétente et les services mobilisés, en prévoyant les habilitations et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces questions relatives aux modalités de mise en œuvre ne devraient pas, selon la mission, remettre en cause la nécessité ni le principe de cette sanction.

RECOMMANDATION N°28 :

Créer une sanction administrative à l'encontre, d'une part, des loueurs de compte qui méconnaissent l'interdiction de location applicable aux activités de livraison, d'autre part, des plateformes en cas de manquement caractérisé à leur obligation de vigilance contre l'utilisation irrégulière de comptes.

[201] LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

- **La charte de 2022 pour la lutte contre la fraude et la sous-traitance irrégulière a posé un premier cadre commun qui doit désormais être précisé et renforcé.**

La charte d'engagement[202] signée en mars 2022 par Deliveroo, Frichti, Stuart et Uber Eats a constitué une première étape utile. Les signataires se sont notamment engagés à contrôler l'identité des titulaires de comptes, dans la mesure du possible à fréquence hebdomadaire, à recourir à des outils d'identification en temps réel lorsque les contrôles physiques ne sont pas possibles, à empêcher l'utilisation simultanée d'un compte sur plusieurs téléphones, à rechercher certains indices de fraude et à mettre fin à la relation commerciale lorsqu'une sous-traitance irrégulière ou frauduleuse est constatée. Elle prévoyait également un comité de suivi semestriel associant les plateformes et l'État.

D'après les plateformes, cette charte a produit des effets. Uber Eats indique avoir audité l'ensemble de sa base de livreurs actifs en 2022 à la suite de cette signature et avoir désactivé plusieurs milliers de comptes identifiés comme frauduleux. Les organisations syndicales représentant les livreurs ont, elles aussi, décrit une vague importante de suspensions de comptes en 2022. Elles relèvent toutefois qu'un marché parallèle de location et de revente de comptes ainsi que de documents frauduleux s'est développé ou adapté dans le même temps. Le renforcement des contrôles n'a donc pas supprimé le phénomène.

Quatre ans après sa signature, la charte apparaît toutefois trop générale et permet encore une disparité trop importante des pratiques entre les plateformes. Une fréquence minimale ne suffit pas si le contrôle intervient toujours au même moment, par exemple à l'ouverture de l'application. C'est pourquoi **des contrôles aléatoires et imprévisibles doivent être organisés**. De même, un simple nombre de comptes fermés ne permet pas d'évaluer la performance d'un dispositif si l'on ne connaît ni le nombre de contrôles, ni leur taux d'échec, ni les réactivations après recours, ni les motifs retenus.
La mission considère donc qu'une révision de cette charte aurait du sens. Une discussion entre les plateformes et les représentants des travailleurs pourrait utilement être menée sur ce sujet dans le cadre de l'Arpe.

RECOMMANDATION N°29 :

Inciter les plateformes et les représentants des travailleurs à mener, dans le cadre de l'Arpe, une discussion sur la révision et l'actualisation de la charte de 2022 relative à la lutte contre la fraude dans le secteur de la livraison.

[202] Charte d'engagement des plateformes du secteur de la livraison de repas à domicile pour la lutte contre la fraude et la sous-traitance irrégulière, mars 2022

Focus : sécuriser juridiquement l'authentification biométrique « un à un »

L'authentification biométrique peut contribuer à vérifier que la personne utilisant un compte est bien celle dont l'identité a été enregistrée lors de sa création. Son efficacité dépend toutefois des modalités concrètes du contrôle et de sa résistance aux pratiques de contournement. Elle doit donc s'inscrire dans un dispositif plus large de prévention et de détection des usages irréguliers de comptes. Ce contrôle ne doit toutefois pas être confondu avec l'identification biométrique de masse. La directive 2024/2831 interdit aux plateformes, au moyen de systèmes automatisés, d'identifier une personne en comparant ses données biométriques à celles de plusieurs personnes stockées dans une base, c'est-à-dire l'identification « un à plusieurs ». **Son considérant 41 précise en revanche que cette interdiction ne fait pas obstacle à une vérification « un à un », consistant à comparer les données de la personne avec une identité qu'elle a transmise auparavant**, dès lors que ce traitement est licite au regard du RGPD et du droit national.

C'est précisément concernant la vérification « un à un » que le cadre juridique français demeure insuffisamment sécurisé. Les données biométriques sont des données sensibles dont le traitement est, par principe, interdit par l'article 9 du RGPD sauf exception. La mission recommande donc que la loi de transposition de la directive prévoie expressément la possibilité, pour les plateformes, de recourir à l'authentification biométrique « un à un », dans un cadre strictement défini et assorti de garanties appropriées. Deux exceptions à l'interdiction de traitement des données biométriques prévue par le RGPD pourraient servir de base légale à cette fin : celle de l'article 9, paragraphe 2, b), relative aux obligations et droits en matière de droit du travail et de protection sociale, et celle du paragraphe 2, g), relative aux motifs d'intérêt public important. Ces deux voies soulèvent des questions distinctes qui doivent être instruites rapidement. Sans se prononcer sur l'exception à mobiliser, la mission préconise de sécuriser cette possibilité dans le respect des exigences du RGPD.

Dans l'attente de l'adoption de la loi de transposition, la clarification juridique préconisée par la mission ne saurait être interprétée comme remettant en cause, par principe, la licéité des dispositifs actuellement mis en œuvre par les plateformes, dont l'appréciation relève des autorités de contrôle et des juridictions compétentes. Les services de la Cnil ont indiqué ne pas avoir eu à se prononcer formellement sur ces dispositifs dans un cadre contentieux. Il n'en reste pas moins nécessaire de sécuriser le fondement juridique permettant une authentification « un à un » proportionnée. En effet, le droit national existant, notamment l'article 44 de la loi dite « Informatique et Libertés »[203] et le règlement type adopté par la Cnil en 2019[204] pour certains contrôles biométriques sur les lieux et outils de travail, n'apporte pas, à ce stade, de réponse suffisamment claire pour les travailleurs indépendants de plateformes.

Une évolution du droit de l'Union est parallèlement engagée. La Commission européenne a présenté en novembre 2025 une proposition d'« omnibus numérique » modifiant notamment le RGPD. Ces travaux ouvrent la voie à une exception plus directement adaptée aux traitements biométriques strictement nécessaires pour confirmer l'identité d'une personne. Cette perspective est particulièrement pertinente pour le cas des plateformes, mais son contenu définitif et son calendrier sont incertains.

La mission estime que la lutte contre la fraude impose de clarifier, dans le cadre de la transposition de la directive 2024/2831, ce que les plateformes peuvent faire et sur quel fondement juridique. Cette sécurisation doit être assortie de garanties fortes : limitation à la vérification « un à un » ; finalité déterminée ; proportionnalité de la fréquence des contrôles ; minimisation et sécurisation des données ; intervention humaine et voie de recours.

RECOMMANDATION N°30 :

Prévoir dans la loi une base juridique permettant l'authentification biométrique « un à un » dans le cadre du travail via une plateforme, dans le respect des garanties prévues par le RGPD.

2.3 Calendrier

La date limite de transposition de la directive est fixée au **2 décembre 2026.**

Au moment de la rédaction de ce rapport, les contacts pris par la mission avec les administrations des autres États membres s'agissant de l'état de la transposition ont permis de constater qu'une grande partie d'entre eux ne devraient pas être en mesure de transposer la directive dans les délais impartis, à l'exception de l'Estonie et de la Slovaquie, dont l'examen parlementaire a débuté en septembre. Ainsi, certains États ont indiqué poursuivre des travaux techniques, notamment l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, le Danemark, l'Espagne et le Luxembourg, quand d'autres, notamment Chypre et la Roumanie, se trouvent dans la même situation que la France et attendent les conclusions de missions nommées par les gouvernements. Certains États ont engagé les consultations publiques ou des travaux techniques avec les partenaires sociaux sur le fondement d'un projet de loi (Chypre, Lettonie, Luxembourg, Pologne et Suède). Il n'est toutefois pas exclu que ces États membres avancent de manière significative en 2027 en l'absence d'échéances électorales comparables à celles que va connaître la France.

Sur la base du rapport de la mission et des arbitrages que le Gouvernement rendra, il paraît possible et souhaitable à la mission que le Gouvernement puisse présenter rapidement aux diverses parties prenantes un projet de loi de transposition.

Les mesures envisagées nécessitent des consultations obligatoires assorties de délais incompressibles, celle de la Cnil, du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) ou encore de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Une fois celles-ci achevées et après examen par le Conseil d'Etat, le Gouvernement doit pouvoir présenter le projet de loi au Conseil des ministres d'ici la fin de l'année puis le déposer sur le bureau des assemblées parlementaires.

La discussion parlementaire sera naturellement fortement conditionnée par les échéances électorales de 2027 et, avant cela, par l'adoption prioritaire des textes financiers au second semestre 2026. Il faut d'ailleurs noter qu'en parallèle du projet de loi que le gouvernement devrait selon la mission présenter, des initiatives parlementaires existent, en particulier la proposition de loi n° 3081 visant à transposer la directive[205] rassemblant des députés des

[203] Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

[204] Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail

[205] https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/l17b3081_proposition-loi

groupes Écologiste et social, socialistes, Gauche démocrate et républicaine, LFI et LIOT, déposée en juillet 2026.

Il est donc probable, compte tenu de ces éléments de calendrier, que la directive ne puisse pas être transposée dans les délais et même probablement avant fin 2027. C'est pourquoi la mission recommande que le Gouvernement engage plusieurs actions, afin de montrer la volonté de la France d'avancer au plus vite.

Premièrement, comme indiqué ci-dessus, la mission recommande la finalisation d'ici la fin de l'année du projet de loi de transposition.

Deuxièmement, la mission préconise, pour certains sujets hors transposition *stricto sensu*, de passer par d'autres vecteurs législatifs, en particulier le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2027 s'agissant de la couverture accidents du travail – maladie professionnelle des travailleurs des plateformes du secteur de la mobilité (cf. recommandation 14). Il y aurait de la valeur à ce que cette disposition fasse l'objet d'un amendement du Gouvernement.

De même, l'adoption, avant la loi, de dispositions réglementaires (telles que le décret relatif à l'abondement du compte personnel de formation pour les travailleurs des plateformes, en cours de préparation par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et qui pourrait être publié avant la fin de l'année) serait un signal positif.

Un tel agenda permettra de démontrer les intentions de la France de faire tout son possible, malgré un calendrier parlementaire aléatoire, pour transposer rapidement la directive et plus largement améliorer concrètement et effectivement les droits des travailleurs des plateformes.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission relative à la transposition de la directive du 23 octobre 2024 et à la régulation du secteur des plateformes

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées par la mission

Annexe 3 : Focus sur la régulation des plateformes en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et en Californie

Annexe 4 : Comparaison des prélèvements, pour les micro-entrepreneurs et pour les salariés, destinés au financement de la protection sociale

Annexe 5 : Contributions des partenaires sociaux et des groupes parlementaires reçues par la mission

Annexe 6 : Glossaire des acronymes

Annexe 1 : Lettre de mission

La directive européenne suscite donc des attentes fortes de la part des travailleurs, en particulier du point de vue des conditions de travail et de droits, ainsi que la transparence du management algorithmique, et des inquiétudes chez les plateformes qui craignent une remise en cause de leur modèle économique et un frein à leur capacité d'innovation. Il s'agira donc, en particulier, de traduire concrètement le mécanisme de présomption légale réfragable de salariat qui doit notamment permettre de faciliter l'accès au juge des travailleurs indépendants pour obtenir le cas échéant la requalification de leurs relations avec une plateforme en contrat de travail. De même, il s'agira tout particulièrement d'évaluer le cadre des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes et/ou les intermédiaires, pour apprécier la répartition des obligations qui pèsent sur les intermédiaires et les plateformes mais également pour évaluer le meilleur dispositif pour protéger le travailleur indépendant contre tout traitement ou conséquence défavorable.

C'est dans ce contexte et alors que le Gouvernement a d'ores et déjà lancé au cours de l'année 2025 des premières réunions de concertation avec les organisations syndicales et professionnelles interprofessionnelles représentatives au niveau national, les représentants des organisations des travailleurs indépendants et des plateformes dans les secteurs de la livraison et VTC, les autres plateformes susceptibles d'être concernées et les représentants des taxis, que ces travaux doivent se poursuivre en vue d'assurer une transposition au plus proche de l'échéance du 2 décembre 2026.

Compte tenu de la nécessité d'avoir une approche large et enrichie des travaux de transposition pour construire un équilibre permettant à la fois de consolider les droits des travailleurs des plateformes, d'améliorer leurs conditions de travail, sans déstabiliser le développement de ces nouvelles formes d'emploi ou décourager l'innovation, et en s'appuyant sur le cadre juridique d'ores et déjà existant, le Gouvernement souhaite vous confier une mission de concertation afin d'identifier plusieurs scénarii de transposition et de réunir les conditions permettant de construire le consensus le plus large possible.

A ce titre, vos travaux et conclusions éclaireront le cadre général de la directive et l'ensemble des impacts en droit français, pour identifier les meilleurs scénarios de transposition possibles notamment sur les points suivants :

- la définition de travailleur de plateforme en précisant les conditions nécessaires pour écarter ou non l'application de la directive ;
- la répartition des responsabilités entre la plateforme et l'intermédiaire en cartographiant l'ensemble des obligations afférentes pour chacune des parties telles que découlant des dispositions de la directive, et en déduisant le régime de responsabilité idoine ;
- les autorités de contrôle et de sanction, en proposant le schéma cible au regard des compétences exercées par les autorités existantes, en précisant le cas échéant les conditions pour y parvenir, et en évaluant les impacts avec les autres autorités administratives concernées par la directive.

Il s'agira notamment d'associer à vos réflexions les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, les organisations représentatives des travailleurs indépendants dans les secteurs VTC et de la livraison, les organisations représentatives des plateformes de ces mêmes secteurs, et les autres acteurs économiques répondant à la définition de « plateforme » aux termes de la directive. Il conviendra également de mener ces travaux en associant l'ARPE, afin d'examiner les conditions dans lesquelles celle-ci peut évoluer à l'aune du nouveau cadre qui résultera de la transposition de la directive.

Pour mener à bien cet objectif, vous piloterez une mission interministérielle qui sera appuyée par les équipes de la Direction générale du travail, de la Direction générale des entreprises, de la Direction des affaires civiles et du sceau et de la Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités et renforcée autant que de besoin d'un appui des inspections générales des ministères concernés.

Nous vous remercions par avance de votre engagement dans cette mission dont les propositions, assorties des écritures associées, devront nous être remises avant la fin du 3ème trimestre pour nous permettre, à l'occasion de la transposition de la directive, d'améliorer la régulation des plateformes et la protection des droits des travailleurs qui y recourent.

Nous vous prions de croire, Madame, Messieurs, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Jean-Pierre FARANDOU

Gérald DARMANIN

Roland LESCURE

Serge PAPIN

Philippe TABAROT

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées par la mission

1. Cabinets et administrations centrales

A. *Présidence de la République*

Cabinet

- Geoffroy DE VITRY, secrétaire général adjoint
- Bénédicte LEGRAND-JUNG, conseillère sociale

B. *Premier Ministre*

Cabinet

- Hervé LEOST, conseiller travail, emploi et formation
- Jean-Benoît EYMEOUD, conseiller macroéconomie et politiques publiques
- Elsa WOLF-BERTHELAY, conseillère transports

Secrétariat général aux affaires européennes

- Emmanuel PUISAIS-CHAUVIN, secrétaire général des affaires européennes
- Baptiste PRUDHOMME, conseiller spécial auprès du secrétaire général
- Claire BERGEOT-NUNES, cheffe du secteur social

C. *Ministère du Travail et des Solidarités*

Cabinet :

- Renaud VILLARD, directeur de cabinet
- Jean GALVÉ, conseiller droit du travail

Direction générale du travail (DGT)

- Pierre RAMAIN, directeur général du travail
- Nathalie VAYSSE, cheffe de service
- Eva JALLABERT, sous-directrice des relations du travail
- Sacha REINGEWIRTZ, adjoint à la sous-directrice
- Théo ALBARRACÍN, chef du bureau des relations individuelles du travail
- Elodie BOCÉNO, adjointe au chef du bureau
- Muriel VARDARASSIN-HENRY, chargée d'études
- Julien NARDEUX, chargé d'études
- Elise TEXIER, sous-directrice du dialogue social
- Vincent JIMÉNEZ, adjoint à la sous-directrice du dialogue social
- Hélène PRADAS-BILLAUD, cheffe du bureau de la négociation d'entreprise
- Julie BEAUSSIER, adjointe à la cheffe du bureau
- Timothée BÉNARD, chargé de mission

Direction de la sécurité sociale (DSS)

- Thomas RAMILIJAONA, sous-directeur du financement de la sécurité sociale
- Benjamin DUCA-DENEUVE, adjoint au sous-directeur
- Thierry ÉCHAUBARD, chef de projet
- Marie PERRIN-BALLAIRE, cheffe de bureau du recouvrement
- Silvère GHESQUIERE, adjoint à la cheffe de bureau
- Pauline GUICHANE-RAMELET, chargée de mission
- Estelle POIZAT, chargée de mission
- Maroussia PEREHINEC, sous-directrice de l'accès aux soins, des prestations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Xavier BEAUDOUX, chef du bureau des accidents du travail et maladies professionnelles
- Justine COURTECUISSE, adjointe au chef du bureau
- Baptiste BLAN, chargé de mission
- Cézane PRUSKI, chargé de mission
- Charles BORIAUD, sous-directeur des retraites et des institutions de la protection sociale complémentaire
- Fanny CHAUVIRÉ, adjointe à la sous-directrice
- Thomas SÉPULCHRE, chef du bureau des régimes professionnels de retraites et institutions de protection sociale complémentaire
- Nicolas GANIER, adjoint au chef du bureau

Représentation française auprès de l'Organisation Internationale du Travail

- Anousheh KARVAR, déléguée du gouvernement auprès de l'OIT
- Ivann LIBERATORE, adjoint de la déléguée

D. Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique

Cabinet

- Emmanuel MONNET, directeur de cabinet
- Adrien LAROCHE, directeur de cabinet de la ministre déléguée chargée de l'intelligence artificielle et du numérique
- Céline GRUFFAT, directrice de cabinet adjointe
- Diane DE WAZIERS, conseillère macroéconomie et finances publiques
- Elisa BAZIN conseillère aux enjeux de société du numérique de la ministre déléguée chargée de l'intelligence artificielle et du numérique

Direction générale des entreprises (DGE)

- Thomas COURBE, directeur général des entreprises
- Geoffroy CAILLOUX, chef du service de l'économie de proximité
- Orianne CHENAIN, cheffe du service de la compétitivité, de l'innovation et de développement des entreprises
- Guillaume DECORZENT, sous-directeur des services marchands
- Lorna COLCLOUGH, **directrice** de projet aux plateformes numériques
- Samira BOUGRARA, cheffe de projet
- Marie DE LA PINTIÈRE, chargée de mission
- Emilie HEAVEY, chargée de mission
- Fadila BAKI, directrice de projet en droit des affaires

- Alexandre GREVET, directeur de projet en droit fiscal et social
- Alexia DESCOMBES, cheffe de projet
- Christelle ELEORE-CLEMENCE, chargée de mission
- Adrien CAGNIARD, chef de projet en droit social
- Guillaume CEBE, chargé de mission

Direction des affaires juridiques (DAJ)
- Steeve ABITBOL, adjoint à la cheffe de bureau du droit public des affaires
- Justine CIROUX, consultante

E. Ministère des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et du tourisme et du pouvoir d'achat

Cabinet
- Alexandre FAUCONNET, conseiller TPE, PME et partage de la valeur

F. Ministère des transports

Cabinet
- Farès GOUCHA, conseiller innovation, qualité de service et social

Direction générale de l'infrastructure, des transports et des mobilités (DGITM)
- Laurent GRAU, sous-directeur du droit social des transports terrestres
- Philippe THEBAULT, adjoint au sous-directeur
- Christian PRAT, chef du bureau du droit social des transports routiers
- Sylvie ANDRÉ, sous-directrice des transports routiers
- Thomas WALLISER, adjoint à la sous-directrice
- Aurélien BALMER, chef du bureau des transports publics particuliers de personnes

ONT3P
- Laurent LEQUIEN, sous-directeur des statistiques des transports

G. Ministère de la Justice

Cabinet
- Anthony BROUSSILLON, conseiller libertés publiques et outre-mer

Direction des affaires civiles et du sceau (DACS)
- Flavie LE TALLEC, sous-directrice du droit civil
- Raphaëlle WACH, adjointe à la sous-directrice
- Léa-Morgane COHEN, cheffe du bureau de la procédure civile spéciale et du droit social
- Stéphanie NOËL, adjointe à la cheffe du bureau
- Elise POURON, rédactrice
- Marie BACHY, cheffe du bureau du droit des obligations
- Jules COUTARD, rédacteur

Direction des services judiciaires (DSJ)

- Marc-Antoine MOREAU, chef du bureau du droit de l'organisation judiciaire
- Isabelle GIACOBINO, adjointe au chef du bureau
- Mathilde GUEGUEN-GRALL, juriste

H. Ministère de l'Intérieur

Direction générale des étrangers en France

- Ludovic GUINAMANT, sous-directeur du séjour et du travail
- Odile MAURICE, cheffe du bureau de l'immigration professionnelle et étudiante
- Alexiane MARIN, cheffe de pôle
- Anzlat KISSIMATI, chargée de mission

2. Autorités et opérateurs

Arpe

- Michel YAHIEL, président du conseil d'administration
- Joël BLONDEL, directeur général

Cnil

- Vincent VILLETTE, secrétaire général
- Thomas DAUTIEU, directeur de l'accompagnement juridique
- Basile GULEY, juriste

Urssaf

- Damien IENTILE, directeur
- Emmanuel DELLACHERIE, directeur de la réglementation, du recouvrement ou du contrôle
- Julie AUBERTIE, directrice de la direction des usagers

3. Parlementaires

Assemblée nationale

- Ségolène AMIOT, groupe La France Insoumise - Nouveau Front Populaire
- Edouard BENARD, groupe Gauche Démocratique et Républicaine
- Océane GODARD, groupe Socialistes
- Yannick MONNET, groupe Gauche Démocratique et Républicaine
- Sandrine RUNEL, groupe Socialistes
- Danièle SIMMONET, groupe Ecologiste et social
- Stéphane VIRY, groupe Liberté, Indépendants, Outre-Mer et Territoires

Sénat

- Corinne BOURCIER, groupe Les Indépendants - République et Territoires
- Olivier JACQUIN, groupe Socialiste, Ecologiste et Républicain
- Marie-Claude LERMYTTE, groupe Les Indépendants - République et Territoires
- Guylène PANTEL, groupe Rassemblement Démocratique et Social Européen
- Frédérique PUISSAT, groupe Les Républicains

- Raymonde PONCET-MONGE, groupe Ecologiste - Solidarités et Territoires
- Pascal SALVODELLI, groupe Communiste Républicain Citoyen et Ecologiste - Kanaky

Parlement européen
- Leïla CHAIBI, groupe La Gauche (GUE/NGL)

4. Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion :

- Manuela GELENG, Direction B "emplois et compétences"
- Chiara RIONDINO, cheffe de l'unité « Avenir du travail et emploi des jeunes »
- Chiara MONTI, adjointe à la cheffe d'unité
- Tobias MUELLENSIEFEN, conseiller juridique
- Roxana GHEORGHIU, conseillère juridique

5. Partenaires sociaux

A. Organisations syndicales interprofessionnelles

CFDT
- Lucie MORPURGO, secrétaire confédérale au numérique, IA et indépendants
- Mathilde FRAPARD, juriste au service international et européen

CGT
- Denis GRAVOUIL, secrétaire confédéral
- Laurent BARATIN, conseiller confédéral emploi et assurance-chômage
- Albin FAURE, conseiller confédéral au pôle droits, libertés et actions juridiques
- Hélène VIART, conseillère confédérale au pôle droits, libertés et actions juridiques
- Tristan CHEVALIER, conseiller confédéral au secteur Europe-International
- Valérie LABATUT, secrétaire nationale de la CGT de l'inspection du travail
- Laetitia GOMEZ, secrétaire générale de la CGT-Intérim

FO
- Branislav RUGANI, secrétaire confédéral
- Salomé MANDELCWAJG, assistante confédérale
- Khalid OUGHZIF, secrétaire général adjoint FO transports

CGE-CGC
- Bertrand MAHE, délégué national à l'emploi
- Johaquim ASSEDO, conseiller technique

CFTC
- Anne CHATAIN, secrétaire Générale adjointe
- Jean-Marc CICUTO, responsable du développement de la fédération transports FGT
- Paul FOUQUART

B. Organisations patronales interprofessionnelles

MEDEF

- France HENRY-LABORDERE, directrice générale adjointe
- Pierre-Matthieu JOURDAN, directeur des relations sociales et politiques d'emploi
- Anne VAUCHEZ, directrice des affaires sociales européennes et internationales
- Pia VOISINE, directrice de mission droit social

Les Entrepreneurs

- Eric CHEVEE, vice-président chargé des affaires sociales
- Gwendoline DELAMARE-DEBOUTTEVILLE, directrice des affaires sociales et de la protection

U2P

- Xavier GEOFFROY, secrétaire général
- Candice GOUTARD, conseillère technique au travail, emploi et chômage
- Audrey GOURRAUD, conseillère technique aux affaires européennes
- Romy LONJARRET

C. Organisations représentatives des travailleurs de la mobilité

i. Représentants des chauffeurs VTC

FO-INV

- Brahim BEN ALI, représentant

ACIL (Association des chauffeurs indépendants lyonnais)

- Jolan RABI, représentant
- Ali SABRI, représentant

UNION-Indépendants

- Fabien TOSOLINI, représentant

UD-VTC-SUD : Union des VTC 06/83

- Houari BEN ALI, représentante
- Florian RUBELI MAROVELL, représentant
- Sabrina SABENA, représentant

ii. Représentants des livreurs

UNION-Indépendants

- Fabian TOSOLINI, représentant
- Géremy DESGRANGES

FNST-CGT (Fédération nationale des syndicats de transports CGT)

- Clément MONNIER, représentant

- Khalid EZZARHOUNI, représentant

Solidaires
- Morgane Leila OUADAH, représentante
- Abdoul Mazid SOW, représentant

FNAE
- Bilel BOUNAB, représentant
- Laurent HILY, représentant

D. Organisations représentatives des plateformes

API (Association des plateformes d'indépendants)
- Laurène GUARDIOLA, responsable de la politique publique d'Uber
- Julian LAVAUD, directeur des relations extérieures de Deliveroo
- Rémi MULEMBA, directeur des relations publiques de Deliveroo

FFPTR (Fédération française du transport de personnes sur réservation)
- Yves WEISSELBERGER, président
- Aurélien POZZANA, directeur des affaires publiques pour l'UE, Bolt
- Xavier BENDAVID, responsable des affaires publiques, Bolt
- Julian ZINGG, responsable des opérations, FreeNow

6. Cour de cassation

- Philippe FLORES, président de la chambre sociale
- Jean-Guy HUGLO, doyen de la chambre sociale
- Christine CAPITAINE, doyenne de section à la chambre sociale
- Emilie PECQUEUR, chargée de mission du président de la chambre sociale

7. Cour des comptes

- Philippe DUBOSCQ, conseiller référendaire
- Nathalie NGUELET, vérificatrice

8. Entreprises et fédérations professionnelles

A. Fédérations et syndicats professionnels

Avosial (syndicat des avocats d'entreprise en droit social)
- Murielle ASSER, avocate
- Etienne PUJOL, avocat
- François PINATEL, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation

Prism'Emploi (organisation professionnelle du recrutement et de l'intérim)
- Isabelle EYNAUD-CHEVALIER, directrice générale
- Mathilde BONNICHON, Directrice adjointe des affaires juridiques

Fédération des CAE (coopératives d'activité et d'emploi)

- Vincent FELD, co-président
- Marie LESAGE, co-présidente
- Sylvain PECHOUX, chargé de mission

Fédération professionnelle de cyclo logistique

- Gaétan PIEGAY, coordonnateur
- Paul ROUDAUT, Président

Fédération des enseignants et auto-écoles d'avenir (FENAA)

- Audrey GILLESSEN, directrice juridique d'Ornikar
- Romain DURAND, directeur général de Le permis libre
- Soliman CHAOUCHE, responsable des relations institutionnelles de la FENAA

Fédération nationale des transports

- Erwan POUMEROULIE, responsable des affaires juridiques et sociales

Représentants des taxis

- Dominique BUISSON, Fédération nationale du taxi
- Cyrille JULLIEN, Fédération nationale du taxi
- Armand JOSEPH-OUDIN, G7
- Allan UNDERWOOD, Union Nationale des Industries du Taxi

FEDESAP (Fédération nationale des Services à la Personne)

- Frank NATAF, Président
- Olivier LAVERLOCHERE, administrateur en charge de l'attractivité des métiers

FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs de France)

- Julie L'HOTEL DELHOUME, Présidente
- Michèle KERRAD, présidente-déléguée, en charge des territoires
- Dominique DARDEL, consultante

GHR (Groupement des Hôtelleries et Restaurations de France)

- Franck TROUET, délégué général

Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (SNARR)

- Sandra CHASSAN, Administratrice
- Sylvain ALLOUCHE, Président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
- Esther KALONJI, Déléguée générale
- Gaël MOSNY, Président de la commission ressources humaines

UMIH (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie)

- Philippe CARRION, directeur général
- Hélène SIMOES, directeur délégué

Fédération des entreprises de la téléconsultation

- Jean-Pascal PIERME, président du LET (Les Entreprises de Télésanté)

B. Entreprises

Bien-être et sport

Renford
- Nicolas VERE, fondateur

Treatwell
- Michael MESSINA, conseiller juridique

Kang
- Isabelle SHUCKE-NIEL, conseil juridique

EsCoBe
- Driss SLIMANI, co-fondateur

Bricolage et petits services

Animaute
- Olivier TONDUSSO, directeur général

France Petsitters
- Florence CACITTI, présidente
- Remi FOREST, porte-parole

Lulu dans ma rue
- Julien MONTAGNA, responsable administratif et financier

Needhelp
- Guillaume de KERGARIOU, fondateur
- Matthieu PANTIN, vice-président

Ringtwice
- Jonathan SCHOCKAERT, directeur

Taskrabbit
- Tom DENNEY, consultant

Formation

Open Classrooms
- Guillaume HOUZEL, directeur général délégué
- Judith Malka, Directrice juridique
- Alexandra Rochefort, conseillère juridique

Livraison

Just Eat
- Elia FERRER, responsable de la politique publique, Just Eat

Coopcycle
- Laurent AUBIN, coordinateur des relations publiques et commerciales

Blackbird
- Jeremy WICK, fondateur

Delicity
- Raphaël POUSSE, fondateur

Frères Toque
- Louis PREZELIN, fondateur

Shopopop
- Lucile CONAN, directrice des opérations

Tut Tut
- Vincent CHABBERT, fondateur

Main d'œuvre

Brigad
- Julia FENART, responsable affaires publiques
- Jean LEBRUMENT, co-fondateur

Extracadabra
- Rémi BOISSON, co-fondateur
- Fréderic NARDON, co-fondateur

Onestaff
- Matthieu Coelenbier Tré-Hardy, fondateur
- Fréderic BONFILS, directeur des opérations

Staffme
- Jean-Baptiste ACHARD, cofondateur

Student Pop
- Ouriel DARMON, co-fondateur
- Estelle de SEZE, co-fondatrice
- Sophie TAHIRI, consultante

Santé

Click&Care
- Lina BOUGRINI, fondatrice

Medadom
- Jamel CHENIOUR, responsable affaires publiques

Qare
- Lucie DIETSCHE, directrice affaires publiques
- Olaf RIVIERE, directeur juridique

Service à la personne

Domia Groupe (Acadomia, Shiva & Aimes)
- Maxime AIACH, président

MyBestPro
- Alain DELHAYE, dirigeant
- Ali ZEDIRA, directeur financier

Wecasa
- Pierre ANDRE, fondateur
- Cecilé GALLI, VP finance
- Mélanie TOUSSAINT, consultante

Yoojo
- Bertrand TOURNIER, fondateur
- Sébastien LECAILLET, directeur des opérations

Service aux entreprises

CoachHub
- Aurélien GOLL, consultant

Comet
- Laurent POTEL, président et directeur général
- Charlotte PEYRELONGUE, directrice juridique

Come Up
- Guillaume PASSAGLIA, cofondateur

Crème de la crème
- Jean-Charles VARLET, président

Freeland
- Laurent GRANDGUILLAUME, directeur général
- Sarah REMY, directrice juridique

Freelance.com
- Olivier MARCHETEAU, directeur général
- Marjolaine AGGERY, directrice juridique
- Rosa LEGRAND, juriste

FreelanceRepublik
- Robin Lepercq, co-fondateur
- Steven Minger, directeur financier

Jump
- Nicolas FAYON, co-fondateur

LeHibou
- Thomas Ducret, directeur de cabinet

Malt
- Jean-Baptiste CHAVIALLE, directeur juridique
- Sébastien DELENCLOS, responsable de la fiscalité
- Lauréline TANSINI, responsable des affaires publiques

MisterTemp'
- Alexandre PHAM, fondateur

Transport routier de marchandises

Trucks – Convoicar
- Julien CLOUET, dirigeant

VTC

Deliveroo
- Julien LAVAUD, directeur des relations extérieures,
- Rémi MULEMBA, directeur des relations publiques,
- Mathilde LAPOSTOLLE, juriste droit social

Otto
- Maxime POUNAGIN, consultant

Sixt RIDE
- Margarida LOPES, responsable juridique

Uber
- Laurène GUARDIOLA, public policy manager
- Marine CHARPENTIER, juriste en droit social
- Pierre DELALANDE, directeur des affaires publiques
- Alexis CINTRAT, Senior Public Policy Manager

My Sam
- Pierre ROSI, fondateur

VTC - Coopératives d'activité et d'emploi

Stairling

- Mimoun EL ALAMI, fondateur

INCOM

- Dany EL OUBARI, président
- Victor FEUILLAT, directeur général

9. Personnalités qualifiées

- Henri CAPOUL, fondateur de Cajoo, ancien directeur général de Bolt
- Stéphane CARCILLO, Chef de la Division Emploi et Revenus à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) et professeur affilié au Département d'Économie de Sciences Po
- Alexandre DE CORNIERE, professeur d'économie à l'école d'économie et de sciences quantitatives de Toulouse
- Olivier DUSSOPT, ancien ministre du travail et de l'emploi
- Jean-Yves FROUIN, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, auteur du rapport *« Réguler les plateformes numériques de travail »*
- Jérôme GIUSTI, avocat, Metalaw, conseil de la société Stairling
- Benjamin KRIEF, avocat, Gide, conseil de la société Uber
- Grégoire LOISEAU, professeur de droit, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne
- Pascal LOKIEC, professeur de droit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- Kevin MENTION, avocat, KMBM avocats
- Bruno METTLING, ancien président du conseil d'administration de l'Arpe
- Franck MOREL, avocat associé, Flichy Grangé Avocats
- Astrid PANOSYAN-BOUVET, ancienne ministre du travail et de l'emploi
- Louis PAPE, maître de conférences en économie
- Jean-Emmanuel RAY, professeur émérite de droit de privé – Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- Michelangelo ROSSI, professeur associé d'économie, HEC Paris
- Jean-Dominique SIMONPOLI, Président de la Fabrique du social, co-directeur du Master Sciences po Dialogue social et stratégie d'entreprise, membre du conseil d'administration de l'Arpe
- Sébastien SORIANO, directeur général de l'Institut national de l'information géographique et forestière
- Morgan SWEENEY, maître de conférences en droit, Université Paris-Dauphine
- Mathieu VICENTE, maître de conférences en droit en droit privé · Université Paul Valéry Montpellier 3
- Co-auteurs de l'étude « Santé-course » :
    - Oumaima AOUAD, coordinatrice de la Maison des Coursiers
    - Séverine BEYER, référente santé et environnement chez Médecins du Monde
    - Bilal DIAKHATE, président du collectif CIEL
    - Katy FENECH, coordinatrice du programme travailleurs précarisés chez Médecins du Monde
    - Anne GOSSELIN, chargée de recherche à l'Institut national d'études démographiques (Ined)

- Flore GUBERT, directrice de recherche à l'Institut de recherche pour le développement (IRD)
- Marwân-al-Qays BOUSMAH, chargé de Recherche, Unité Mortalité, santé, épidémiologie
- Lucie LEVERRIER et Selena MARRAND, chargées de projet de la Mission Santé au Centre d'Action Sociale Protestant (CASP), responsable de la permanence médico-sociale de la Maison des Coursiers de Paris

Annexe 3 : Focus sur la régulation des plateformes en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et en Californie

ALLEMAGNE

Le cadre juridique allemand se distingue par la notion de « travailleur semblable à un salarié ». La catégorie de « travailleur semblable à un salarié » (« Arbeitnehmerähnliche Person ») a été créée en 1974 en Allemagne pour qualifier une personne qui est indépendante juridiquement mais dans une situation de dépendance économique. L'existence de travailleurs assimilés à des salariés est reconnue par le code civil allemand et la loi sur les conventions collectives. Cette catégorie ne fait toutefois pas l'objet d'une définition positive précise et s'apprécie dans les conditions précisées par la jurisprudence. Les travailleurs assimilés à des salariés se distinguent des travailleurs salariés par l'absence de relation de dépendance personnelle dont le degré dépend notamment de la nature de l'activité. Les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas de manière générale à ces travailleurs mais certains droits leur sont octroyés (ex : participation à la négociation collective, congés payés, etc.).

Le ministère allemand du Travail et des Affaires sociales a publié en 2020 un ensemble de « points clés », grands principes pour l'élaboration d'un futur cadre normatif concernant les travailleurs de plateformes[206]. Ces derniers comprennent notamment l'intégration des travailleurs indépendants des plateformes dans l'assurance retraite légale, l'amélioration de la couverture des accidents du travail, l'ouverture de la possibilité de la négociation collective, etc[207].

La loi de modernisation et de digitalisation de la lutte contre le travail dissimulé du 30 décembre 2025 fait par ailleurs mention des « exploitants de plateformes qui organisent la livraison de marchandises fournies par des tiers (…) ainsi que les sous-traitants qui effectuent ou organisent ces livraisons pour le compte d'un exploitant de plateforme ». La loi cite également « le secteur de l'expédition, du transport et de la logistique qui y est liée, y compris les services de livraison via des plateformes » parmi les secteurs dans lesquels la présentation d'un titre d'identité en cas de contrôle du travail dissimulé peut être requise.

En octobre 2018, un think tank interne au ministère du Travail et des Affaires sociales (« Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft ») a par ailleurs été créé avec pour objectif l'analyse des transformations, notamment numériques, du marché du travail, en lien avec les administrations et le domaine de la recherche.

BELGIQUE

La Belgique a d'abord fait évoluer son cadre juridique à travers la loi dite « De Croo » de 2016 visant à favoriser le développement de l'économie des plateformes en instaurant un régime fiscal dérogatoire pour les activités exercées via des plateformes agrégées. Toutefois face aux difficultés que soulevait le cadre existant et dans le contexte des négociations européennes

[206] Faire Arbeit in der Plattformökonomie (2020)

[207] Sénat, Etude de législation comparée n°296 (octobre 2021).

sur le travail de plateforme, la Belgique a profondément réformé son dispositif en adoptant la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre du « Deal pour l'emploi ». Cette loi instaure une présomption réfragable de salariat applicable aux plateformes numériques donneuses d'ordre. La présomption repose sur huit critères[208] pour apprécier le degré de contrôle exercé par les plateformes sur le travailleur. La présomption demeure réfragable au sens où la plateforme peut apporter la preuve d'une relation de travail indépendant, notamment au regard des quatre critères généraux prévus par la loi sur la nature des relations de travail (volonté des parties, liberté d'organisation du temps de travail, liberté d'organisation du travail et absence de contrôle hiérarchique).

La législation belge renforce également la protection des travailleurs indépendants de plateformes. A compter du 1er janvier 2028, il incombera aux plateformes de souscrire une assurance couvrant les accidents du travail des travailleurs indépendants ayant recours à leurs services.

Parallèlement, le régime fiscal de l'économie collaborative (« P2P ») qui permettait depuis 2018 à certains livreurs travaillant sur des plateformes Uber Eats et Deliveroo d'exercer leur activité sous un régime fiscal et social dérogatoire, a pris fin en juin 2026.

ITALIE

Le droit italien a introduit en 1973 une catégorie intermédiaire de travailleurs se rapprochant des travailleurs indépendants, dits « parasubordonnés », ayant des contrats de collaboration coordonnée et continue. Le cadre juridique italien a progressivement évolué à la lumière du développement des plateformes numériques pour consacrer davantage de protections en faveur des travailleurs de plateforme. La notion de « collaboration hétéro-organisée » a ainsi été introduite à l'article 2 du décret législatif n°81 du 15 juin 2015, adopté dans le cadre du Jobs Act. Cette disposition prévoit que lorsqu'un travailleur exerce une activité de manière personnelle et continue alors que les modalités d'exécution de cette activité sont organisées par le donneur d'ordre, il peut, tout en conservant juridiquement son statut d'indépendant, bénéficier des protections liées au travail salarié (ex : salaire minimum fixé par convention collective, congés payés, etc.).

C'est toutefois l'adoption de la loi n°128 du 2 novembre 2019 qui vient spécifiquement encadrer le travail de plateforme afin de renforcer la protection des travailleurs tout en préservant la flexibilité du modèle économique des plateformes. Sans créer de nouveau statut professionnel, cette loi distingue deux catégories de travailleurs des plateformes. D'une part, elle étend la portée de la collaboration hétéro-organisée de manière à ce qu'un travailleur demeure juridiquement indépendant, mais lorsqu'il travaille de façon continue et que la plateforme organise concrètement son activité, il se voit appliquer les principales protections prévues par le droit du travail salarié. Les travailleurs concernés bénéficient notamment de garanties relatives à la rémunération (fixée par les conventions collectives), à la protection contre les discriminations et à la couverture sociale. Pour autant, ces travailleurs ne deviennent pas salariés sur le plan juridique. Le modèle italien de collaboration hétéro-organisée étend certaines protections liées au salariat, sans requalifier systématiquement la relation de travail.

[208] Strada lex, « Plus de sécurité juridique pour les « travailleurs » des plateformes numériques donneuses d'ordre », Chapitre 4 du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

D'autre part, cette réforme prévoit un socle de garanties minimales en faveur des livreurs exerçant une activité occasionnelle et restant véritablement indépendants. De nouvelles obligations pèsent sur les plateformes qui doivent assurer les livreurs contre les accidents du travail auprès de l'INAIL (Institut national italien d'assurance contre les accidents du travail), garantir davantage de transparence sur les conditions contractuelles et de rémunération, protéger les données personnelles collectées via les applications et empêcher les discriminations liées aux systèmes algorithmiques. De surcroît, la loi encadre les modalités de rémunérations pour éviter qu'elles ne reposent exclusivement sur le paiement à la livraison, susceptible de ne pas garantir une rémunération suffisante.

Parallèlement, les pouvoirs publics italiens ont progressivement renforcé le cadre applicable et les obligations des plateformes en matière de transparence, de sécurité et de protection sociale. L'Observatoire permanent du travail via les plateformes numériques a été créé en 2015. Réunissant représentants des employeurs, des travailleurs et des organisations syndicales, ce dernier vise notamment à analyser l'évolution du secteur et à favoriser le dialogue entre les différents acteurs. L'instauration d'obligations déclaratives incombant aux plateformes (« UNI-piattaforme ») vise par ailleurs également à améliorer la traçabilité des relations de travail et à lutter contre le travail dissimulé.

ESPAGNE

La loi dite « Riders » visait à intégrer dans le droit interne la jurisprudence du Tribunal suprême espagnol reconnaissant aux travailleurs des plateformes du secteur de la livraison le statut de salarié[209]. Le texte instaure une présomption de travail salarié en faveur des personnes effectuant des livraisons de produits ou marchandises, rémunérées par des plateformes numériques à gestion algorithmique du service ou des conditions de travail, dénommés « riders ». Auparavant, ces personnes étaient embauchées en tant que travailleurs indépendants ou considérées sous le statut de « travailleurs autonomes économiquement dépendants » (« TRADE »[210]). La loi Riders permet d'octroyer à ces travailleurs des droits et une protection sociale identiques à ceux des salariés.

Le texte introduit également des obligations en matière de transparence algorithmique dans tous les secteurs d'activité, sans se cantonner au secteur de la livraison. La loi exige ainsi que les représentants des travailleurs de la plateforme soient informés des règles sur lesquelles sont fondés les algorithmes et les systèmes d'intelligence artificielle susceptibles d'affecter les conditions de travail.

L'application de cette nouvelle législation par les structures concernées ne s'est pas faite sans difficultés. La plateforme Deliveroo s'est retirée du marché espagnol tandis que certaines plateformes ont continué de recourir à des travailleurs indépendants, malgré les décisions judiciaires et sanctions administratives, ce qui a entraîné des déséquilibres concurrentiels sur le marché.

[209] Arrêt du Tribunal suprême du 25 septembre 2020
[210] Un travailleur qui tire au moins 75% de ses revenus d'un seul client tout en restant indépendant.

ROYAUME-UNI

Certains travailleurs de plateforme peuvent être reconnus comme des « workers » au Royaume-Uni. Le droit britannique définit la notion de « worker » en 1996 comme *« une personne sous contrat travaillant personnellement pour accomplir un travail et dont le cocontractant pour lequel elle accomplit ce travail n'est pas le client »*[211]. Régime intermédiaire entre indépendants et salariés, la catégorie de *workers* désigne des travailleurs indépendants en situation de dépendance économique. Les *workers* se voient ainsi octroyer une partie des droits liés au statut de salarié (ex : salaire minimum garanti, protection contre les discriminations, congés payés, etc.). Ces derniers ne bénéficient cependant pas de l'ensemble des droits associés au salariat puisque cette catégorie ne remplit pas tous les critères ouvrant à la qualification de relation salariale.

Le droit fiscal britannique ne distingue par ailleurs que deux catégories de travailleurs, salariés (*employees*) et indépendants (*self-employed*). C'est pourquoi les *workers* sont considérés comme des indépendants sur le plan de la fiscalité et de la protection sociale.

CALIFORNIE (ETATS-UNIS)

Le législateur californien a adopté en septembre 2019 la loi AB-5 (Loi Assembly Bill 5)[212] qui codifie dans le California Labor Code le test ABC élaboré par la Cour suprême de Californie dans l'arrêt *Dynamex Operations West, Inc. V. Superior Court* (2018)[213]. Le test repose sur une présomption de subordination au sens où toute personne qui fournit un travail ou un service contre rémunération est présumée salariée. Il revient au donneur d'ordre de renverser cette présomption. L'entreprise est effectivement tenue de démontrer cumulativement que le travailleur est libre dans l'exécution de son activité (condition A), qu'il exerce une activité située en dehors du cœur de métier de l'entreprise (condition B) et qu'il exerce de manière habituelle une activité indépendante établie (condition C). Il s'agit de la seule loi aux Etats-Unis à avoir codifié le test ABC dans un texte législatif et à l'avoir appliqué à l'ensemble des professions, sans distinction de secteur. La requalification en salariat permet l'ouverture aux travailleurs de l'accès à un ensemble de droits (salaire minimum garanti, congés payés, assurance chômage, droit à la négociation collective, etc.).

Le dispositif a toutefois été aménagé, premièrement, avec l'adoption de la loi AB2257 en septembre 2020, principal amendement à AB5, qui introduit des exemptions de professions supplémentaires. Néanmoins, ces exemptions ne confèrent pas une présomption automatique d'indépendance car les travailleurs concernés, s'ils ne relèvent plus du test ABC, restent soumis au test Borello[214]. L'entreprise en question ne peut s'exonérer de toute obligation mais elle doit démontrer l'indépendance du travailleur au regard de critères moins stricts.

La principale évolution est ensuite intervenue avec l'adoption de la Proposition 22, approuvée lors du référendum du 3 novembre 2020 puis validée par la Cour suprême de Californie. Cette dernière introduit un régime spécifique pour les plateformes de transport et de livraison et soustrait ainsi les travailleurs de ce secteur du champ d'application d'AB5 et du test Borello.

---

[211] Employment Rights Act (1996)

[212] http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

[213] Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court ; April 30, 2018

[214] Test multifactoriel californien issu de l'arrêt S.G. Borello & Sons v. Department of Industrial Relations (1989) : une présomption de subordination s'enclenche lorsqu'un plaignant prouve avoir fourni des services à un donneur d'ordre. Il incombe à l'employeur de prouver l'absence de lien de subordination en s'appuyant sur treize indices combinables (ex : risque, durée de la relation, etc.).

Le Freelance Worker Protection Act, entré en vigueur le 1er janvier 2025, renforce par ailleurs les droits des travailleurs indépendants en imposant certaines conditions (contrat écrit, délai maximal de paiement de 30 jours en l'absence de stipulation contraire, obligation de conservation des contrats pendant quatre ans).

Les données disponibles ne permettent pas encore de mesurer précisément l'effet de la réforme mise en place par la loi AB-5. Certaines études font toutefois état d'un potentiel recul de l'emploi indépendant mais aussi de l'emploi global[215], avec des effets différenciés selon les professions. AB-5 aurait en ce sens davantage eu pour effet une rupture des relations contractuelles que la requalification. De nombreux donneurs d'ordre semblent avoir préféré résilier leurs contrats ou bien réorganiser leurs activités face au coût et à la complexité de la requalification.

[215] Etude de Palagashvili et al. (Mercatus Center, janvier 2024) : en s'appuyant sur les données du Current Population Survey (CPS) de janvier 2011 à septembre 2023, avec une méthode de différences-en-différences, l'étude compare l'évolution du marché du travail californien à celle de quinze Etats ayant conservé un common-law test inchangé. Les résultats montrent une corrélation avec une réduction nette de l'emploi (recul de 10,5% de l'emploi indépendant et recul de 4,4% de l'emploi global).

Annexe 4 : Comparaison des prélèvements, pour les micro-entrepreneurs et pour les salariés, destinés au financement de la protection sociale

Niveau mensuel	Salarié : part patronale	Salarié : part salariale et CSG-CRDS	Total prélevé (salarié)	Prélèvement pour un micro-entrepreneur prestataire de services
680 € — chiffre d'affaires moyen d'un micro-entrepreneur (Insee, 2024)	28 €	142 €	170 €	**146 €**
1 480 € — revenu brut mensuel moyen d'un livreur (étude SANTE-COURSE)	62 €	308 €	370 €	**317 €**
1 867 € — SMIC temps plein	78 €	389 €	467 €	**400 €**
2 801 € — 1,5 SMIC	851 €	584 €	1 435 €	**599 €**

Sources : simulateurs Urssaf pour la part patronale au SMIC et à 1,5 SMIC ; taux micro-social de 21,4 % applicable en 2026 aux prestations de services relevant des BIC, contribution à la formation professionnelle incluse ; part salariale estimée à 20,8 % du salaire brut, rapport constaté entre le SMIC brut mensuel (1 867,02 €) et le SMIC net (1 477,93 €) au 1er juin 2026. Pour les montants inférieurs au SMIC temps plein, l'hypothèse retenue est celle d'un temps partiel rémunéré au taux horaire du SMIC, la réduction générale dégressive unifiée s'appliquant alors à son niveau maximal. Les valeurs intermédiaires demandent à être confirmées par la direction de la sécurité sociale.

Avec le taux applicable aux prestations de services, la contribution du micro-entrepreneur reste supérieure aux cotisations patronales jusqu'à un niveau de rémunération de l'ordre de 2 480 € bruts mensuels, soit environ 1,33 SMIC. Ce seuil se situe au-dessus du chiffre d'affaires mensuel moyen d'un chauffeur VTC micro-entrepreneur, établi à 2 069 € par la direction de la sécurité sociale, et très au-dessus du revenu moyen d'un livreur.

Annexe 5 : Contributions des partenaires sociaux et des groupes parlementaires reçues par la mission

21/09/2026

CONTRIBUTION CFDT DANS LE CADRE DE LA MISSION PORTANT SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE RELATIVE A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

Pour rappel, l'audition de la CFDT par la mission est intervenue quelques jours seulement après la mise en demeure adressée par la CFDT et Union-Indépendants à *Uber Eats* et *Deliveroo*. Une décision prise face à une **dégradation persistante des conditions de travail et de rémunération des travailleurs de la mobilité,** confirmée notamment par les données de l'Arpe.

Une décision prise dans un contexte décisif pour les travailleurs européens : la négociation d'une norme internationale pour le travail décent dans l'économie de plateforme. Cette négociation a abouti et les travailleurs bénéficient désormais d'une Convention qui assoit encore davantage certaines protections apportées par la directive européenne. La France s'étant opposée à l'adoption finale de cette dernière : **sa transposition fidèle d'ici décembre prochain y revêt donc un enjeu particulier.**

Alors qu'en France, seuls les travailleurs de plateformes de la mobilité ont la possibilité d'élire des représentants, la directive concerne tous les secteurs : **on change donc d'échelle** et il est temps au regard du déploiement de ces modèles à d'autres secteurs. Selon la Dares, en 2023 ils étaient 600 000 travailleurs de plateformes. C'est trois fois plus qu'en 2017 et nous avons 250 plateformes recensées en France dans une multitude de secteur (prestations aux entreprises, service à personne : *Malt, Upwork, Fiverr, StaffMe, Brigad, Wecasa*).

Au-delà de ce changement d'échelle, **la présomption de salariat inscrite dans cette directive mais aussi la ratification de la Convention internationale n°193 de l'OIT, doit permettre aux travailleurs victimes d'un usage factice du statut d'indépendant d'obtenir requalification et réparation.**

Mais cette directive est aussi **novatrice concernant la gestion algorithmique** : transparence des décisions automatisées, renforcement du contrôle et recours humain, protection de la vie privée des travailleurs. Enfin, elle va **faciliter l'organisation collective de travailleurs isolés.**

Pour la CFDT, les choix technologiques des organisations doivent servir des objectifs sociaux et ils doivent être pilotés avec une attention particulière sur toute la chaîne de valeur. **Négliger les conséquences d'un déploiement technologique sur la vie d'un travailleur ou d'un usager est un choix qui n'est pas neutre et que nous ne cautionnons pas.** Il est désormais temps de rétablir des garanties fondamentales et de renforcer le rapport de force face à des entreprises qui ne prennent pas la mesure de leurs responsabilités sociales dans le cadre de ces déploiements. C'est le sens de la mise en demeure adressée par la CFDT avec Union-Indépendants : activer un nouveau levier pour faire cesser ces pratiques et obtenir réparation pour les travailleurs.

21/09/2026

I. PERCEPTION DES PLATEFORMES NUMERIQUES ET DE LEUR IMPACT SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Si l'on porte notre attention aux grandes plateformes numériques dans le secteur de la mobilité, nous constatons un **déséquilibre économique abusif** entre, d'une part, des multinationales puissantes, sous perfusion d'investissement privées, déployant des manœuvres anti-concurrentielles qui ont verrouillé les marchés et des travailleurs. Et d'autre part, des travailleurs souvent vulnérables, avec un revenu qu'on ne peut qualifier de décent, et dont certaines situations s'apparentent à de l'exploitation.

Si l'on regarde le secteur de la livraison, malgré l'existence d'un dialogue social sectoriel, la situation a continué à se dégrader. Les données de l'Arpe l'attestent : on est sur une baisse continue et très importante de la rémunération entre 2021 et 2025 pour les livreurs - presque 30% du revenu réel brut horaire ajusté à l'inflation ! Cette évolution interroge directement la qualité de l'emploi proposée par certaines plateformes, leur modèle de tarification « dynamique » opaque, alors que la durée des prestations, elle, a fortement augmenté.

Connexe à la question de l'emploi, ces entreprises collectent massivement des données personnelles et publiques, et en font leur modèle économique d'aujourd'hui mais aussi de demain (par exemple : l'entrainement des véhicules autonomes pour les voies publiques européennes). Des travailleurs qui permettent donc par leur travail aujourd'hui l'automatisation potentielle de leur métier demain : une opération économique qui se fait à leur insu puisque sans débat démocratique - ni avec les travailleurs dans le cadre du dialogue social, ni avec les collectivités - et sans partage juste de la valeur. Au-delà de l'enjeu de justice sociale, cela soulève des enjeux à la fois éthiques et d'autonomie stratégique européenne.

La CFDT s'inquiète de l'extension de ce modèle à d'autres secteurs, extension qui semble déjà bien enclenchée avec 250 plateformes recensées en France (cf. Dares). Des entreprises qui n'adoptent pas forcément une culture du dialogue social et qui peuvent constituer une concurrence déloyale envers des entreprises qui respectent les règles.

Pour autant, le bilan n'est pas uniquement négatif. **Les plateformes offrent à certains travailleurs éloignés de l'emploi ou victimes de discriminations sur le marché de l'emploi un accès facilité à une activité économique**. Elles peuvent – sous certaines conditions - **permettre à des travailleurs indépendants de trouver des opportunités économiques et élargir leur clientèle.**

II. LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE

a. Champ d'application

On peut avoir une lecture extensive de ce champ d'application, et au regard de la rapidité des évolutions, nous aurions toutes et tous intérêts à ce que son champ d'application soit le plus large possible.

La directive le dit clairement, elle s'applique aux plateformes du public et du privé, ainsi qu'**à tous les secteurs** (mobilité, services, santé, etc.) **ce qui permet d'inclure les plateformes offrant un**

service de ménage (ex : *wecasa*), **les travailleurs du click et les *crowd workers***[1]. Peu importe si ce modèle est central ou non pour l'entreprise). Les **agences de travail temporaire employeur (considérant 26) sont aussi incluses.**

Si l'on ouvre la focale, il existe désormais une **multitude de plateformes**, bien que à priori non concernées par la directive (ex : réseaux sociaux), **via lesquelles des milliers travailleurs indépendants travaillent sans aucune prise sur les décisions de ces plateformes, ni au sein des conseils d'administrations ni dans le cadre d'un dialogue social.** Ces dernières dès lors opèrent en pleine **verticalité et nous savons qu'elles ne respectent pas les règles européennes en matière de protection des usagers et de leurs données et qu'elles font un lobbying très offensif pour les modifier** (cf. Omnibus numérique).

Concernant l'application de la directive aux travailleurs qui travaillent via un intermédiaire. Les travailleurs lésés doivent pouvoir obtenir réparation et compter sur les mécanismes de responsabilité solidaires lorsqu'ils engagent des démarches visant à faire respecter la directive. La directive le dit assez clairement. Y compris, les travailleurs qui louent un compte sans l'autorisation de la plateforme (cela peut être le cas de travailleurs 'sans papiers'), doivent pouvoir avoir **accès à un titre de séjour temporaire lorsqu'ils font valoir les droits découlant de la directive.** Par ailleurs, les plateformes ont très largement pu dégager de la valeur du fait de ce travail, elles doivent être responsabilisées par rapport au devenir de ces travailleurs.

Retour CFDT relatif à l'orientation 1 provisoire : sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive grâce à un mécanisme de rescrit délivré par l'Arpe en amont

La CFDT entend le besoin de conseil et d'accompagnement de certaines plateformes peu au fait des enjeux de la directive. Dans ce cadre, on pourrait imaginer un accueil, conseil et accompagnement gratuit de la part de l'Arpe auprès de ces acteurs.

En revanche, la CFDT n'est pas favorable à un système de rescrit. A l'origine, un rescrit est une décision utilisée dans les relations entre l'administration et les usagers pour rééquilibrer leurs relations. Le rescrit est opposable à l'administration. Plus récemment, ce système a été adopté pour certains champs du droit social. Il permet à une personne, en qualité d'employeur cotisant ou de futur employeur cotisant, de demander à l'Urssaf de se prononcer sur l'application de la réglementation à une situation précise. L'organisme est ensuite lié (si les conditions de fait et de droit n'ont pas évolué) à la position prise via le rescrit. **L'employeur peut s'en prévaloir pour faire échec à des demandes de recouvrement fondées sur une appréciation différente de la position prise dans le rescrit par l'Urssaf.**

Pour la CFDT, la qualification de contrat de travail (ou d'indépendant) doit en toute hypothèse rester de la compétence judiciaire. Prévoir un rescrit pourrait faire obstacle à l'application de la présomption devant le juge en cas de litige. L'article 2 de la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une

[1] le considérant 19 indique clairement que les PTN qui permettent à des travailleurs de vendre un service, comme celui-ci d'entrainer un système d'IA (donc les plateformes de click) sont comprises dans le scope de la directive, ainsi que les plateformes dans lesquelles le paiement du travail est traité en dehors de la plateforme.
Pour plus d'informations sur l'économie de plateforme et une comprendre comment elle peut être cartographiée, nous vous invitons à consulter les rapports du *Fairwork project* de l'*Oxford Internet institute*: https://fair.work/en/fw/homepage/

plateforme, qui pose les définitions, dont celle de plateforme, n'a pas été adopté dans le but de faire échec à la présomption légale posée par l'article 5 de cette même directive ! En effet, si l'ARPE exclut la qualification de plateforme d'emploi via le rescrit, le juge prudhommal ne pourra pas appliquer la présomption de salariat, sauf si le rescrit a été préalablement contesté et annulé par le juge administratif. Ce scénario, au lieu de faciliter l'application de la présomption, est de nature à rallonger l'accès à la justice des travailleurs et n'est pas acceptable.

Quand bien même ce rescrit pourrait être contesté devant le juge prud'homal, il donnerait le pouvoir à l'Arpe de faire échec à la présomption prévue par l'article 5 de la directive. En France, seul le juge est compétent pour déterminer la qualification exacte applicable à une relation contractuelle (article 12 du Code de procédure civile) [2]. Donner un pouvoir de rescrit à l'Arpe reviendrait à empiéter sur cette compétence du juge judiciaire

La CFDT est très attachée, comme il a été dit précédemment, à la compétence prud'homale concernant la qualification de contrat de travail. Un rescrit ferait courir le risque d'une dispersion du contentieux entre les ordres juridictionnels (administratifs et civils).

Concernant l'orientation provisoire n°8 portant sur la lutte contre la fraude notamment par l'interdiction, dans le secteur de la livraison, les locations de comptes :

La CFDT rappelle le **besoin de prévoir un titre de séjour temporaire pour les travailleurs sans papiers lorsqu'ils font valoir les droits conférés par la directive.** L'accès à la justice doit être garanti pour tous les travailleurs du secteur, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui ! La convention internationale n°193 apporte des garanties à ces travailleurs que nous devons pouvoir assurer dès aujourd'hui.

Enfin, nous constatons dans les 'convictions' provisoires (cf. p11 powerpoint) transmises que la question du travail temporaire serait considérée comme hors champs de la mission. Pourtant, l'article 3 de la directive et son interprétation par la commission nous semble imposer de traiter cette question lors de la transposition.

b. La présomption de salariat

Nous pensons que la transposition doit – comme négocié au sein de la directive – permettre une réelle facilitation de la requalification, notamment par l'inversement de la charge de la preuve. La directive est claire : l'article 5 paragraphe 2 prévoit une présomption qui constitue une facilitation procédurale de la requalification. **Par ailleurs, l'article 21 prévoit bien un accès à la preuve facilité.**

La requalification de la relation de travail doit être considérée comme **un outil de réparation pour les personnes victimes, sur une période passée donnée, ainsi qu'un outil permettant**

[2] « Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.
Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. »

de décourager les abus du statut indépendant. Les plateformes qui respectent l'indépendance des travailleurs ne courent pas de risque.

La CFDT n'est pas favorable à donner un pouvoir de requalification aux inspecteurs du travail (administration), et ce pour plusieurs raisons :

1. **C'est d'abord la prérogative du juge prud'homal.** Notre système juridique national confère depuis plus d'un siècle la responsabilité de la qualification contractuelle des relations de travail au juge prud'homal, **institution paritaire à laquelle la CFDT est très attachée**.

2. Deuxièmement, **dans le contexte français d'assèchement des moyens des administrations du travail, il y a un risque de non-application du droit à la requalification des travailleurs** (des inspecteurs surchargés ne requalifieront pas).

3. D'autre part il y a également un risque d'**allongement de la procédure contraire à la directive.** En admettant qu'une administration (comme l'inspection du travail) se prononce sur la qualification de contrat de travail, cela impliquerait qu'un recours juridique contre cette décision puisse avoir lieu devant le juge administratif, ce qui de fait allonge la procédure (puisqu'il y aurait une étape préalable avant la saisine du juge qui n'existe pas actuellement). Les renvois entre juridictions pour des raisons de compétences pourraient se multiplier et les procédures s'éterniser (exemple d'une demande de requalification assortie d'une demande de rappels de salaires).

4. **Des définitions divergentes du contrat de travail pourraient émerger** selon que les demandes de requalification émaneraient d'un faux indépendant intervenant via une plateforme (compétence du juge administratif en cas de recours contre la décision de l'inspection) ou d'un travailleur n'exerçant pas via une plateforme (compétence du CPH et plus largement du juge judiciaire sur les relations contractuelles de droit privé).

Pour la CFDT, il n'est donc pas opportun de confier à l'administration du travail la compétence pour qualifier les travailleurs de plateformes de salariés ou d'indépendants. D'ailleurs, la directive elle-même prévoit que la détermination correcte du statut professionnel et l'identification des obligations de l'employeur doit se faire "*conformément au système juridique national*" (art.4, §3).

Attention : l'article 25 de la directive semble ouvrir la voie à ce que la qualification de la relation de travail soit aux mains des partenaires sociaux, or cela ne nous semble pas compatible avec notre système juridique national et la CFDT y est très défavorable.

C'est pourquoi la CFDT est favorable à ce que :

- **la présomption de salariat puisse être déclenchée par plusieurs acteurs :**
  - par le travailleur devant le conseil de prud'hommes,
  - par l'inspection du travail qui pourrait saisir le tribunal (prud'hommes, voire pénal en cas de travail dissimulé),

- tout comme par les représentants des travailleurs devant le conseil de prud'hommes ou au pénal selon les cas (actions de groupe, action en défense de l'intérêt collectif, en substitution);

- **la décision finale de requalifier demeure aux mains du juge prud'homal ;**
- **la requalification soit de droit d'exécution provisoire dès la décision prud'homale,** c'est-à-dire sans attendre la procédure d'appel de la plateforme ;
- **une requalification individuelle déclenche l'inspection immédiate de l'administration du travail et l'information des représentants.** Elle pourrait de plus déclencher le droit pour les représentants des travailleurs et l'inspection du travail de demander la requalification de tous les travailleurs de la plateforme étant dans une situation d'emploi identique (action de substitution par exemple);
- **l'application de la présomption par les administrations dans toutes les procédures fiscales, pénales et de sécurité sociale ;**
- l'amélioration de l'expertise technique des autorités compétentes dans le domaine de la gestion algorithmique, avec des ressources appropriées, qui est souvent **un élément clé dans la détermination du statut du travailleur.**
- par souci de cohérence, **il nous semble que la procédure de requalification pourrait s'aligner sur celle prévue en matière de requalification des CDD en CDI** (à l'exception de la présomption qui serait réfragable). Sur le modèle des articles L1245-1, L1245-2 et R1245-1 du Code du travail, on aurait un passage direct devant le bureau de jugement qui statuerait au fond dans un délai d'1 mois par une décision exécutoire de plein droit.
- **Enfin, il faut supprimer la présomption d'indépendance : son maintien serait contraire à la directive et aux jurisprudences nationales et européennes.** A minima, il faut introduire une exception à la présomption d'indépendance des travailleurs inscrites au RCS (registre des entreprises) concernant les travailleurs de plateforme. L'article L8221-6 du Code du travail doit être modifié pour introduire un III, qui pourrait être formulé ainsi : *"Cet article ne s'applique pas aux travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité à une plateforme de mise en relation électronique"*. Par ailleurs, il faudrait également abroger le dernier alinéa l'article L7342-10 du Code du travail qui prévoit que lorsqu'un litige sur une charte est en cours devant le tribunal judiciaire, le conseil de prud'hommes doit surseoir à statuer dans l'attente de la décision du tribunal judiciaire. En effet, vu les délais d'appel, cela risque de rallonger considérablement les demandes de requalification en présence d'une charte, ce qui nous paraît être directement contraire aux exigences de facilitation procédurale préconisées par la directive.

Dans le cas d'une requalification, les plateformes pourraient notamment se constituer en groupement d'employeurs et proposer un CDI à temps partagé, ce qui pourrait avoir l'avantage d'apporter une solution au besoin de flexibilité des plateformes et de mieux respecter l'identité et les aspirations professionnelles des travailleurs.

Orientation provisoire 4 sur un aménagement de la charge de la preuve et une facilitation procédurale :
Pour la CFDT, une inversion de la charge de la preuve accompagnée d'une facilitation est une bonne solution pour transposer l'exigence de présomption simple issue de la directive. Toutefois cela demeure insuffisant.

Voici nos remarques à ce sujet :

1. **la nécessité que la présomption de salariat puisse être déclenchée par :** 1) le **travailleur** devant le conseil de prud'hommes, 2) par **l'inspection du travail** qui pourrait saisir le tribunal (prud'hommes, voire pénal en cas de travail dissimulé), tout comme par les **représentants des travailleurs** devant le conseil de prud'hommes ou au pénal selon les cas **(actions de groupe, action en défense de l'intérêt collectif, en substitution)**
2. Une procédure accélérée réduisant la durée de moitié ne nous semble pas suffisante au regard de la précarité de ces travailleurs. Par souci de cohérence, **il nous semble que la procédure de requalification pourrait s'aligner sur celle prévue en matière de requalification des CDD en CDI** (à l'exception de la présomption qui serait réfragable), comme nous l'avons revendiqué précédemment. Sur le modèle des articles L1245-1, L1245-2 et R1245-1 du Code du travail, on aurait un **passage direct devant le bureau de jugement qui statuerait au fond dans un délai d'1 mois par une décision exécutoire de plein droit.**
3. **Il y a un hiatus entre la directive et la présomption d'indépendance concernant les TPN inscrits au RCS.** Pour donner plein effet à la directive, il faut introduire une exception à cette présomption d'indépendance pour les travailleurs inscrites au RCS (registre des entreprises) qui opèrent pour une plateforme. En effet, la directive (art 5) prévoit l'instauration d'une présomption légale de salariat au profit des travailleurs de plateforme. **Si l'on maintient la présomption d'indépendance des personnes inscrites au RCS (sans exception concernant les TPN), on aurait ainsi 2 présomptions se contredisant applicables aux travailleurs de TPN inscrits au RCS. Par conséquent, tous les travailleurs de plateformes étant à priori inscrits au RCS, la présomption prévue par la directive serait privée d'effet puisqu'elle serait neutralisée par la présomption d'indépendance.** Il nous semble donc, qu'*a minima*, l'article L8221-6 du Code du travail doit être modifié pour introduire une exception pour les TPN, par exemple via un III, prévoyant que : "Cet article ne s'applique pas aux travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité à une plateforme de mise en relation électronique".
   Dès lors, en cas de litige, le contrat de départ doit être présumé être un contrat de travail, quel que soit la personne introduisant le contentieux (travailleur, employeur, administration du travail, Urssaf...). En l'absence de contentieux, la qualification est celle portée par la dénomination contractuelle.

c. Le management algorithmique et dialogue social

Les avancées qu'offre la directive en matière de régulation de la **gestion algorithmique sont novatrices et substantielles** : elles vont au-delà de ce qui existe dans le RGPD et le droit français actuellement. Notamment, elle prévoit pour ces travailleurs :

⇨ **l'interdiction de collecter certaines données personnelles très intrusives** (par ex. sur leur état émotionnel) – pratique qui se développe au-delà des plateformes (recrutement, surveillance etc.). Dans le respect du RGPD et du Data Act, **les travailleurs indépendants doivent avoir un accès effectif à la portabilité de leurs données personnelles et professionnelles.**

- ⇨ elle **remet de l'humain dans les décisions** (par ex de suspension de compte), quel que soit le statut d'emploi, avec la possibilité pour ces derniers d'obtenir des explications et de formuler un recours – là aussi - auprès d'un humain, qui doit être formé et avoir l'autorité pour intervenir y compris contre la recommandation automatisée. **Dans le cadre de l'exercice du droit de recours, les travailleurs - ainsi que leurs représentants lorsque les travailleurs leur en donne l'autorisation - doivent impérativement pouvoir récupérer toutes leurs données personnelles.**
- ⇨ La directive renforce **la transparence sur les systèmes automatisés des plateformes en imposant une information détaillée des travailleurs et de leurs représentants** (cf. Article 9 : fonctionnement, données utilisées, décisions prises, critères appliqués ; article 13). **Elle améliore ainsi les conditions du dialogue social.**
  - L'application de ces dispositions devrait être mise en œuvre par l'établissement d'un **registre commun obligatoire des SSA et SSPD** utilisés par les plateformes, qui précise les éléments décrits dans la directive, ainsi que les dispositions qui rendent opérationnelles les obligations en matière de décision humaine (dans les cas prévus par l'article 10), d'explication et de révision humaines prévus dans les articles 10 et 11 de la directive. Dans ce registre des SSA et SSPD utilisés par les plateformes pourrait par ailleurs figurés les résultats des AIPD prévues à l'article 8 et de l'évaluation régulière de l'incidence des décisions individuelles sur les travailleurs (article 10). **Ce registre devrait être intégré à la BDESE. Un exemple de celui-ci est fourni en pièce jointe de ce courrier.**
  - **Les informations-consultations sur les SSA et SSPD devront s'intégrer sur une périodicité annuelle dans le cadre des consultations récurrentes.**
  - **Enfin, la directive prévoit un droit d'expertise à partir de 250 salariés – il faudra que cela s'aligne avec le cadre national existant, c'est à dire 50 travailleurs.**

Pour la CFDT, **ces mesures relatives au dialogue social devront également s'appliquer aux indépendants ainsi qu'à leurs représentants !**

Enfin, la directive :

- ⇨ permettra une **meilleure prise en compte de l'impact des systèmes utilisés sur la santé et la sécurité** (par exemple pour s'assurer que les systèmes n'exercent pas une pression indue – voir partie **III.c** ci-dessous)
- ⇨ elle rappelle et repose clairement le **rôle des représentants des travailleurs dans l'économie de plateforme :** aux côtés des travailleurs faussement indépendants pour faire respecter leurs droits et via la négociation collective pour réguler l'usage des systèmes algorithmiques. **Notamment par les actions de groupe.**
- ⇨ Enfin, et cela est important pour la CFDT dans un monde du travail où les collectifs sont de plus en plus éclatés et les travailleurs dispersés, souvent isolés : **elle leur donne aussi accès à des moyens de communication entre eux et avec leurs représentants.**
  Sur ce point, **la CFDT revendique :**
  - **le financement des canaux par la plateforme,** tel que l'exige la directive ;
  - **la création d'un canal de communication par plateforme :** celui-ci doit être visible sur la page d'accueil de l'application et répondre à des critères d'accessibilité ;

- **que les représentants des travailleurs soient associés à leur gouvernance** afin d'en assurer l'intégrité et le bon fonctionnement ;
- **l'obligation de choisir un tiers externe de confiance,** rémunéré par la plateforme, pour la conception et la modération du canal ;
- **le cadrage des canaux de communication doit pouvoir être défini par accord** : heure de délégation pour les représentants, choix du prestataire, règlement intérieur, cahier des charges, etc.

Orientation provisoire 3 distinguant deux niveaux (information technique détaillée accessible aux autorités compétentes et aux représentants des travailleurs et **l'information didactique et intelligible,** notamment sous la forme d'indicateurs, accessible à tous les travailleurs concernés).

Pour la CFDT, il faudra veiller à ce que la communication d'informations permette véritablement aux travailleurs et leurs représentants de comprendre les systèmes utilisés, les conséquences de leur utilisation et d'alimenter efficacement le dialogue social. Le respect du secret des affaires ne doit pas faire perdre de sa substance cette obligation. La directive permet aux travailleurs et leurs représentants d'obtenir les informations, de les comprendre et de pouvoir en tirer les conséquences en toute connaissance de cause.

De plus, cette communication devra avoir lieu à l'ensemble des moments visés par la directive : au plus tard le premier jour de travail du travailleur ; avant l'introduction d'un changement ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail ; à tout moment, à la demande du travailleur ou de son représentant.

Enfin, les enjeux autour de l'utilisation des systèmes algorithmiques au sein des plateformes numériques ne se limitent pas à l'obligation d'information mais sont visés plus largement par la directive, en particulier avec les articles 10 et 11. Les points visés par ces articles méritent en effet également toute notre attention dans ce processus de transposition, notamment : **l'évaluation des systèmes algorithmiques avec les représentants des travailleurs ; la mise en place d'une personne destinée à contrôler ces systèmes ; la limitation de certaines décisions ; le droit à une explication de la décision, en particulier via une personne humaine ; le droit au réexamen de la décision et à sa rectification si elle viole les droits du travailleur...** Nous invitons la mission à apporter réponse à ces éléments dans ses orientations.

Concernant l'orientation provisoire n°7 portant notamment sur le dialogue social dans tous les secteurs : La CFDT demeure vigilante à ce que ce dialogue social d'indépendants puisse bénéficier d'un cadre optimal en matière d'accès à l'information, moyens et protections adéquates pour les représentants (cf partie II.c et III.a, III.b et III.d) **. Notamment, la CFDT réinsiste sur le droit à l'expertise de tous les travailleurs de plateformes. Le seuil de 250 salariés indiqué dans la directive ne correspond à rien en droit du travail français !** Dans la partie sur les infos-consultations et l'expertise les seuils utilisés sont 50 ou 300 salariés.

Par ailleurs, il n'existe pas aujourd'hui de plateformes avec 250 travailleurs de plateformes salariés. **Maintenir ce seuil équivaut à rendre ce droit ineffectif pour les travailleurs de plateformes qui sont indépendants.**

III. Dialogue social d'indépendants et l'Arpe

a. Quel dialogue social d'indépendants pour les travailleurs de plateformes ?

Union-Indépendants (CFDT) est très active auprès des travailleurs indépendants des secteurs de la mobilité (VTC, livreurs), où nous avons été élus dès les élections de 2022. Depuis 2024, **Union-Indépendants est la seule organisation syndicale représentative sur les deux collèges au sein de l'Arpe.**

Pour autant, la représentativité d'Union-Indépendants sur le secteur VTC est à ce jour trop faible pour que notre organisation puisse réellement peser sur l'évolution du secteur. Et il est manifeste que les accords signés au sein de l'Arpe **ne sont pas respectés** dans leur totalité - comme l'atteste la baisse intolérable de la rémunération des livreurs - et ils n'ont manifestement **pas permis d'enrayer la précarité qui touche plus particulièrement le secteur de la livraison.** Les actions en justice initiées par la société civile aujourd'hui sont **l'illustration de situations qui sont extrêmement dégradées et touchent des publics en très grande précarité.**

Ces espaces de dialogue social, avec l'Arpe en tiers de confiance, nous les avons revendiqués - justement pour pallier le déséquilibre dans le rapport de force – **et bien qu'ils mériteraient à être renforcés, ils ont le mérite d'exister, alors que des milliers de travailleurs en sont privés dans les autres secteurs et dans le monde entier**. Pour la CFDT, il ne faut pas confondre l'origine du problème : si aujourd'hui des travailleurs se trouvent en si grande précarité, ce n'est pas de la faute d'une instance mais parce que des entreprises n'ont pas intégré la mesure des changements à opérer sur leur modèle économique et ne respecte pas leurs engagements. Pour que les travailleurs indépendants de plateformes et leurs spécificités soient prises en compte en fonction de leur poids, **une mesure de la représentativité doit continuer à être réalisée au niveau sectoriel.**

Concernant les champs bénéficiant d'un dialogue social, déjà à l'époque de la mission Frouin, **la CFDT revendiquait que ce dialogue social prenne en compte tous les travailleurs de plateformes, quel que soit leur métier et champ d'activité** (travailleurs VTC et livreurs à vélo, mais aussi travailleurs du savoir, de la restauration, des services à la personne, etc.). La directive conforte cette orientation. **Désormais, les travailleurs des plateformes – peu importe leur statut - devront bénéficier d'un dialogue social de proximité, tel que le prévoit la directive.**

Dès lors, les représentants doivent être pleinement visibles dans l'application ou le site web utilisé par ces plateformes pour permettre aux travailleurs de les identifier et de les contacter. **Notre droit du travail en est resté aux tracts distribués à la sortie de l'entreprise, ce n'est pas à la hauteur des enjeux que pose la numérisation**, notamment l'isolement des travailleurs. Cela ne dédouane pas les entreprises : la **directive le dit clairement, les travailleurs doivent pouvoir interagir avec des ressources humaines de la plateforme, ressources que la directive appelle à renforcer.**

Pour les nouveaux secteurs concernés par la directive, la mesure de la représentativité devrait – telle que nous l'avions également préconisé lors de la mission Frouin – **s'opérer durant un premier cycle électoral sur un niveau sectoriel et sur un périmètre national.**

Ces nouveaux secteurs doivent bénéficier d'un dialogue social financé par les plateformes et bien sûr, des protections doivent être accordées aux représentants. Une extension du dialogue social d'indépendants ne peut s'envisager sans un renforcement substantiel des moyens accordés à celui-ci (indemnisation, fonds et formation) alors qu'aujourd'hui cela pèse essentiellement sur des organisations syndicales comme la nôtre. Le financement accordé au dialogue social d'indépendants doit être largement revu à la hausse lorsqu'il existe, ainsi que l'indemnité forfaitaire des représentants. Le décret numéro 157 apparu le 7 juillet 2026 est une avancée en ce sens.

Par ailleurs, la CFDT souhaite attirer votre attention sur le fait qu'être reconnu comme organisation représentative (Arpe) n'ouvre pas automatiquement droit de participer aux instances régissant la protection sociale des indépendants, tel que le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI). Ainsi, nous souhaitons qu'un travail soit engagé pour évaluer comment les organisations syndicales représentatives pourraient avoir droit à la participation au CPSTI. Au-delà de l'Union des Indépendants, nos fédérations organisent déjà des collectifs d'indépendants, et les droits de ces travailleurs, comme le modèle social attaché à leurs différents statuts, est légitimement porté par les syndicats aujourd'hui, qui travaillent à construire des passerelles entre les différents statuts et sécuriser les parcours professionnels des travailleurs. **Faculté qui nous a été reconnue par la Convention internationale n°193**. Il est par ailleurs nécessaire d'offrir un cadre collectif à ces travailleurs, dont le statut administratif et fiscal ne peut être le seul point commun.

Cela dit, **la CFDT demeure opposée à la création d'un 3e statut et à une évolution de la mesure de la représentativité de ces travailleurs. La CFDT souhaite en revanche qu'un état des lieux approfondi soit réalisé d'ici 5 ans sur le devenir de la représentation des indépendants avec celle des salariés et refaire le point sur l'évolution de l'Arpe** et l'articulation des accords sectoriels de l'Arpe avec les conventions collectives des branches. A cette fin, des études pourraient être missionnées aux fins de préparer les échanges entre les parties prenantes.

Orientation provisoire n°7 sur le rôle de l'Arpe :

La CFDT accueille favorablement le renforcement des pouvoirs d'investigation et de sanction de l'Arpe, tant qu'ils ne se substituent pas aux pouvoirs de l'inspection du travail et tant que ces pouvoirs ne s'appliquent qu'aux relations contractuelles entre plateformes et travailleurs indépendants. Concernant les travailleurs salariés, la compétence de l'administration du travail doit être maintenue.

Par ailleurs, la CFDT rappelle que – que ce soit au sein de l'Arpe ou pas – il est nécessaire de prévoir un cadre **optimal et financé** pour **un dialogue social d'indépendant démocratique et porteur de progrès pour tous les travailleurs de plateformes indépendants, et cela au niveau de chaque plateforme.** Notamment, **prévoir une BDESE** ainsi qu'un **registre des**

systèmes automatisés, tel que préconisé par le Conseil National de la Refondation du numérique en 2023 et nous avons cité dans notre contribution ci-dessus (partie II et III)

b. Nos revendications pour un partage juste de la valeur

Aujourd'hui, les revendications premières des travailleurs de plateformes portent sur leur rémunération, la prise en compte de leur parole dans les décisions des plateformes et la compréhension de celles-ci. Sur la question du partage de la valeur et l'enjeu fort de rééquilibrer le rapport de force sur celui-ci, la CFDT demande :

- **L'accès des représentants des travailleurs de plateformes – peu importe leur statut - à une BDESE :** transparence sur l'activité économique, transparence sur construction des prix, volumétrie des effectifs, etc. **Celle-ci doit notamment permettre aux représentants de reconstituer la valeur de la donnée.** Les données générées par l'activité des travailleurs constituent un actif stratégique pour les plateformes. Dès lors, on pourrait envisager qu'avant toute utilisation de ces données à des fins autres que l'exécution du service (développement d'algorithmes, valorisation commerciale, nouveaux services, intelligence artificielle, etc.), une discussion ou une négociation sur les modalités de partage de la valeur créée soit organisée avec les représentants des travailleurs au national.
- **La rémunération des travailleurs indépendants doit leur permettre de financer leurs dépenses professionnelles** (matériel, local, assurance, etc.), **leur protection sociale, leurs congés, et payer leurs impôts. Les protections minimales accordées aux travailleurs salariés doivent pouvoir, telle que l'exige la Convention internationale sur le travail décent dans l'économie de de plateforme n°193, être considérées pour les travailleurs indépendants de plateformes ;**
- **La rémunération du temps de mise à disposition :** Contrairement à ce qui est souvent avancé, en France, la très grande majorité des travailleurs dans le secteur de la livraison sont monoplateformes (85,51% selon l'Arpe pour la livraison) et les plateformes jouent sur la volumétrie pour assurer un service en continu. La rémunération du temps de mise à disposition est possible et souhaitable. Néanmoins, toute évolution en ce sens doit être pensée avec vigilance afin de préserver la liberté d'organisation du travail qui doit caractériser les travailleurs indépendants ;
- **La rémunération du temps effectif de la prestation :** Le travailleur indépendant doit pouvoir négocier son tarif au regard de la réalité de l'activité accomplit (vs estimé par la plateforme). Ceci suppose que les travailleurs puissent faire valoir la réalité du travail réalisé et la possibilité de négocier collectivement des clauses de révision. C'est le sens des négociations sur le revenu horaire minimal. Par ailleurs, les solutions déjà mises en œuvre dans d'autres secteurs reposant sur le travail indépendant, notamment pour les aides à domicile ou les infirmières libérales, notamment, la prise en compte des temps de déplacement constitue déjà une réalité économique et professionnelle ;
- **Considérer un échelon territorial de négociation ou de régulation :** En effet, les conditions réelles d'exercice de l'activité varient fortement selon les territoires : densité urbaine, distances parcourues, temps de trajet, coût de la vie, niveau de la demande ou encore disponibilité des travailleurs indépendants des plateformes. Les réalités économiques d'un livreur à Paris ne sont pas les mêmes que celles d'un livreur dans une zone rurale, dans une

ville moyenne et dans les métropoles. Les contraintes de livraison diffèrent entre les grandes agglomérations et les petites villes, notamment en raison des distances à parcourir.

- **Aller vers un dispositif de partage de la valeur lié à un projet collectif de création de valeur entre la plateforme et les travailleurs indépendants.** Toute plateforme dépassant un niveau déterminé de bénéfices, de chiffre d'affaires ou de distribution de dividendes devrait ouvrir une négociation sur un mécanisme de partage de la valeur au bénéfice des travailleurs des plateformes. Ce mécanisme pourrait s'inspirer à la fois de l'intéressement de projet et de la logique de redistribution des excédents existant dans certaines structures de l'économie sociale et solidaire. **L'intéressement de projet mérite une attention particulière** car il repose sur une idée simple : ce n'est pas le statut des personnes qui justifie leur association aux résultats, mais leur contribution à la réalisation d'un objectif commun. Cette approche semble particulièrement adaptée au modèle des plateformes, dont la performance économique repose à la fois sur le travail des salariés permanents, qui développent et pilotent l'outil, et sur celui des travailleurs indépendants, qui réalisent concrètement le service et permettent aux plateformes de collecter des données. Dans cette perspective, on peut considérer que la performance économique de la plateforme constitue un projet commun, auquel concourent l'ensemble des acteurs qui participent à la création de valeur. Cette approche présente plusieurs avantages. Elle permet de répondre simultanément à trois enjeux :
    - renforcer le partage de la valeur ;
    - reconnaître la contribution économique des travailleurs indépendants ;
    - construire un intérêt collectif commun entre les salariés de la plateforme et les travailleurs de terrain.

Elle apparaît également plus pertinente que la simple extension aux indépendants des dispositifs d'intéressement ou de participation existants, qui ont été conçus dans le cadre de la relation salariale et sont juridiquement attachés au contrat de travail. **L'enjeu est plutôt de créer un dispositif spécifique, adapté à la réalité des plateformes, permettant d'associer tous ceux qui contribuent à la richesse créée, indépendamment de leur statut.**

Retour sur l'orientation provisoire n°6 portant sur le principe d'une rémunération minimale dans le secteur de la mobilité qui puisse être fixée par décret en cas d'échec de la négociation :

La CFDT accueille favorablement cette orientation provisoire. En revanche, elle demeure attachée à la préservation de la négociation collective et au rôle central du dialogue social dans la fixation des rémunérations minimales. Le recours à une intervention réglementaire devra donc être strictement encadré et limité aux situations d'échec des négociations. Par ailleurs, les données collectées sur la rémunération dans les autres secteurs devront également pouvoir nous permettre d'évaluer à moyen terme si une mesure similaire est justifiée pour les autres secteurs. Là aussi, ce suivi permettra d'assurer le respect de la **Convention internationale n°193.**

Néanmoins, la CFDT souhaite que le dialogue social soit renforcé pour permettre la conclusion d'accords satisfaisants dans ce cadre. L'orientation provisoire n°7 semble aller dans ce sens, ce que la CFDT accueille favorablement. Notre objectif n'est pas seulement d'assurer un revenu décent pour les travailleurs concernés mais aussi de pouvoir assurer un

partage juste de la valeur créée. A cette fin, nous invitons la mission, au-delà du renforcement des pouvoir de l'Arpe, à renforcer les informations transmises aux représentants pour alimenter les négociations sur le partage de la valeur. Ainsi, **nous invitons la mission reconsidérer les positions de la CFDT exposés ci-dessus.**

c. Nos revendications pour la santé et la sécurité des travailleurs de plateformes

- **Prévoir un organisme de prévention professionnel sur le modèle de ce qui existe dans le BTP** (OPPBTP) : un organisme paritaire sectoriel, financé par les plateformes, chargé de la prévention, de la formation, de l'évaluation des risques et du suivi des données, qui irait plus loin le contrôle de l'application d'un accord éventuel sur la santé et la sécurité.
- **Assurer un lien avec la médecine du travail** (information sur la prévention des risques pros ainsi que sur le suivi) :
  La loi du 2 août 2021 (art. L4621-3 du Code du travail) a ouvert cette possibilité : depuis le décret d'application du 26 avril 2022, les travailleurs indépendants relevant du livre VI du Code de la sécurité sociale peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI – médecine du travail) de leur choix et bénéficier d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle. Le décret de 2022 précise les modalités de cette offre de services à destination des travailleurs indépendants, que chaque SPSTI doit proposer.

  Cependant il y a deux soucis :

  1) C'est une affiliation volontaire et individuelle, à l'initiative et aux frais du travailleur : un SPSTI facture cette offre spécifique, l'accès est volontaire et encadré par une convention annuelle signée entre le travailleur indépendant et le service. Rien n'oblige ni les plateformes à la financer, ni les livreurs à y adhérer. Pour un livreur payé à la course, c'est un coût qui peut décourager le recours au dispositif, d'où l'intérêt de demander dans l'accord une prise en charge financière par les plateformes de cette affiliation, plutôt que sa simple existence théorique.
  2) Le contenu de l'offre reste plus limité que le suivi individuel des salariés (pas de visite d'aptitude au sens classique, une évaluation de compatibilité entre l'état de santé et l'activité déclarée plutôt qu'un vrai suivi périodique obligatoire), ce qui pose la question de son adéquation aux risques spécifiques identifiés dans la note (routiers, chaleur, TMS, charge mentale).
     ⇨ Ainsi, **il faudrait organiser et faire financer par les plateformes le recours effectif des livreurs/ travailleurs de plateformes à ce dispositif déjà existant (art. L4621-3), et éventuellement renforcer le contenu de l'offre pour les risques propres au secteur, ce qui reste cohérent avec SUMER (enquête de surveillance des risques professionnels), puisque ce sont ces mêmes SPSTI qui pourraient faire remonter les données d'exposition.**

- **Chaque travailleur doit pouvoir bénéficier d'équipements (EPI) de prévention gratuits et adaptés.**
- En cas de vigilance rouge, **revendiquer une indemnité de cessation climatique**, calculée à partir du revenu moyen habituel du livreur sur une période de référence à déterminer par l'accord et ce, sans avoir à justifier d'un nombre de prestations réalisées. *Par exemple : Dans le BTP il faut avoir fait minimum 200H dans les deux mois précédent l'indemnité chaleur*
- **Prévoir le financement de l'ATMP par les plateformes :** Aujourd'hui, les travailleurs indépendants ou micro-entrepreneurs peuvent adhérer de façon indépendante à la branche ATMP. Or, force est de constater que cette disposition ne permet pas aujourd'hui aux travailleurs indépendants de plateformes de se constituer une protection suffisante. Ainsi, la cotisation d'assurance en cas d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou la souscription par la plateforme d'un contrat collectif présentant des garanties équivalentes doit être financée par la ou les plateformes. La perte de rémunération des travailleurs doit pouvoir être prise en charge.

Dans le cadre du dialogue social (au sein de l'Arpe et au-delà), **la question de la santé et sécurité des travailleurs de plateformes** doit pouvoir être mieux prise en compte. Ainsi, la CFDT revendique :

- **la création d'un DUERP** et l'inscription des risques algorithmiques dans celui-ci pour toutes plateformes numériques, qu'elle reconnaisse ou non un lien de salariat avec ses travailleurs.

La transposition devra préciser que l'évaluation des risques porte notamment sur :

- La pression à la tâche induite par la rémunération à la prestation (dans le secteur de la mobilité : incitation à la vitesse, prise de risque au volant, etc.) ;
- La fatigue liée aux longues heures de connexion (12 à 15 h/jour documentées pour les travailleurs de plateformes de la mobilité dans la littérature) ;
- La distraction générée par les notifications sonores et les délais d'acceptation très courts (30 à 90 secondes) ;
- L'exposition aux conditions climatiques extrêmes (canicule, pluie, pollution atmosphérique) ;
- Les troubles musculosquelettiques (TMS) liés au port de charges, aux vibrations et aux postures statiques prolongées ;
- Les risques psychosociaux liés à la surveillance numérique permanente et à l'opacité algorithmique.

Pour éviter que l'évaluation des risques reste purement formelle, la transposition doit fixer des critères objectifs. **Il est préconisé que l'évaluation soit obligatoirement mise à jour :**

- Lors de tout changement d'algorithme affectant l'attribution des missions, la notation ou la rémunération ;
- Annuellement, sur la base d'indicateurs de sinistralité (taux d'accidents, signalements) ;
- Lorsque le taux d'accidents du travail déclaré dépasse un seuil défini par décret.

21/09/2026

Plusieurs interdictions doivent être inscrites dans le Code du travail :

La transposition devra introduire des interdictions explicites, par analogie avec les dispositions existantes sur la prévention des risques professionnels (articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail) :

- Interdiction des notifications sonores ou vibrantes pendant les phases de déplacement actif ;
- Un arrêt immédiat de l'activité en cas d'alerte rouge, sauf cadre exceptionnel strictement défini pour des services réellement indispensables, avec protection renforcée, compensation adaptée et validation par les pouvoirs publics ;
- Interdiction de fixer des délais d'acceptation de mission inférieurs à un seuil minimal fixé par décret, lorsque le travailleur est en déplacement ;
- Interdiction de comptabiliser négativement les refus de mission lorsque ceux-ci sont motivés par des raisons de sécurité signalées par le travailleur (en d'autres termes : un droit de refuser une prestation, sans pénalité algorithmique ni désactivation de compte ;

Concernant, l'encadrement des heures de connexion, en l'absence de durée légale du travail applicable aux travailleurs indépendants, la loi de transposition devra créer un mécanisme spécifique :

- Plafond de connexion active journalière fixé par décret (par exemple 10 heures), avec déconnexion automatique au-delà ;
- Pause obligatoire non décomptée de la rémunération au-delà d'un certain temps de connexion continu
- Rapport mensuel transmis au travailleur sur ses durées de connexion et son taux d'acceptation, avec droit de rectification

Concernant l'information individuelle des travailleurs, chaque travailleur de plateforme devra recevoir, dans une langue qu'il comprend :

- Un document d'information sur les risques professionnels identifiés et les mesures de prévention en vigueur ;
- Les procédures de signalement (agression, accident, risque climatique, etc.) disponibles et les délais de traitement garantis.

Concernant la protection face à la violence et au harcèlement, l'article 12-5 impose aux États membres de veiller à ce que les plateformes prennent des mesures préventives contre la violence et le harcèlement, y compris la mise à disposition de canaux de signalement efficaces.

Concernant les mesures préventives structurelles :

La transposition devra imposer :

- **L'intégration des risques de violence** (physique, verbale, psychologique, sexuelle) dans le DUERP, avec des mesures de prévention spécifiques par type de travail (VTC, livraison, soin à domicile) ;
- **Des formations obligatoires à la gestion des situations dangereuses, financées par la plateforme ;**
- **Des mécanismes permettant au travailleur de refuser ou d'interrompre une mission en cas de danger immédiat, sans pénalité algorithmique.**

Canaux de signalement effectifs :

Pour éviter des dispositifs purement symboliques, la loi devra fixer des obligations de résultat :

- **Délai maximum de traitement des signalements** (par exemple 48 heures pour une première réponse humaine) ;
- **Obligation d'analyse systématique de chaque signalement et de communication des suites données au travailleur** ;
- **Interdiction de toute sanction algorithmique** (baisse de score, désactivation) consécutive à un signalement dans un délai à définir ;
- **Mise en place d'un accompagnement psychologique post-agression**, financé par la plateforme ;
- **Transmission trimestrielle aux représentants des travailleurs d'un rapport anonymisé sur les signalements reçus et les suites données.**

Concernant l'extension du champ de protection aux travailleurs indépendants, il est préconisé d'instaurer une couverture SST universelle pour les travailleurs de plateformes, quel que soit leur statut juridique, comprenant au minimum :

- **L'évaluation collective des risques applicable à l'ensemble des travailleurs actifs sur la plateforme ;**
- **La fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux conditions d'exercice** (casques, gilets réfléchissants, vêtements de pluie, protections anti-chaleur) ;
- **L'accès à une formation à la prévention des risques, financée par la plateforme ;**
- **La prise en compte des risques psychosociaux dans les obligations de prévention, y compris pour les indépendants ;**
- **Un mécanisme de reconnaissance et d'indemnisation des accidents survenus dans le cadre de l'activité, sans subordination à la qualification du statut.**

Concernant le contrôle, inspection et sanctions

L'efficacité de la transposition dépend de la robustesse des mécanismes de contrôle. Il est préconisé de :

- **Donner explicitement compétence à l'Inspection du travail pour contrôler les obligations SST des plateformes à l'égard de l'ensemble de leurs travailleurs actifs, y compris les indépendants ;**
- **Créer un droit d'accès de l'Inspection du travail aux systèmes algorithmiques et aux données de connexion agrégées ;**
- **Instaurer des sanctions administratives dissuasives, proportionnées au chiffre d'affaires de la plateforme, en cas de manquement aux obligations d'évaluation des risques, de signalement ou de formation ;**
- **Exiger la publication annuelle par chaque plateforme d'un rapport SST incluant les données d'accidents, les signalements reçus et les mesures correctives adoptées.**

Sur l'orientation provisoire n°5 relative à la couverture ATMP des travailleurs et travailleuses de la mobilité, en commençant par la livraison :

La CFDT revendique que tous les travailleurs et travailleuses bénéficient d'une couverture ATMP. Ainsi, nous accueillons favorablement cette orientation provisoire. En effet, les livreurs

en particulier sont **très exposés aux risques santé et sécurité** comme le documente la recherche aujourd'hui. En revanche, limiter cette couverture aux seuls livreurs créerait une inégalité de traitement que la CFDT ne considère pas justifiée.

En effet, que ce soient les chauffeurs VTC, les aides à domiciles ou encore les travailleurs du numériques, entre autres, toutes et tous sont exposés à des risques professionnels : accidents de la route, agressions, TMS, risques chimiques, manutention, fatigue visuelle, RPS,...
Tous les travailleurs de plateformes doivent pouvoir bénéficier d'une protection ATMP financée par la plateforme.

En revanche, nous invitons la mission à reconsidérer nos positions exposées ci-dessous puisque celles-ci couvre plus largement la prévention, notamment par le dialogue social, les compétences de l'inspection du travail et les sanctions.

d. Nos revendications pour la formation de tous les travailleurs de plateformes

Depuis 2018, les travailleurs non-salariés bénéficient d'un droit à la formation sous forme d'une cotisation obligatoire à leur formation professionnelle (entre 0,1% et 0,3% du chiffre d'affaires selon l'activité). La loi n° 2019-1428 du 14 décembre 2019 d'orientation des mobilités est venue modifier l'article L.7342-3 du code du travail afin de prévoir la possibilité d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) des travailleurs qui utilisent une plateforme de mise en relation par voie.

Pour la CFDT, le droit à la formation des travailleurs indépendants de plateformes, tel qu'il existe aujourd'hui, tend à reproduire voire renforcer les inégalités subies par les publics les plus vulnérables alors même qu'ils sont ceux qui en auraient le plus besoin. En effet, dès lors que ce droit est alimenté par une cotisation calculée en pourcentage du chiffre d'affaires, la constitution des droits à la formation est moins favorable, à volume d'activité égal, aux travailleurs percevant les rémunérations les plus faibles. Ce mécanisme pénalise les travailleurs les plus précaires et limite leur capacité à accéder à des formations pourtant essentielles à leur sécurisation professionnelle et à leur évolution de carrière.

Cette situation contraste avec le fonctionnement du Compte personnel de formation (CPF) des salariés. Celui-ci est alimenté de manière forfaitaire, à hauteur de 500 euros par an, indépendamment du niveau de rémunération. Ce montant est porté à 800 euros par an pour certains publics nécessitant un soutien renforcé, notamment les personnes en situation de handicap ou celles disposant d'un faible niveau de qualification.

C'est pourquoi, l'obligation d'un abondement du CPF d'un travailleur indépendant par une plateforme devrait être obligatoire dès le 1er euro de chiffre d'affaires réalisé via cette plateforme. Le montant de cet abondement par la plateforme doit être calculé en tenant compte du **temps effectif de travail réalisé par le travailleur via cette plateforme. Ainsi, la plateforme aurait une obligation plus ou moins importante de compléter le CPF d'un travailleur dès lors que celui-ci génère un euro de chiffre d'affaires via cette plateforme**. In fine, un travailleur de plateformes exerçant un équivalent plein temps via une ou plusieurs plateformes (c'est-à-dire cumulé) doit pouvoir bénéficier des mêmes droits qu'un salarié : 500 euros annuel, et 800 euros si sa situation justifie un soutien renforcé. Pour ce faire, **chaque secteur (par ex : via l'Arpe) doit**

pouvoir produire un diagnostic panorama des missions (temps moyen, médian, âge, rémunération, etc.) permettant d'identifier le niveau forfaitaire d'abondement du CPF par la plateforme. Ainsi, **plus un travailleur est dépendant d'une plateforme (économiquement et au regard du volume d'activité en temps), plus la plateforme a l'obligation d'abonder son CPF.**

En outre, en tant que donneuse d'ordre, les plateformes ne devraient pas disposer d'un droit de regard sur le choix de la formation, contrairement à ce qui existe pour les employeurs aujourd'hui. Elles peuvent en revanche abonder jusqu'à 3000 euros le CPF d'un travailleur lorsqu'il s'agit d'une formation prioritaire et certifiante pour le secteur et recouvrir ces droits s'ils ne sont pas utilisés par la personne concernée. **Rappelons que le CPF est un outil à la main du travailleur, il ne faut donc pas confondre cet outil avec les formations mises à dispositions par certaines plateformes aujourd'hui dans le cadre de la professionnalisation des travailleurs. Enfin, les plateformes doivent avoir l'obligation de communiquer régulièrement sur ces droits auprès des travailleurs ainsi que mettre à disposition un accompagnement humain adéquat afin que ces droits soient rendus effectifs.**

Le CFDT est à votre disposition pour toute question supplémentaire.

Revendications CGT relatives à la transposition de la directive européenne sur « l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme » du 23 octobre 2024.

CGT confédérale – septembre 2026

Contexte et objectif général :

La CGT propose d'**agir pour s'opposer au développement de l'utilisation dévoyée du statut d'entrepreneur individuel** à des fins de substitution au statut de salarié. Si ce phénomène est **massifié avec le développement des plateformes numériques** d'emploi, nous précisons que cette substitution se développe **également sans cet intermédiaire**. La CGT ne circonscrit donc pas son action contre le travail non-salarié à la question de la plateformisation de l'emploi et mènera également la **bataille contre tous les donneurs d'ordre qui profitent de statuts du type micro-entrepreneur** pour leurs subordonnés afin de s'affranchir de toute responsabilité sociale d'employeur.
Néanmoins le **contexte d'adoption de la directive européenne** sur « *l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme* » dont la transposition en droit national doit intervenir avant le 2 décembre 2026 et la récente adoption de **la convention de l'OIT** en juin dernier sur ce même sujet nous impose **de fixer les positions revendicatives confédérales contre ce que nous pouvons convenir d'appeler « l'ubérisation des emplois ».**
Rappelons que le récent accroissement du nombre de faux indépendants souvent en statut de micro-entrepreneur fait peser le risque de remise en cause de la Sécurité sociale, de la casse massive des garanties collectives et de la protection sociale avec le retour du paiement à la tâche.

Revendications :

- ❖ Mise en place d'une présomption automatique et collective de salariat

La directive fait référence à une présomption de salariat sans être précise sur ses modalités d'application. Pour la transposition du texte en droit national, la CGT propose une présomption collective, garante de nouveaux droits et peu réfragable. Elle s'oppose donc à tous les projets sans ambition de mise en place d'une simple facilité procédurale de requalification calquée, par exemple, sur les contentieux en discrimination. La CGT s'oppose également aux projets de coopérative d'activité et d'emploi (CAE), ou à tout autre intermédiaire inutile entre la plateforme et le ou la travailleur-euse, qui ne ferait que diluer la responsabilité de la plateforme vis-à-vis de ses subordonné-e-s sans changer fondamentalement leurs conditions de travail et de rémunération.

1) La CGT en faveur du caractère automatique et collectif de la présomption

Aujourd'hui, pour faire requalifier la relation de travail, le ou la travailleur·euse indépendant·e doit saisir le CPH (il ou elle peut être accompagné·e d'une OS). La décision éventuelle de requalification n'a d'effet que sur le ou la salarié·e concerné·e. La présomption est alors individuelle et non collective.

La CGT propose alors de mettre en place une présomption automatique et collective inscrite au Livre VII du Code du travail, condition à une transposition ambitieuse de la directive qui permettrait de salarier des milliers[1] de faux et fausses indépendant·e·s. **Nous proposons donc de mettre en place une présomption légale de salariat qui** doit avoir **un effet contraignant *erga omnes*** (= sur tout le monde, c'est-à-dire qu'elle s'imposerait à la plateforme **pour l'ensemble de ses travailleur·euse·s**).

Cette présomption s'appliquerait sans critère autre que le fait de travailler pour une plateforme numérique de travail. Pour rappel, lors des travaux préparatoires de la directive, plusieurs pistes ont été proposées et notamment la mise en place de critères pour appliquer la présomption de salariat. La question d'apporter une preuve pour déclencher la présomption ne permet pas de faciliter de manière ambitieuse l'acquisition du statut de salarié et a finalement pour objet, d'après la CGT, d'alourdir la procédure. De plus il est probable que les plateformes cherchent à contourner ces critères. Ainsi, pour la CGT, la **requalification en masse ne doit pas reposer sur une liste de critères négociés**.

Pour rappel encore, le livre VII prévoit déjà plusieurs présomptions de salariat (**artistes de spectacles, mannequins, journalistes professionnels, VRP**) ou une application de tout ou partie du code du travail malgré un autre statut d'emploi (**gérants de succursales de commerce de détail, travailleurs à domicile, assistants maternels et assistants familiaux, intermittents du spectacle**). L'application d'une telle présomption dans le livre VII assurerait que chaque contrat conclu entre un·e travailleur·euse et une plateforme serait présumé être un contrat de travail.

Pour défendre cette position, nous pouvons aussi **nous inspirer du code rural et de la pêche maritime dans son L722-23** qui a prévu une **présomption de salariat** au profit de toute personne qui travaille, moyennant rémunération, **dans les exploitations ou entreprises de travaux forestiers**. L'objectif de la disposition est de lutter contre le travail dissimulé plus fréquent dans le secteur agricole couplé à des taux de sinistralité élevés. Cette présomption donne accès aux cotisations sociales via la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et l'application du droit du travail. En outre l'évaluation de la levée de cette présomption est effectuée par la MSA avec des critères stricts.

Le respect de cette présomption de salariat devra être garanti par de nouveaux moyens de contrôle et de sanction au bénéfice de l'inspection du travail.

2) Une présomption garante de nouveaux droits

La reconnaissance du statut de salarié doit ouvrir à trois garanties essentielles :

- La mise en place d'une **rétroactivité des droits** à la protection sociale (Code du travail et Code de la Sécurité sociale) ;
- **L'interdiction de rompre le contrat dès la reconnaissance du statut de salarié** avec une absence de période d'essai pour tout contrat signé à la suite d'une requalification ;

[1] Selon l'ARPE, déjà 84 000 livreurs à vélo en 2022 travaillaient via une plateforme numérique. Nous sommes favorables à leur requalification comme aux autres travailleur·euses faussement indépendant·e·s des autres secteurs. (https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2024/04/DP_ARPE_2024.pdf p.4).

- La **régularisation de tous les travailleur·euse·s sans papiers.**

Ces garanties essentielles attachées à la **présomption de salariat doivent être étendues** à l'ensemble des travailleur·euse·s de plateformes, en particulier **à celles et ceux victimes d'intermédiaires illicites**, communément appelés "loueurs de compte". À ce titre, tout·e travailleur·euse de plateforme opérant par l'intermédiaire d'un tel tiers doit pouvoir bénéficier, d'un ensemble de droits effectifs : délivrance d'un titre de séjour, accès à un contrat de travail dépourvu de période d'essai, ainsi que l'ouverture d'une protection sociale avec effet rétroactif.

3) Mise en place de critères stricts et cumulatifs pour renverser la présomption de salariat

La directive prévoit dans le paragraphe 2 de son article 5 que les États membres établissent une présomption de salariat réfragable effective, c'est-à-dire la possibilité pour les plateformes ou les indépendant·e·s de renverser la présomption de salariat. Cependant, il reste au législateur national de prévoir les critères ou conditions qui le permettent. La CGT alerte sur le fait que **la réfragabilité est une brèche** dans laquelle les plateformes vont tenter de s'introduire pour **remettre en cause la présomption.**

Nous proposons donc de **restreindre la possibilité de la levée de la présomption**. Pour ce faire, nous proposons de retenir des critères cumulatifs et stricts visant à prouver l'indépendance des travailleur·euse·s de la plateforme concerné.e.s. Nous suggérons de nous inspirer des critères proposés par le parlement européen dans son Rapport du 21/12/2022 aux amendements n° 101 à 111. Il conviendrait donc de **les retenir comme des conditions cumulatives pour lever la présomption**. La présomption ne serait alors levée qu'en cas de validation sans exclusion de tous les critères suivants :

- Absence totale de contrôle et de direction par la plateforme sur le ou la travailleur·euse ;
- Fixation libre et réelle de la rémunération par le ou la travailleur·euse (liberté d'élaborer un devis et de facturer) ;
- Détermination effective par le ou la travailleur·euse de ses conditions d'exécution, en toute autonomie, sans être soumis à des mécanismes de contrôle, de sanction ou d'orientation de l'activité — tels que des systèmes de notation, d'évaluation ou d'affectation des tâches — mis en place par la plateforme, y compris lorsqu'ils sont exercés indirectement par un intermédiaire sur lequel elle agit en qualité de donneur d'ordre ;
- Liberté totale pour les travailleur·euse·s de nouer des contacts commerciaux entre la personne qui exécute le travail via la plateforme et le destinataire des biens ou des services pendant ou après l'exécution du travail ;
- Absence totale de suivi ou de supervision de la personne qui exécute un travail via une plateforme ou un intermédiaire pendant qu'elle effectue ce travail ;
- Absence totale d'obligation, imposée par la plateforme ou un intermédiaire à la personne qui exécute un travail via une plateforme, de respecter des règles spécifiques en matière d'apparence, de comportement à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail ;
- Liberté de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour exécuter le travail ;
- Liberté totale pour la personne qui exécute un travail via une plateforme, d'exécuter un travail pour un tiers, notamment pour des concurrents des plateformes de travail numériques ;
- Liberté de choix de la personne qui exécute un travail via une plateforme en ce qui concerne la protection sociale, l'assurance accident du travail et maladie professionnelle, le régime de

retraite ou d'autres formes d'assurance sans aucune incitation ni menace de la part de la plateforme ou d'un intermédiaire.

La plateforme employeur ne pouvant se faire justice à elle-même, elle devrait saisir le CPH pour renverser la présomption. La décision du CPH n'aurait d'effet que pour le ou la salarié·e contre lequel ou laquelle la plateforme aurait saisi le CPH. Pour la CGT, plus généralement, nous rappelons que nous sommes pour **la fin de la présomption française de non-salariat reposant sur l'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS)**, s'agissant des travailleur·euse·s de plateforme, instaurée par l'article L8221-6 du code du travail.

❖ La lutte contre le tiers statut qui suppose :

Nous appelons « tiers statut » le flou entretenu par les pouvoirs publics entre les statuts de véritable indépendant et de salarié qui mène à infliger le pire des deux « mondes » à ces travailleur·euse·s : une subordination totale à leur donneur d'ordre et aucun financement de la protection sociale par ce dernier. Ainsi nous dénonçons :

- La mise en place de l'Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi (l'ARPE) qui existe depuis 2022. Il s'agit d'une pseudo-instance de négociation qui échappe aux cadres des négociations de branches et qui, *in fine*, impose un tiers statut entre le salariat et l'auto-entreprenariat. Nous en demandons la suppression.

- La mise en place du précompte de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) qui est un prélèvement à la source des cotisations sociales des travailleur·euse·s des plateformes. Nous contestons cette mise en place pour deux raisons : 1) Cette pratique acte l'existence du tiers statut. En effet, le ou la travailleur·euse de plateforme n'aurait pas le statut de salarié mais le donneur d'ordres devrait tout de même reverser des cotisations sociales comme si c'était son salarié. 2) Ce prélèvement risque d'amputer la rémunération déjà faible et parfois même inférieure au SMIC de ces travailleur·euse·s. La CGT considère que si la plateforme doit verser des cotisations sociales au titre du travail réalisé par ces subordonné·e·s à l'URSAFF elle devrait alors les salarier.

- Les mécanismes de protection du statut de salarié nécessitent aux fins de leur réalisation : de nouvelles prérogatives légales ainsi que davantage de moyens (humains et matériels) conférés à l'inspection du travail ; la création dans la loi d'une compétence spéciale d'attribution dévolue au CPH pour lever le cas échéant la présomption légale de salariat.

❖ La lutte contre l'opacité de la gestion algorithmique et des données

La Directive est le premier instrument législatif européen à traiter de l'impact de l'algorithme dans le cadre du travail. Il faut nous en saisir pour exiger la transparence de la gestion algorithmique des travailleurs et des travailleuses, avec un droit de regard des organisations syndicales. En matière algorithmique, il faut **lever le secret des affaires qui est systématiquement avancé pour refuser de donner accès aux critères alimentant l'algorithme**.

La CGT exige la clarté sur trois éléments importants pour les travailleur-euse·s des plateformes :

1) les critères de détermination de la rémunération

2) les critères de détermination de la répartition des missions

3) les critères d'attribution des sanctions automatisées (ex : les livreur·euse·s ont constaté le fait que deux client·e·s qui attribuent la note la plus basse « une étoile » implique une sanction automatique quand bien même ces notes peuvent reposer sur un motif injuste voire discriminatoire).

De manière plus générale, toute décision prise par la plateforme d'emploi qui a une incidence sur l'emploi ou l'organisation du travail doit faire l'objet d'une décision motivée et écrite.

La circulation et le partage des données des travailleur·euse·s doivent être **transparents et respecter le RGPD qui doit primer sur le secret des affaires.**

De plus l'Inspection du travail doit se doter de nouveaux moyens spécifiques au contrôle de la gestion algorithmique du travail. Nous revendiquons notamment :

- La pénalisation avec compétence de l'inspection du travail prévoyant des sanctions dissuasives en cas de non-respect des interdictions fixées par l'article 7 de la Directive Plateforme en lien avec les interdictions de l'article 5 fixé par le règlement européen du 13 juin 2024 concernant l'IA.
- Le recrutement d'ingénieu·e·s spécialisé·e·s en IA dans les directions régionales du ministère du travail et la mise en place d'une formation adaptée pour les agent·e·s de contrôle.

Audition Transposition de la Directive 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Secteur International – Europe

23 juin 2026

Les travailleurs de Plateforme sont vulnérables et la relation de travail, par essence déséquilibrée, doit être compensée par une législation et un dialogue social efficaces.

La transposition de la Directive revêt donc une importance extrême.

Sans faire de généralité, les travailleurs de plateforme sont souvent sans papier, travaillent sous alias et une partie de ce qu'ils ont gagné est reversée à un autre individu (qui est le titulaire du compte).

Le travailleur de plateforme ne connaît pas les règles du jeu qui sont établies par un algorithme. Il ne connaît aucune stabilité, ni dans ses missions, ni dans ses conditions de travail (même sa rémunération est imprévisible).

Il travaille la peur au ventre et le téléphone en permanence dans la main. Au XXIème siècle, nul ne peut accepter cette réalité.

S'intéresser aux travailleurs de plateforme, c'est s'intéresser d'abord aux changements du travail, aux méthodes d'organisation du travail, ainsi que

s'adapter aux nouveaux outils numériques, technologiques mais pas seulement.

En effet, pour Force Ouvrière, si les changements sont nécessaires et les évolutions indispensables, le travailleur doit rester au cœur de ces évolutions.

A chaque évolution des outils de production quels qu'ils soient (nouvelle machine à tisser, introduction d'une ligne de production, intégration d'algorithmes ou de l'IA...) nous nous devons d'adapter notre législation et de maintenir un dialogue social vigoureux.

Mettre le travailleur au cœur des préoccupations et améliorer ses conditions de travail, (et par là-même ses conditions de vie), reste la meilleure solution pour que l'évolution de l'organisation du travail représente un réel progrès pour tous, c'est-à-dire pour la société dans son ensemble.

Le progrès doit être partagé, c'est une priorité pour Force ouvrière et c'est surtout la garantie d'une société apaisée.

Le Considérant 7 de la Directive résume parfaitement la situation et pourquoi nous avions besoin d'une directive :

« Les affaires dont ont été saisies les juridictions de plusieurs États membres ont montré la ***persistance de la qualification erronée du statut professionnel*** *dans certains types de travaux via une plateforme, en particulier dans les secteurs où les plateformes de travail numériques exercent un certain niveau de direction et de contrôle. Alors que les plateformes de travail numériques qualifient souvent les personnes travaillant par leur intermédiaire de travailleurs indépendants ou de «contractants indépendants», de nombreuses juridictions ont constaté que les plateformes exercent* ***de facto*** *une direction et un contrôle à l'égard de ces personnes, en les intégrant souvent dans leurs activités principales.* ***Ces***

juridictions ont donc requalifié les travailleurs censés être indépendants en travailleurs salariés par les plateformes ».

Pour les millions de travailleurs concernés, quel est le pourcentage de ceux qui vont saisir une juridiction ?

Combien sont-ils à rester dans un statut de « faux indépendants », et donc dans une situation de vulnérabilité et de précarité alors que les faits relatent une situation de salariat ?

Combien subissent des représailles (limitation, désactivation de comptes) s'ils émettent simplement l'hypothèse de faire valoir leurs droits ?

La Directive insiste sur une « facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail de plateforme ».

Pour Force Ouvrière, c'est bien la question de **la présomption légale de salariat** qui est au cœur de la Directive.

Le travailleur de plateforme est sous la subordination de la plateforme qui organise le travail, contrôle et sanctionne le travailleur.

Il faut apprécier la réalité des faits à travers un faisceau d'indices (qui organise ? qui fixe les horaires ? qui rémunère ? qui sanctionne ?). Primauté des faits vs qualification de la relation donnée par les parties.

FO se satisfait pleinement de **l'article 5 de la Directive** et de ce que la charge de la preuve fasse l'objet d'un renversement : ce n'est plus au travailleur de prouver qu'il est dans une relation de salariat mais bien à la plateforme de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail (ceci est parfaitement logique au regard du déséquilibre des pouvoirs qui existe entre le travailleur et la plateforme – qui dispose, notamment de toutes les données numériques, notes des clients, nombre de missions effectuées… – contrairement au travailleur).

La présomption et/ou requalification suite à une procédure doit être **collective.**

Si ce n'est pas le cas, nous ne répondons pas au Considérant 7 de la Directive qui évoque la « ***persistance de la qualification erronée du statut professionnel*** ».

C'est le moment d'être ambitieux et courageux dans la transposition de la Directive ; si nous ne le sommes pas, les tribunaux seront de plus en plus engorgés pour un résultat que nous connaissons in fine : la requalification, après de longues années de procédures.

Il y a urgence à agir. A l'heure de l'adoption d'une Convention internationale portant sur le travail décent dans l'économie de plateforme, la France ne peut pas rester sourde à ces problématiques ; problématiques qui sont traitées clairement dans la Directive mais qu'il faut aujourd'hui transposer en droit français ; sans en affaiblir ses nobles intentions.

La présomption de salariat est une des réponses pour une société plus juste :

1- moins de saisines des juridictions pour qualification erronée,
2- des conditions de travail (et de vie) décentes pour les travailleurs de plateformes,
3- des cotisations sociales dues qui entrent dans les caisses de l'Etat.

FO soutient que c'est **l'Inspection du travail** qui est seule autorité compétente habilitée à agir et à faire respecter la présomption de salariat.

Toutefois, nous rappelons qu'il faut augmenter les effectifs et veiller à ce que les inspecteurs soient formés correctement.

Ce n'est qu'à ces conditions que la présomption de salariat sera effective dans les faits et donc qu'un des objectifs de la Directive sera atteint (améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes).

Précisions concernant la présomption légale :

Paragraphe 5.2 : *la présomption légale doit être effective et constituer une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme.*

Il en découle que toute tentative visant à établir, au niveau des Etats membres, un ensemble de critères rendant difficile pour les travailleurs de plateforme de déclencher la présomption risquerait d'être contraire à la Directive.

La présomption légale peut également être déclenchée par des instances administratives, telles que les inspections du travail, *sans l'implication ou le consentement des travailleurs exerçant un travail via une plateforme.*

Les autorités compétentes sont légalement tenues d'engager une action pour mauvaise qualification du statut professionnel lorsqu'elles estiment que « le statut professionnel pourrait avoir été qualifié de façon erronée ».

L'ARPE

L'Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi a été créé en 2021 pour mettre en place un dialogue social entre les Plateformes et les travailleurs indépendants qui utilisent ces plateformes (via un contrat commercial).

L'ARPE a été créée pour tenter de rééquilibrer les relations de travail entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation.

L'objectif était d'instaurer une représentation collective des travailleurs des plateformes des VTC et de livraison, notamment pour l'organisation des élections – en vue de déterminer la représentativité des organisations représentant les travailleurs.

La mise en place de l'ARPE a permis la création d'un réseau. Le réseau, c'est important...surtout lorsqu'on parle de travailleurs isolés (seuls face à leurs tâches professionnelles, sans marge de manœuvre pour organiser leur travail, sans interaction professionnelle bref, sans collectif de travail) ...

Ça a sûrement contribué à briser un peu l'isolement et à faire parler de la problématique des chauffeurs/livreurs.

Toutefois, et bien que FO soit majoritaire pour les VTC, nous pensons que le dialogue social y est insuffisant et n'apporte pas assez d'amélioration des conditions de travail.

La Directive doit venir corriger cet aspect / renforcer le dialogue social des plateformes.

A ce titre, le rôle confié aux représentants des travailleurs dans l'article 10 de la Directive est primordial. En effet, ils seront impliqués dans l'évaluation des décisions individuelles prises par les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de décisions automatisés.

La participation des représentants dans l'appréciation de ces décisions individuelles est un rempart contre les discriminations et un chemin vers l'égalité de traitement entre les travailleurs des plateformes.

Mettre un pansement sur une plaie ne suffit plus ; il en va de la santé et de la vie de millions de travailleurs aux conditions de travail précaires.

Avoir le droit à l'assurance maladie, à des prestations de chômage, cotiser pour sa retraite, savoir combien on est rémunéré ou pourquoi un compte est désactivé : voilà les vraies améliorations qu'il faut urgemment mettre en place ! Non seulement pour les travailleurs mais aussi pour notre société (on

parle souvent de fraudes à la sécurité sociale et nous considérons que c'en est une – charges patronales non versées).

Il ne s'agit pas de créer de nouveaux avantages pour les travailleurs mais de respecter les droits et principes fondamentaux en corrigeant une situation autant injuste qu'illégale.

L'ARPE aura été un point de départ mais il faut maintenant aller au-delà de ce fonctionnement.

Gestion algorithmique, de la transparence en ce qui concerne les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés.

L'ensemble des travailleurs est concerné par la gestion algorithmique du travail et non plus seulement les travailleurs des plateformes.

Aussi, il faut garantir aux travailleurs le droit de recourir à des experts en présence de système de gestion algorithmique.
Également, lorsque des décisions automatiques sont prises, le travailleur doit pouvoir interroger, questionner cette décision. Une réponse doit lui être donnée par la plateforme/employeur.
Les travailleurs doivent avoir accès à leurs données personnelles ; la procédure doit être simple et rapide pour qu'elle ne soit pas dissuasive.

Afin que les droits des travailleurs des plateformes soient effectifs, il convient, bien évidemment, de fixer des sanctions à l'égard des plateformes/ employeurs qui ne respecteront pas leurs obligations.
A défaut, les grandes plateformes ne corrigeront pas leur façon de faire ni leur organisation mais préféreront payer des amendes aux montants dérisoires en comparaison à leurs chiffres d'affaires.

Enfin, nous parlerons de **la santé et sécurité** des travailleurs de plateforme.

Les plateformes doivent évaluer les risques en matière de SST, en particulier en matière d'AT, de RPS et de risques ergonomiques.

Les droits à l'information / consultation s'appliquent « selon les mêmes modalités » que dans la directive 2002/14/ CE.

Article 13.2 élargit les droits à l'Information et la Consultation aux « décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes ».

L'article 13.3 accorde aux représentants des travailleurs des plateformes le droit de faire appel à un expert « de leur choix » pour examiner la question faisant l'objet de l'IC et formuler un avis.

Cet expert en données doit être rémunéré par la plateforme à condition que celle-ci compte plus de 250 travailleurs dans l'Etat-membre concerné et que les dépenses soient proportionnées.

Les Etats membres peuvent eux-mêmes déterminer la fréquence à laquelle cet expert peut être sollicité par les représentants de travailleurs.

En **conclusion**, FO vous demande de transposer la Directive de façon efficace pour que le titre de cette Directive « relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme », prenne vie sur le terrain.

Il faut donc agir avec courage et détermination : la transposition doit garantir une présomption de salariat réelle et collective. Elle doit aussi améliorer le sort de millions de travailleurs de plateforme, notamment en matière de santé et de sécurité, de transparence dans la gestion des données personnelles, de contrôle humain des systèmes de surveillance automatisés et des systèmes de prises de décisions automatisés.

Notre responsabilité est collective et seule une transposition courageuse sera bénéfique pour l'ensemble de notre société.

FO

Restitution audition Transposition de la Directive 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Secteur International – Europe

14 septembre 2026

Force Ouvrière salue l'initiative de réunir les partenaires sociaux dans l'objectif de présenter les orientations du rapport qui paraîtra fin septembre et qui fait suite aux auditions de juin 2026.

En préambule, Force Ouvrière rappelle qu'elle milite pour une transposition efficace de la directive pour que le titre de celle-ci « relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme » soit effective sur le terrain.

Il faut donc agir avec courage et détermination : la transposition doit garantir une présomption de salariat réelle et collective. Elle doit aussi améliorer le sort de millions de travailleurs de plateforme, notamment en matière de santé et de sécurité, de transparence dans la gestion des données personnelles, de contrôle humain des systèmes de surveillance automatisés et des systèmes de prises de décisions automatisés.

Notre responsabilité est collective et seule une transposition courageuse assurera des conditions de travail décentes aux travailleurs de plateformes.

Voici nos **commentaires** concernant les orientations présentées par la mission le 14 septembre dernier :

Pour FO, la présomption de salariat reste incontournable.

Comme nous l'avons déjà fait valoir, un travailleur sans papier n'ira jamais contester son statut devant le Conseil des Prud'hommes.

Pour les millions de travailleurs concernés, quel est le pourcentage de ceux qui vont saisir une juridiction ?

Combien sont-ils à rester dans un statut de « faux indépendants », et donc dans une situation de vulnérabilité et de précarité alors que les faits relatent une situation de salariat ?

Combien subissent des représailles (limitation, désactivation de comptes) s'ils émettent simplement l'hypothèse de faire valoir leurs droits ?

La Directive insiste sur une « facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail de plateforme ».

Pour Force Ouvrière, c'est bien la question de **la présomption légale de salariat** qui est au cœur de la Directive.

Le travailleur de plateforme est sous la subordination de la plateforme qui organise le travail, contrôle et sanctionne le travailleur.

Il faut apprécier la réalité des faits à travers un faisceau d'indices (qui organise ? qui fixe les horaires ? qui rémunère ? qui sanctionne ?). Primauté des faits vs qualification de la relation donnée par les parties.

FO se satisfait pleinement de **l'article 5 de la Directive** et de ce que la charge de la preuve fasse l'objet d'un renversement : ce n'est plus au travailleur de prouver qu'il est dans une relation de salariat mais bien à la plateforme de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail (ceci est parfaitement logique au regard du déséquilibre des pouvoirs qui existe entre le travailleur et la plateforme – qui dispose, notamment de toutes les données numériques, notes des clients, nombre de missions effectuées... – contrairement au travailleur).

La présomption et/ou requalification suite à une procédure doit être **collective**.

Si ce n'est pas le cas, nous ne répondons pas au Considérant 7 de la Directive qui évoque la « ***persistance de la qualification erronée du statut professionnel*** ».

Si les conclusions contenues dans le rapport « facilitent » l'accès aux Prud'hommes sans qu'il y ait une présomption de salariat, alors il y aura deux types de travailleurs : ceux qui auront saisi le Conseil de Prud'hommes et dont le statut sera celui de salarié et les autres, qui resteront sous le statut d'entrepreneur – faute d'avoir saisi la juridiction.

Cette coexistence de 2 statuts différents alors que les travailleurs effectuent les mêmes tâches, font face aux mêmes risques professionnels, se conforment à la même gestion algorithmique nous paraît non seulement dangereuse mais également illégale ! Les plateformes seraient-elles autorisées à bafouer l'égalité de traitement ?

Nous ne pouvons pas accepter cette situation incohérente et injuste.

Sur le risque ATMP

FO est bien entendu favorable à ce que les travailleurs de plateforme soient couverts par le risque ATMP. Mais quid du chômage ? des retraites ? de la protection sociale globale ?

Là encore, le travailleur de plateforme est-il un salarié ou non ? Pourquoi ne pas le faire bénéficier de toutes les protections et le faire cotiser au régime général ?

Ce statut « hybride » interroge et risque de rendre encore plus complexe une situation injuste qui devait justement être corrigée par la transposition de la directive. Nous sommes loin de cette « simplification » pourtant chère aux organisations patronales.

Sur **la rémunération minimale**

Parle-t-on d'un salaire minimum de branche ? d'un SMIC ?

Concernant Force Ouvrière, il ne saurait en être autrement au risque re revenir au travail à la tâche ou de se retrouver dans la situation plus que précaire des VTC.

Concernant **l'ARPE**, FO répète qu'elle n'est pas favorable à cette autorité.

Le dialogue social y est insuffisant et n'apporte pas assez d'amélioration des conditions de travail.

C'est une autorité qui n'a pas prouvé son efficacité, au détriment des travailleurs et qui est, de ce fait, contestée.

Nous militons pour un réel dialogue social. A ce titre, le rôle confié aux représentants des travailleurs dans l'article 10 de la directive est primordial. En effet, ils seront notamment impliqués dans l'évaluation des décisions prises par les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de décisions automatisés.

Il appartient uniquement à l'Inspection du travail de contrôler l'application des accords, de sanctionner en cas de non-transmission des données...c'est pour FO la seule autorité habilitée à agir et à faire respecter les normes du travail.

Par ailleurs, selon les conclusions, l'ARPE devrait avoir un rôle d'information vis-à-vis de l'ensemble des plateformes pour savoir si oui ou non elles entrent dans le champ de la législation relative aux plateformes : qui étudiera les dossiers ? comment seront formés ceux qui auront autorité pour décider ? Comment concevoir d'être juge et partie ?

En conclusion FO salue le travail qui a été réalisé par la mission.

Certaines orientations vont dans le sens de l'amélioration des conditions de travail même si les contours de ces orientations restent à définir.

Toutefois, nous craignons que la demi-mesure qui prévaut dans les orientations ne crée davantage de complexité et d'injustice pour l'ensemble des acteurs de l'économie des plateformes.

Ce n'était sûrement pas l'objectif visé par la directive, qui, nous le rappelons encore et toujours, évoque, en son considérant 7 **« la persistance de la qualification erronée du statut professionnel »**.

Il est encore temps de dresser le constat selon lequel la présomption de salariat répond aux objectifs de la directive :

1. Moins de saisines des juridictions pour qualification erronée ;
2. Des conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs de plateformes ;
3. Des cotisations sociales dues par les plateformes qui entrent dans les caisses de l'Etat et qui participent donc à une société plus juste.

Observations de la CFE-CGC sur les orientations de la mission de concertation pour la transposition de la directive européenne sur les travailleurs des plateformes.

Orientation n°1 — Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive

Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive, sans procéder à des exclusions sectorielles, en explicitant les critères d'analyse et en mettant en place, en amont, un mécanisme d'accompagnement des plateformes de type « rescrit ».

Observations CFE-CGC :

Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive est une bonne chose, et il est souhaitable pour les plateformes comme pour les travailleurs d'avoir de la sécurité juridique. Si les mécanismes d'accompagnement de type « rescrits » correspondent à la lettre et à l'esprit de la directive, la CFE-CGC y sera favorable.

Orientation n°2 — Assurer un socle commun de transposition

Assurer un socle de transposition de la directive applicable au cadre général concernant l'ensemble des plateformes.

Observations CFE-CGC :

C'est tout l'objectif de la directive et la CFE-CGC y souscrit, aussi la limitation des orientations n°5, 6 et 7 au secteur de la mobilité interroge (voir nos observations correspondantes).

Orientation n°3 — Rendre la transparence algorithmique concrète et effective

Faire de la transparence algorithmique une réalité concrète et utile, en distinguant deux niveaux d'information :

- une information technique détaillée, accessible aux autorités compétentes et aux représentants des travailleurs ;
- une information didactique et intelligible, notamment sous la forme d'indicateurs, accessible à l'ensemble des travailleurs concernés.

Ces informations devront être actualisées à intervalles réguliers ainsi qu'à chaque modification substantielle des systèmes concernés

L'objectif sera de concilier l'effectivité du droit à l'information avec la protection des informations économiques sensibles. Le respect du secret des affaires devra ainsi être articulé avec les obligations de transparence prévues par la directive.

Observations CFE-CGC :

La CFE-CGC est dans l'ensemble d'accord avec cette orientation et avec les dispositions relatives à la transparence algorithmique de la directive.

Cependant, la CFE-CGC restera vigilante sur l'exactitude de la transposition, et notamment la prise en compte du considérant 40 relatif au traitement des données à caractère personnel liées aux conversations privées et aux droits fondamentaux, et notamment la liberté syndicale.

Orientation n°4 — Préserver l'équilibre entre salariat et travail indépendant

Ne pas bouleverser l'équilibre actuel du cadre juridique applicable au salariat et au travail indépendant, en transposant strictement la directive.

S'agissant de la présomption de salariat, il conviendrait d'introduire non pas une présomption automatique et a priori, mais une facilité procédurale substantielle comprenant, en cas de contentieux :

- un aménagement ou une inversion de la charge de la preuve, à l'instar de ce qui existe en matière de discrimination ;
- des adaptations du cadre procédural afin de permettre un jugement plus rapide devant les conseils de prud'hommes.

Observations CFE-CGC :

"L'équilibre actuel" est en réalité une utilisation détournée massive du statut d'indépendant par un grand nombre de plateformes numériques, via la présomption d'indépendance en cas d'inscription au RCS.

Et c'est ce détournement qui a engendré un déséquilibre avec la création d'une catégorie de travailleurs subordonnée aux plateformes, mais ne disposant qu'à la marge des protections du droit du travail.

Comme le rappelle l'article 9 de la convention n°193 de l'OIT de juin 2026 sur les travailleurs des plateformes, et pour laquelle la France a voté favorablement, la qualification de la relation entre les travailleurs et les plateformes doit reposer principalement sur la réalité de l'exécution du travail et de la rémunération, et non sur les libellés contractuels. Cela est en cohérence avec le principe de la primauté des faits, pilier du droit du travail notamment français : le droit international vient nous dire ici qu'on ne saurait contourner ce principe quand il s'agit des travailleurs des plateformes numériques. Une présomption légale allant au-delà d'une simple facilitation procédurale est plus à même d'en garantir l'effectivité. La Recommandation n°198 de l'OIT sur la relation de travail (article 11, b), signale d'ailleurs une telle présomption comme un des outils auxquels peuvent recourir les Etats membres afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail.

C'est justement parce que la plupart des plateformes exercent un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction envers leurs travailleurs, et qu'il existe dans les faits un lien de subordination, que l'on assiste à un nombre toujours croissant de requalifications en contrat de travail devant les juridictions, alors même que l'on connaît le parcours du combattant que représente la procédure prud'hommale, tant financièrement qu'en termes de délais.

L'article 5 de la directive européenne a justement pour objectif de mettre un terme à cette fiction juridique qu'est la présomption d'indépendance pour les travailleurs de plateforme, et nécessite donc d'être transposée sans la travestir, c'est-à-dire en instaurant d'office une présomption légale de salariat.

Maintenir la présomption d'indépendance en organisant une "facilité procédurale" et un aménagement de la charge de la preuve revient à trahir l'esprit de l'article 5 de la directive, et oblige à un passage par le contentieux alors même que les juridictions, et les conseils de Prud'hommes en particulier manquent cruellement de moyens.

Aussi, si l'on regarde ailleurs en Europe, en Espagne par exemple, une présomption légale de salariat pour les livreurs des plateformes numériques est possible et a été consacrée en 2021 via le Real Decreto-ley 9/2021, du 11 mai 2021.

Cette loi consacre que sont présumées relever du champ d'application du code du travail espagnol « les activités exercées par des personnes fournissant, à titre

rémunéré, des services consistant à livrer ou à distribuer tout produit de consommation ou toute marchandise, pour le compte d'employeurs qui exercent leurs prérogatives d'organisation, de direction et de contrôle de manière directe, indirecte ou implicite, au moyen de la gestion algorithmique du service ou des conditions de travail, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. »

Selon l'Institut national de la santé-sécurité au travail (INSST) espagnol, entre 2022 et 2025, il y a eu 123.835 immatriculations auprès de la sécurité sociale dans le secteur de la livraison contre seulement 1419 immatriculations pour le secteur de l'aide aux personnes âgées et du ménage. Force est donc de constater le véritable tremplin qu'une telle présomption constitue pour régulariser la situation des travailleurs des plateformes numériques.

Orientation n°5 — Renforcer les droits sociaux des travailleurs de plateformes dans le secteur de la mobilité

Renforcer les droits sociaux des travailleurs de plateformes du secteur de la mobilité, en commençant par le secteur de la livraison.

Cette orientation pourrait notamment se traduire par une prise en charge, par les plateformes, du risque lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, à travers un rattachement au régime général de la Sécurité sociale, qui constitue l'option privilégiée.

Observations CFE-CGC :

Si la CFE-CGC ne nie pas l'urgence de régler les problématiques de santé des travailleurs des plateformes, la voie choisie pour y parvenir suscite plusieurs interrogations :

Pour faire écho à l'orientation n°4, la situation actuelle des travailleurs du secteur de la mobilité, à savoir une quasi-absence de couverture AT/MP pour un secteur pourtant très accidentogène, est justement liée au statut d'indépendant qui leur est imposé par les plateformes.

Si ceux-ci étaient présumés salariés comme ils devraient l'être, alors les plateformes seraient tenues de cotiser à l'URSSAF, et la CARSAT ou la CRAMIF fixerait les taux, et les travailleurs seraient couverts.

Aussi, d'un point de vue formel, se pose la question de la limitation de ce dispositif au secteur de la mobilité alors même que l'orientation n°1 précise vouloir " *Sécuriser l'appréciation du champ d'application de la directive, sans procéder à des exclusions sectorielles* ". La plateformisation concerne presque tous les secteurs d'activité, et la

CFE-CGC s'interroge sur l'exclusion de ce dispositif pour les autres domaines pourtant déjà "plateformisés", certains revêtant notamment des taux de sinistralité élevés, comme le service à la personne ou encore le BTP.

Orientation n°6 — Garantir une rémunération minimale dans le secteur de la mobilité

Fixer dans la loi, pour le secteur de la mobilité, le principe d'une rémunération minimale.

En cas d'échec du dialogue social à aboutir, dans un délai déterminé, à un accord sur cette rémunération minimale, le niveau et les modalités de celle-ci seraient fixés par décret.

Observations CFE-CGC :

Si assurer un revenu minimum est une nécessité, cette orientation soulève à nouveau des interrogations.

Comment sera déterminé ce montant et à quoi correspondra-t-il ? Sur quoi sera-t-il indexé ? Est-ce que les temps d'attente seront pris en compte contrairement aux accords signés par l' ARPE, ce qui amène un grand nombre de livreurs à être en dessous du SMIC horaire ?

Enfin, une fois de plus, pourquoi le limiter uniquement au secteur de la mobilité et exclure les autres secteurs alors que la plateformisation les touche tous ?

Ces questions ne se poseraient si les travailleurs étaient pour la majorité d'entre eux des salariés.

Orientation n°7 — Renforcer l'effectivité du dialogue social

Renforcer l'effectivité du dialogue social, en particulier dans le secteur de la mobilité, en agissant sur plusieurs leviers :

- développer la possibilité d'un dialogue social à l'échelle des plateformes, tous secteurs confondus ;
- renforcer les pouvoirs de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) dans l'accompagnement du dialogue social dans le secteur de la mobilité, notamment par :
    - des pouvoirs d'investigation concernant l'application des accords ;
    - des pouvoirs de sanction en cas de non-transmission des données ;
- faire évoluer les missions de l'ARPE en lui attribuant :

- des fonctions renforcées en matière de dialogue social dans le secteur de la mobilité ;
- des fonctions transversales, portant sur un nombre limité de sujets liés à la directive, pour l'ensemble des plateformes, tous secteurs confondus.

Observations CFE-CGC :

Si le dialogue social est évidemment nécessaire, la forme qui a été instaurée pour les travailleurs des plateformes via l'ARPE n'a pas marché :
Elle souffre d'un manque de légitimité, avec un très faible taux de participation (en mai 2024, le taux de participation s'élevait à 19,96 % pour les chauffeurs VTC et à 3,90 % pour les livreurs).

Les accords négociés sont très peu protecteurs : Les propres rapports de l'ARPE relèvent qu' « en dépit des accords sectoriels, les revenus moyens ont évolué de manière défavorable », et ceux-ci ne prennent pas en compte le temps d'attente entre les commandes.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC n'est pas favorable au maintien et au développement de l'ARPE.

Cependant, et pour que le dialogue social se développe, la CFE-CGC considère utile de s'inspirer des méthodologies syndicales qui ont été mobilisées pour construire des représentations en faveur de professions existantes qui ont plusieurs points communs avec les travailleurs via les plateformes.

Du côté de l'assimilation de professions à des salariés, il nous paraît pertinent de regarder les réponses apportées à l'égard des les Voyageurs, Représentants, Placiers (VRP), des personnels soumis à de l'intermittence d'activité (les intermittents du spectacle, les pigistes ou les vacataires de la formation) et ceux du portage salarial. En effet, de nombreux points communs se retrouvent entre les réalités professionnelles de ses assimilés salariés et les travailleurs via les plateformes.

Un second point attire l'attention de la CFE-CGC, concernant l'éventuelle évolution des missions envisagées de l'ARPE. Cette rédaction et les différents échanges ayant précédé la sortie du rapport de la mission, laisse craindre le risque d'un détournement des missions de l'inspection du travail au profit de l'ARPE.

La CFE-CGC rappelle que l'autorité nationale compétente qui veille à la bonne application du droit du travail est l'inspection du travail, et que l'emploi du terme "autorité nationale compétente" n'est pas une invitation de la directive à en créer de nouvelles, mais un terme employé à dessein pour que la directive soit transposée dans chaque pays.

En outre, la directive vient également préciser dans son considérant 36 la nécessité de doter les autorités nationales compétentes "de ressources humaines suffisantes disposant des compétences requises et d'un accès à une formation appropriée[...]"

Toute transposition qui viserait à déposséder l'inspection du travail de certaines de ses missions ou de ses moyens, qui nécessitent déjà en l'état d'être grandement renforcés, dénaturerait la directive telle qu'elle a été adoptée.

Orientation n°8 — Renforcer la lutte contre la fraude

Accentuer les actions de lutte contre la fraude en :

- renforçant le contrôle exercé par les plateformes sur le titulaire du compte, notamment au moyen de vérifications biométriques ;
- interdisant, dans le secteur de la livraison, la location de comptes

Observations CFE-CGC :

La lutte contre la fraude est la bienvenue, notamment pour éviter l'exploitation de travailleuses et travailleurs en situation très précaire.

Les vérifications biométriques emportent cependant la collecte de données sensibles, notamment avec les vagues de piratages qui ne cessent d'augmenter, et il conviendra d'être vigilant et d'impliquer des acteurs pour s'assurer que cela est fait de la bonne manière, la CNIL notamment.

Pour une transposition ambitieuse de la directive relative aux travailleurs de plateformes

La qualification des travailleurs de plateformes numériques au regard de leur statut d'emploi est au cœur de plusieurs initiatives réglementaires au niveau européen et international : via la directive européenne relative aux travailleurs de plateformes ou plus récemment de la commission normative de l'OIT sur le travail décent dans l'économie sur les plateformes.

De fait, le constat est fait que la multiplication des statuts d'indépendant de façade nuit aux droits sociaux des individus et fragilise le financement de notre modèle de protection sociale sur le long terme. Pour la CFTC, cette initiative européenne vient donc à point nommé pour imposer un réel changement de paradigme.

La transposition ne doit donc pas être une simple formalité technique, ou un compromis à minima, mais le levier permettant d'acter une requalification généralisée et sans équivoque de ces travailleurs en contrat à durée indéterminé (CDI) classique de droit commun. La CFTC s'oppose à ce titre à toute forme de requalification en CDI chantier ou d'opération, ou toute autre régime spécifique susceptible de maintenir une forme de précarité.

L'exemple espagnol montre à ce titre qu'une plateforme appliquant le salariat direct en CDI peut être économiquement viable et rentable.

Pour la CFTC, la demande d'une requalification généralisée en CDI (classique de droit commun) participe d'une logique plus globale de montée en gamme des emplois et des compétences (devant permettre in fine une hausse des rémunérations). Notre organisation souligne à ce titre que l'option du CDI est la seule stratégie soutenable à la fois économiquement et socialement sur le long terme (pour améliorer à la fois la productivité des travailleurs et leurs conditions de travail ainsi que leur couverture sociale).

Dès lors, si les orientations provisoires de la mission « travailleurs des plateformes » présentées à notre organisation le 14 septembre 2026 vont en partie dans le bon sens (inclusion de l'ensemble des secteurs économique dans le champ de la directive, rattachement à la branche AT-MP avec financement affecté et mutualisé entre plateformes), **d'autres propositions envisagées manquent à notre sens d'ambition pour atteindre les objectifs fixés par la directive** (absence de requalification automatique, simple aménagement de la charge de la preuve, etc.).

- ✓ La CFTC remercie tout particulièrement à ce titre les membres de la mission travailleurs de plateformes pour la qualité des échanges et des travaux rendus.

Les travailleurs de plateformes : une réglementation protectrice n'a jamais été aussi nécessaire

L'essor des plateformes implique une large variété d'activités et de secteurs qu'il convient d'inclure dans le champ de la transposition

Aujourd'hui, 2% des personnes en emploi sont des indépendants qui accèdent à leur clientèle via une ou plusieurs plateformes numériques *(source : Dares, novembre 2024)*.

Comme le note également la Dares, les professions exercées sont très variées : des prestataires de services (RH, comptabilité, ménage, etc.) aux professionnels de santé, en passant par les travailleurs de l'hôtellerie-restauration.

C'est pourquoi, la CFTC tient à rappeler que la transposition de la directive doit impérativement inclure l'ensemble des secteurs économiques, et pas uniquement les seuls secteurs de la livraison (repas, colis) et du transport de personnes. A ce titre, la lettre de cadrage que nous avons reçus préalablement à notre échange précisait explicitement que : *« l'ensemble des plateformes de travail numériques telles que définies via l'article deux de la directive excède largement les activités de livraison de marchandise et de conduite (VTC) »*.

En effet, la directive européenne ne restreint d'aucune manière son champs d'application à ces deux seuls secteurs. Pour la CFTC, impliquer l'ensemble des secteurs d'activité est donc un axe essentiel d'une transposition réussie.

Parce que la plateformisation de l'économie est favorisée par l'essor de l'intelligence artificielle et de la robotisation, l'enjeu est de prévoir une réglementation suffisamment protectrice à très court terme (en particulier avant l'essor éventuel des véhicules autonomes, etc.).

En l'état, les travailleurs de plateformes font face à des conditions d'emploi dégradées et à une absence de droits sociaux

Actuellement, les travailleurs de plateformes :

- Ne bénéficient pas des protections relatives au code du travail ;
- N'ont pas de fiche de paie ;
- Ne bénéficient d'aucun salaire minimum garanti, leurs revenus dépendant uniquement de leur activité ;
- N'ont pas de complémentaire santé collective obligatoire, ne sont pas couverts contre les risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, etc.

Si cela peut s'expliquer par leur statut d'indépendant, ce dernier reste - en pratique - cantonné à l'administratif : **en effet l'indépendance affichée masque dans le même temps bien souvent un lien de subordination technique et économique important. Ces travailleurs sont de fait tributaires de la plateforme :**

- La dépendance économique est très forte : les tarifs des prestations sont souvent fixés par la plateforme, sans marge de manœuvre pour l'utilisateur. Dans un contexte concurrentiel exacerbé, la course aux plateformes pour les prix les plus bas pour les clients, se répercute

sur le tarif versé au travailleur, qui doit pour rentrer dans ses frais et générer un bénéfice, multiplier les prestations (souvent au risque de se blesser). L'impossibilité de fixer son propre tarif, même en partie, prive le travailleur d'un levier d'indépendance et de régulation de son activité.

- L'activité du travailleur est conditionnée à son référencement par la plateforme, qui peut le déconnecter (à la suite d'une mauvaise notation de clients, d'une simple indisponibilité du travailleur, etc.) ce qui rappelle le pouvoir de contrôle et de sanction d'un employeur, indice déterminant du lien de subordination juridique caractéristique du contrat de travail.

- Dans ses conditions générales, la plateforme interdit souvent toute prestation directe entre le travailleur et un client mis en relation avec lui par la plateforme, limitant ainsi la capacité du travailleur à développer son activité, sa clientèle, et portant atteinte au passage à sa liberté d'entreprendre.

- Des risques professionnels accrus : ce rythme de travail très élevé imposé par les incitations de la plateforme entraine une sinistralité élevée (accidents de la route pour les livreurs, troubles musculo-squelettiques) sans couverture accidents du travail / maladie professionnelles comme c'est le cas pour les salariés, sans omettre l'exposition indirecte des clients.

A l'échelle collective, le travail via une plateforme représente aussi à long terme une menace pour la soutenabilité financière de la protection sociale

Pour la CFTC, ce modèle fragilise à la fois les droits sociaux des individus, mais aussi dans une certaine mesure le modèle de protection sociale dans son ensemble sur le long terme, via un phénomène de dumping social lié au faux travail indépendant :

- En s'affranchissant des cotisations sociales, alors que les travailleurs indépendants utilisent les plateformes dans des conditions pouvant confiner au salariat, les plateformes privent délibérément les caisses de sécurité sociale de recettes supplémentaires.

- Lorsque ces travailleurs tombent malades ou se blessent, c'est la solidarité nationale qui prend le relai, alors que la valeur a été captée au préalable par les plateformes.

Notre organisation souligne (avec le développement des nouvelles technologies et de l'IA) **qu'une très large partie des professions pourrait à l'avenir être exercées via une plateforme.** Avec des répercussions très fortes sur le financement de notre modèle de protection sociale.

Il est donc urgent de renforcer notre dispositif législatif sur le sujet. Mais aussi notre connaissance statistique du phénomène :

- La CFTC constate le manque d'études partagées sur la quantification du phénomène. C'est pourquoi, notre organisation défend à ce titre la nécessité d'un registre national des travailleurs de plateformes (accessible aux partenaires sociaux et l'inspection du travail), avec une déclaration mensuelle obligatoire (nombre de travailleurs actifs, heures, revenus

déclarés). L'objectif, étant d'identifier précisément qui travaille pour quelle plateforme, à quelle intensité, pour quel revenu réel, etc.

Utiliser le levier de la transposition de la directive pour lutter contre les dérives actuelles

Notre organisation soutient la requalification généralisée en CDI classique de droit commun des travailleurs de plateformes

La directive pose le principe d'une présomption légale de salariat. Notre organisation souhaite la déclinaison la plus protectrice en droit français, en refusant tout critère restrictif qui permettrait aux plateformes d'y échapper (via des stratégies de contournement).

Notre organisation estime qu'une liste d'éléments constitutifs d'un CDI peut être établi :

- Lorsque la plateforme fixe le prix (via l'algorithme) ;
- Lorsqu'elle fixe les conditions d'exécution (gère les plannings, etc.) ;
- Lorsqu'elle surveille / contrôle l'exécution de la tâche ;
- Lorsque la plateforme peut désactiver le compte des travailleurs ;
- Lorsque la plateforme met en place une clause d'exclusivité, **etc.**

Sur la base de cette liste (qui n'est pas exhaustive), le travailleur doit être présumé couvert par la loi et se voir requalifié automatiquement en CDI classique de droit commun. En dernier ressort, le conseil des prod'hommes doit rester à notre sens l'arbitre absolu de toute situation litigieuse ou non anticipée.

La mise en place imposée aux plateformes d'un contrat de type CDI permettrait de résoudre la plupart des difficultés évoquées plus haut :

- **En matière de temps de travail (et en lien avec la subordination algorithmique) :** intégration des temps de connexion et d'attente dans le temps de travail effectif rémunéré, plafond hebdomadaire de connexion active pour réduire les risques en termes de santé au travail, etc.

- **En matière de droits sociaux** (rémunération, protection sociale, etc.) : application stricte du SMIC ou des minimas conventionnels, paiement des heures supplémentaires, congés payés, et couverture prévoyance / santé complète (avec l'affiliation automatique des travailleurs de plateforme à la branche AT – MP).

- **En matière de représentation syndicale** (liberté d'organisation, représentation collective, etc.) : en l'état, la CFTC estime que l'ARPE n'a pas fait ses preuves et n'a pas permis d'aboutir à un dialogue social de qualité.

L'expérience espagnole (loi « Riders ») montre que l'option du salariat est viable

Depuis la loi « Riders » votée en 2021, la législation espagnole prévoit que toute personne effectuant une activité de livraison (repas) pour le compte de plateformes numériques, qui gèrent le service par algorithme, est présumée salariée.

Or le marché espagnol de la livraison ne s'est pas écroulé. Pour preuve, dès l'entrée en vigueur de la loi, la plateforme Just Eat a signé une convention collective pionnière pour employer ses livreurs en CDI. Pour la direction de Just Eat, le coût du salariat a été compensé par une meilleure fidélisation des livreurs (baisse du turn over) et une meilleure efficacité algorithmique des tournées.

L'exemple de Just Eat en Espagne démontre qu'une plateforme appliquant le principe du salariat en CDI peut être économiquement viable et rentable. A l'inverse, le modèle basé sur l'utilisation de faux indépendant (comme dans le cas de Glovo) peut se révéler être un gouffre financier à moyen terme en raison des redressements de cotisations sociales et des amendes administratives. Le manque à gagner pour la Sécurité sociale de ces faux indépendants est en effet très élevé, de l'ordre de plusieurs dizaines de millions d'euros, sans oublier les droits perdus par les « faux » indépendants, employés dans les conditions du salariat sans bénéficier des protections et garanties afférentes.

Notre organisation est consciente, la jurisprudence l'ayant confirmé, que certaines plateformes ont, durant quelques années, mis en place des stratégies de contournement de la loi, qu'il conviendra de limiter en France :

- **La question de la sous-traitance en cascade :** pour éviter d'embaucher directement en CDI, certaines plateformes ont pendant plusieurs années massivement externalisé en passant par des entreprises tierces. Les livreurs sont souvent devenus salariés, mais de sous-traitants précaires, souvent en contrat court (temps partiel subi), cassant la négociation collective directe avec la plateforme.

- **La nécessité de limiter le temps partiel subi :** un CDI à temps partiel (quelques heures par semaine) ne protège pas réellement. C'est pourquoi, notre organisation milite pour limiter drastiquement ce phénomène.

- **La nécessité de sanctions immédiates et dissuasives :** comme l'exemple espagnol le montre, et notamment le cas de la plateforme Glovo, les amendes sont parfois budgétisées par les plateformes. Il faut donc des mécanismes de requalification généralisée par l'inspection du travail, sans attendre des années de procès.

    - ✓ **Sur ce point, la directive prévoit des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées lorsque les plateformes ne respectent pas les règles prévues. Pour la CFTC, le rôle des autorités de contrôle est primordial, ce qui suppose un personnel en nombre suffisant, des formations effectives et un régime adéquat de sanctions (amendes significatives, rapides, etc.).**

La transparence algorithmique : lever la « boîte noire » de la subordination moderne

La transparence algorithmique est un sujet essentiel, pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs de plateformes. En effet, les algorithmes peuvent générer de l'accidentologie (en poussant les travailleurs à accepter toujours plus de tâches) et une perte relative de souveraineté et de droits des salariés car les données partent hors de France.

La CFTC propose à ce titre un certain nombre de mesures contraignantes pour mettre en œuvre les avancées contenues dans la directive européenne :

- **S'agissant de l'information sur les critères de décision algorithmique, et du contrôle des algorithmes :** les critères de distribution des tâches, de tarification et d'évaluation doivent être explicités de manière claire et accessible. De plus, les représentants du personnel doivent avoir accès aux données macro de l'algorithme (via des experts indépendants) pour vérifier l'absence de discrimination ou le respect des règles en matière de santé au travail, etc.

  - ✓ La directive précise que : « *les Etats membres veillent à ce que les plateformes contrôlent et, avec la participation des représentants des travailleurs, procèdent régulièrement, et en tout état de cause tous les deux ans, à une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme* ».

  - ✓ **Notre organisation estime que ce délai de deux ans est trop long. Notre organisation propose plutôt un audit annuel par un organisme accrédité (via le COFRAC) avec transmissions des résultats (sous la forme d'une fiche algorithmique annuelle par plateforme) à l'ARPE, aux organisations syndicales signataires et à l'inspection du travail.**

  - ✓ Pour protéger les données personnelles et professionnelles des travailleurs, et pour s'assurer de la non-discrimination algorithmique, le rôle de la CNIL sera à notre sens primordiale :

    - ➢ En lui confiant une mission d'enquête annuelle dédiée au sujet de la protection des données (avec des sanctions en cas de manquement avéré).

- **S'agissant de la révision humaine des décisions impactant le revenu ou le statut des travailleurs, la CFTC est particulièrement attachée au respect des mesures contenues dans le texte européen :** toute décision de sanction, de baisse de rémunération ou de suspension de compte doit obligatoirement être validée et motivée par un être humain au sein de la plateforme, avec une procédure de recours effective.

- **Enfin, s'agissant du droit à la déconnexion et de la limitation du temps de travail :** la CFTC soutient la mise en place d'un plafond hebdomadaire de connexion active (48 heures).

Syndicat cftc

Suite à la restitution des orientations provisoires le 14 septembre 2026, la CFTC salue certaines avancées mais regrette que certaines propositions ne permettent pas d'atteindre l'ensemble des objectifs contenus dans la directive

La CFTC salue tout particulièrement les avancées suivantes :

- **L'inclusion de l'ensemble des secteurs économiques dans le champs de la directive. Il s'agissait en effet pour notre organisation d'une demande centrale.**

- **Le rattachement au régime général pour le risque AT-MP, qui va là encore dans le bon sens. Mais la CFTC sera particulièrement vigilante sur le fait que ce risque soit assurée par une contribution de la plateforme employeur** (qui pourrait être à notre sens calculé sur la base du chiffre d'affaires de la plateforme), **et non pas par les travailleurs de plateformes. Ce point est essentiel : la branche at/mp est financée par les cotisations des employeurs du privé, selon leur taille et la sinistralité constatée. Un rattachement, au titre d'une couverture contre les accidents professionnels des indépendants devrait obligatoirement s'accompagner d'une mise à contribution évolutive des plateformes selon la sinistralité et la population couverte, afin de ne pas peser sur le régime mutualisant le risque AT/MP entre les employeurs du privé. La CFTC préconise et peut expliciter un mécanisme de financement pleinement miscible dans l'architecture institutionnelle actuelle, permettant une mise à contribution adaptée des plateformes sur la base de leur chiffre d'affaires. La CFTC, quand bien même les indépendants seraient présumés salariés, ne comprendrait pas que la branche AT/MP prenne en charge les dépenses qui résulteraient de ce rattachement.**

Mais certaines préconisations ne permettent toutefois pas à notre sens d'atteindre l'ensemble des objectifs contenus dans la directive. C'est pourquoi, la CFTC souhaite alerter les membres de la mission sur les points de vigilance suivants :

- **Sur le fond, nous ne partageons pas l'idée selon laquelle le salariat ne constitue pas la solution à tous les enjeux. La requalification généralisée en CDI de droit commun demeure, pour notre organisation, le levier central de cette transposition.** Sur l'orientation quatre, nous demandons à minima que notre liste de critères objectifs (fixation algorithmique du prix, gestion des plannings, surveillance de l'exécution, désactivation du compte, clause d'exclusivité) serve de fondement à l'inversion de la charge de la preuve.

  - ✓ **La procédure accélérée aux prud'hommes telle que proposée permet de faciliter la démarche de requalification individuelle.** Ce qui va donc à notre sens dans le bon sens. Mais cette option laisse le travailleur seul face à la plateforme pour engager une procédure avec toute la charge économique et psychologique que cela nécessite. **Notre organisation plaidait à minima pour la possibilité de mettre en place des actions collectives pour faciliter les requalifications.**

- **S'agissant de la rémunération minimale envisagée, notre organisation estime que celle-ci améliore la situation des travailleurs de plateformes dans le secteur de la mobilité, ce qui est louable.** Mais elle risque dans le même temps d'institutionnaliser un statut hors salariat, plutôt que de préparer la généralisation du CDI. De plus, notre organisation ne comprend

pas pourquoi cette mesure est cantonnée au seul secteur de la mobilité. Notre organisation défend une application stricte du SMIC ou des minimas conventionnels pour l'ensemble des travailleurs de plateforme, tous secteurs confondus.

- **Concernant le rôle joué par l'ARPE, la CFTC estime que le renforcement de ses pouvoirs est une bonne chose, mais il est nécessaire de faire un bilan contradictoire avant tout élargissement de ses compétences.** Par ailleurs, lors des échanges, un mécanisme d'accompagnement de type rescrit a été évoqué et la qualification des plateformes comme relevant du champ d'application de la directive serait à priori faite par l'ARPE selon certains critères qui ne sont pour l'instant pas connus, ce que la CFTC regrette.

- L'orientation sur la transparence algorithmique mérite également d'être renforcée :

- En ajoutant explicitement la révision humaine des décisions défavorables, le droit de recours effectif, et le plafond hebdomadaire de connexion active.
- En prévoyant le principe d'un audit annuel des algorithmes par un organisme de type OFRAC, avec transmission d'une fiche algorithmique aux organisations syndicales signataires, à l'ARPE et à l'inspection du travail.

Enfin, la CFTC alerte tout particulièrement les membres de la mission sur le fait que certains sujets restent trop peu traités à ce stade :

- La question du temps de travail : la CFTC défend tout particulièrement l'intégration des temps de connexion et d'attente dans le temps de travail ;

- La lutte contre la fraude, qui ne peut reposer sur les seuls travailleurs de plateforme et suppose des sanctions suffisamment dissuasives à l'encontre des plateformes contrevenantes, ainsi que des moyens de contrôle renforcés pour l'inspection du travail.

Mouvement des Entreprises de France

Contribution du MEDEF aux travaux de la mission relative à la préparation de la transposition de la directive européenne sur le travail *via* une plateforme

La directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 11 novembre 2024. Les États membres doivent la transposer au plus tard le 2 décembre 2026.

La directive poursuit principalement trois objectifs : faciliter la détermination du statut professionnel correct des travailleurs des plateformes, encadrer le recours aux systèmes de gestion algorithmique et améliorer la transparence sur le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques. Elle prévoit notamment l'application d'une présomption légale dans les procédures où sont constatés des faits indiquant l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle, ainsi que des droits d'information, d'explication et de réexamen humain des décisions prises ou appuyées par des systèmes automatisés. Lors des négociations européennes, le MEDEF avait fait part de ses réserves sur l'adoption d'un cadre horizontal contraignant, insuffisamment adapté à la diversité des plateformes et de leurs modèles économiques. Il s'était également opposé à toute présomption automatique de salariat, tout en reconnaissant la nécessité de lutter contre les situations de « fausse » indépendance et de renforcer la transparence de la gestion algorithmique.

Dans la perspective de cette transposition, le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou, a confié à Jérôme Marchand-Arvier, conseiller d'État, Nathalie Collin, directrice générale adjointe du groupe La Poste, et Antonin Bergeaud, économiste, une mission de concertation chargée de dégager les grandes orientations susceptibles de servir de fondement à un projet de loi. Cette mission doit éclairer les modalités de transposition de la directive, mais également examiner les pistes permettant d'améliorer la protection sociale et les conditions d'exercice des travailleurs indépendants des plateformes. Le MEDEF, comme les autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel a été auditionné par la mission : cette contribution écrite reprend les principaux points soulevés lors des échanges.

1. Principes généraux

A titre liminaire, le MEDEF rappelle son attachement à la liberté d'entreprendre et au travail indépendant. Les plateformes numériques ne constituent pas une catégorie homogène mais se distinguent par leurs activités, leur taille, leur modèle économique, le rôle qu'elles jouent dans l'organisation de la prestation et l'intensité de leur intervention dans les conditions d'exercice de l'activité. Ainsi, les types de plateformes – plateformes de partage, plateformes d'opérateurs de services organisés, plateformes de « petits boulots » (jobbing), coopératives électroniques, places de marché, plateformes de freelance ou plateformes de micro-travail – sont très divers comme les statuts des travailleurs collaboratifs (salariés, travailleurs indépendants, micro-travailleurs voire des particuliers). La loi de transposition devra impérativement tenir compte de cette diversité.

Le MEDEF considère qu'il ne s'agit ni de remettre en cause, ni de freiner le développement de ces activités en pleine expansion, fondées sur les nouvelles technologies et répondant aux attentes de certains travailleurs en matière d'autonomie et de souplesse, et aux besoins de l'économie. La loi devra néanmoins permettre de prévenir et de corriger les dérives constatées dans certains secteurs au moyen de réponses ciblées et proportionnées.

Notre position s'inscrit dans la continuité de celle exprimée par le MEDEF en 2020 et 2021, dans le contexte de la publication du rapport de Jean-Yves Frouin "Réguler les plateformes numériques de travail", puis des conclusions de la mission confiée à Bruno Mettling sur l'organisation du dialogue social entre les travailleurs indépendants et les plateformes dans les secteurs de la mobilité et des discussions sur la directive mais aussi en cohérence avec les positions défendue par le MEDEF dans le cadre de la discussion normative à l'OIT ayant abouti à la Convention 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes.

Le MEDEF a toujours défendu le maintien des deux formes de relations professionnelles que sont le salariat et le travail indépendant, sans création d'un « troisième statut » hybride. Il écarte tout rattachement systématique de ces travailleurs au salariat, sans faire obstacle à la requalification de la relation en contrat de travail lorsque les conditions réelles d'exercice de l'activité caractérisent un lien de subordination juridique. Il appelle également à mieux connaître la réalité du travail *via* les plateformes, à prévenir les risques professionnels et à traiter les éventuelles distorsions de concurrence notamment causées par les situations de « fausse » indépendance.

Le choix d'une définition suffisamment large des plateformes peut être admis dès lors qu'il s'accompagne d'un mécanisme permettant aux entreprises de déterminer clairement si elles rentrent dans le champ des plateformes. Certaines entreprises peuvent légitimement s'interroger sur leur qualification, notamment lorsque leur activité principale ne consiste pas à organiser du travail, mais à fournir un service numérique de mise en relation. Il convient également de veiller à ce que ce cadre spécifique n'ait pas vocation à régir, plus largement, les relations entre donneurs d'ordre et prestataires indépendants.

La création d'un rescrit offrirait, à cet égard, une sécurité juridique utile. Une entreprise pourrait ainsi obtenir de l'administration une prise de position formelle sur l'application de la législation à son activité et à son modèle économique. Ce rescrit devrait toutefois relever de l'inspection du travail, qui dispose d'une compétence générale en matière d'application du droit du travail, plutôt que de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), dont le champ d'intervention demeure principalement centré sur le dialogue social dans les secteurs de la mobilité.

L'absence de présomption générale et automatique de salariat est un élément important à notre sens. Un mécanisme procédural permettant le renversement de la charge de la preuve lorsque sont présentés des faits laissant supposer l'existence d'un lien de subordination apparaît plus équilibré. Il préserve le modèle économique des plateformes qui recourent réellement à des travailleurs indépendants, sans faire obstacle à la requalification en contrat de travail lorsque les critères du lien de subordination sont incontestablement réunis lors d'une action en justice. A notre sens, cette approche est de nature à éviter que ne soient remises en cause, les relations contractuelles avec des prestataires et des sous-traitants qui exercent effectivement leur activité en toute indépendance.

2. Remarques particulières s'agissant des plateformes dites « de mobilité »

La consolidation de la législation applicable aux plateformes de mobilité peut se justifier au regard des spécificités des secteurs des VTC et de la livraison : une activité organisée par l'intermédiaire d'outils numériques, une tarification largement déterminée par les plateformes, un recours important à la gestion algorithmique, une exposition particulière aux risques professionnels, notamment routiers, etc. Ces spécificités sont déjà appréhendées et traitées par les plateformes elles-mêmes.

Néanmoins, le cadre juridique actuel tend déjà à faire émerger un régime hybride, empruntant à la fois au salariat et au travail indépendant. Cette situation peut être source d'incohérences et rendre moins lisible la frontière entre les deux statuts.

A cet égard, l'affiliation obligatoire de certains travailleurs indépendants des secteurs de la livraison et du transport de personnes à la branche AT-MP, telle qu'elle pourrait être proposée par la mission, ne peut être traitée comme une simple mesure d'adhésion à une branche de la sécurité sociale. Il faut définir simultanément le périmètre des prestations, le redevable de la cotisation, les règles d'imputation des sinistres, les droits procéduraux des plateformes ainsi que leurs obligations et leurs moyens d'action en matière de prévention.

Si le législateur choisissait de rester cohérent avec le statut d'indépendant en s'appuyant sur le système actuel d'assurance volontaire, il appartiendrait au travailleur de payer sa cotisation AT-MP et de procéder lui-même à sa déclaration auprès de la CPAM.

Un système dans lequel la plateforme acquitterait la cotisation changerait profondément la nature du dispositif. Il créerait une situation hybride entre indépendance et salariat, dont les conséquences devraient être précisément définies :

- **Le redevable et l'assiette de la cotisation :** la cotisation incomberait-elle au travailleur ou à la plateforme et sur quelle assiette serait-elle calculée ?
- **La tarification applicable :** si la plateforme finance le régime, relèverait-elle d'une tarification collective, mixte, individuelle ou spécifique ? Sa cotisation évoluerait-elle en fonction de la sinistralité des travailleurs indépendants concernés ?
- **L'étendue de la couverture :** le régime reprendrait-il les règles de l'assurance volontaire existante ou serait-il aligné sur celui des salariés ? Quelles prestations seraient ouvertes en matière d'indemnités journalières, d'incapacité permanente et de maladies professionnelles ? Comment ce dispositif s'articulerait-il avec les assurances privées déjà souscrites ?
- **Le code risque :** un code risque dédié devrait être institué dès le lancement du dispositif, avec un suivi distinct des cotisations, des sinistres et des dépenses. Les données relatives aux salariés et aux indépendants ne doivent pas être confondues, puisque leurs conditions d'exercice et les leviers de prévention diffèrent. Un bilan préalable devrait précéder tout éventuel rapprochement ultérieur.
- **La déclaration et l'instruction du sinistre :** il convient de déterminer qui transmettrait la déclaration à la CPAM. Si la sinistralité influence sa cotisation, la plateforme devrait être informée des circonstances de l'accident, pouvoir formuler des réserves, consulter les éléments utiles du dossier dans le respect du secret médical, présenter des observations et contester la reconnaissance ou l'imputation du sinistre.
- **Les accidents couverts et leur imputation :** la couverture s'appliquerait-elle seulement pendant la réalisation d'une prestation ou également pendant les temps de connexion, d'attente et les trajets ? Comment établir le caractère professionnel de l'accident ? En cas de recours simultané à plusieurs plateformes, comment répartir les cotisations et imputer les accidents ou maladies professionnelles ?
- **La prévention :** la plateforme pourrait-elle imposer des équipements, des formations ou des consignes de sécurité, puis contrôler leur respect ? Quelles conséquences pourrait-elle tirer d'un manquement ? Ces prérogatives devront être conciliées avec l'autonomie qui caractérise le statut de travailleur indépendant.

Le principe doit donc être clair : **une obligation de financement ne peut être définie sans préciser simultanément la tarification, les droits d'information et de contestation ainsi que les moyens d'action de la plateforme en matière de prévention.** Lorsqu'une plateforme supporte financièrement les conséquences des sinistres, elle doit bénéficier d'un contradictoire effectif et de voies de recours adaptées.

Le dispositif de dialogue social applicable aux travailleurs indépendants des plateformes de mobilité emprunte largement aux mécanismes traditionnels de la négociation collective de travail. La représentation de travailleurs indépendants par des organisations syndicales et, parallèlement, par des organisations professionnelles qualifiées de patronales entretient une confusion sur le statut des intéressés et sur la nature juridique des accords conclus.

Le régime conçu pour les plateformes de mobilité, dans les secteurs des VTC et de la livraison, répond à des situations spécifiques et doit demeurer strictement circonscrit à ces activités, afin de préserver la distinction de principe entre travail salarié et travail indépendant.

L'amélioration de la protection des travailleurs indépendants pourrait davantage passer par des mesures ciblées de nature incitative. La question d'une rémunération minimale peut ainsi être examinée en privilégiant la négociation entre les acteurs concernés. Un dispositif supplétif interviendrait alors en cas d'échec de cette négociation.

***

Le MEDEF restera particulièrement vigilant sur l'ensemble des points évoqués précédemment, tout au long du processus législatif de transposition de la directive européenne. Il veillera notamment à la préservation de la distinction claire entre salariat et travail indépendant, aux modalités de la couverture AT-MP, à l'encadrement du dialogue social ainsi qu'à la prise en compte de la diversité des plateformes et de leurs modèles économiques. **Le MEDEF est prêt à contribuer de manière constructive aux travaux préparatoires et parlementaires avec comme objectif de parvenir à un cadre juridique clair, sécurisé et opérationnel pour les plateformes numériques de travail.**

CONFÉDÉRATION DES PME

Le 10/06/2026

AUDITION CPME
MISSION RELATIVE A LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE DU 23 OCTOBRE 2024 ET A LA REGULATION DU SECTEUR DES PLATEFORMES

Jérôme Marchand-Arvier
Conseil d'Etat

Nathalie Collin
DGA La Poste

Antonin Bergeaud
HEC

Position CPME

La CPME soutient une transposition équilibrée : **protéger les travailleurs de plateformes et lutter contre les faux indépendants**, sans fragiliser le travail indépendant réel, les PME-TPE ni les usages courants du numérique.

- La directive doit être transposée au plus tard le **2 décembre 2026.** Elle vise notamment la définition des plateformes, la présomption de salariat et le management algorithmique.
- La lettre de mission attend des propositions avant la fin du **3e trimestre 2026** sur la définition du travailleur de plateforme, la répartition des responsabilités et le contrôle/sanction.

1. Impact économique et social des plateformes

Position CPME : les plateformes peuvent être un levier de développement pour les PME-TPE, mais elles peuvent aussi créer des situations de dépendance économique et de concurrence déséquilibrée.

- **Effets positifs :** accès à une clientèle plus large, visibilité, innovation, simplification commerciale/logistique, opportunités pour les indépendants et petites structures.
- **Points de vigilance :** prix imposés ou fortement influencés, contrôle de l'accès au client, notation, déréférencement, captation de valeur, dépendance algorithmique.
- **Enjeu de concurrence :** éviter qu'un recours artificiel au travail indépendant fragilise les PME employeuses respectant le droit du travail et les charges sociales.
- **Anticipation :** le modèle de plateforme dépasse désormais les seuls VTC et la livraison ; la transposition doit couvrir les vrais risques sans englober les outils numériques ordinaires.

2. Champ d'application : distinguer les plateformes de travail des simples outils numériques

Point clé : le critère central doit être l'**organisation effective du travail**, et non le simple fait d'utiliser une application ou un site internet.

La transposition doit distinguer clairement :

- **Plateformes organisant le travail :** Uber, Deliveroo, Stuart, Bolt, Heetch, Just Eat, ou d'autres acteurs lorsqu'ils interviennent sur l'attribution des missions, les prix, les horaires, la notation, la sanction ou le déréférencement.
- **Places de marché et mise en relation :** Leboncoin, Amazon Marketplace, Vinted, Airbnb, plateformes BtoB, qui ne doivent pas être assimilées automatiquement à des plateformes de travail.
- **Plateformes de freelances ou services :** Malt, Upwork, Fiverr, Wecasa, TaskRabbit, AlloVoisins : analyse au cas par cas selon le degré de contrôle réel.

- **Outils de réservation, référencement ou gestion :** Doctolib, annuaires, comparateurs, logiciels professionnels et solutions SaaS : exclusion souhaitable lorsqu'ils n'organisent pas les conditions essentielles du travail.

Définition utile : SaaS signifie « Software as a Service » : logiciel accessible en ligne, souvent par abonnement, par exemple facturation, réservation, CRM, paie, comptabilité ou gestion commerciale. **Un SaaS ne doit pas être qualifié de plateforme de travail du seul fait qu'il aide une entreprise à gérer son activité.**

Fédérations particulièrement concernées

La CPME identifier des fédérations susceptibles d'être particulièrement attentives.

- **Indépendants et microentrepreneurs :** FNAE.
- **Numérique, conseil, ingénierie, compétences :** CINOV, Les Acteurs de la Compétence.
- **Recrutement, intérim, intermédiation RH :** Pour Prism'emploi, le vrai sujet n'est pas la plateforme en tant qu'outil numérique, mais la plateforme qui organise de la mise à disposition de main-d'œuvre sous statut de micro-entrepreneur, en dehors du cadre de l'intérim
- **Mobilité, transport, VTC, livraison :** Mobilians, U2M, FNTR, OTRE, FNTV, Fédération nationale du taxi.
- **Commerce, distribution et marketplaces :** FCA, CDNA, EBEN, FMB, FNSCMF, Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité, Saveurs Commerce.
- **Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs :** GHR, UMIH, Entreprises du Voyage, FNHPA, SPACE.
- **Services de proximité, propreté, sécurité, immobilier, maintenance :** FEP, GES, SNPI, MAIAGE, SNEFCCA.
- **Professions libérales et conseils spécialisés :** CNPL, ANACOFI, CNCEF, IFEC, CNCC.

Demande CPME : clarifier précisément le champ de la directive.

La CPME demande que l'administration publie des exemples concrets permettant aux entreprises de savoir si elles sont concernées ou non par la directive.

L'objectif est d'éviter qu'un outil numérique soit automatiquement assimilé à une plateforme de travail. Par exemple, une place de marché, un annuaire professionnel, un outil de réservation, un logiciel en ligne ou une plateforme de mise en relation ne devrait pas entrer dans le champ de la directive lorsqu'il ne fixe pas les prix, n'impose pas les horaires et n'organise pas les conditions essentielles d'exécution du travail.

Le critère déterminant doit rester l'organisation effective du travail par la plateforme.

3. Intermédiaires et coopératives d'activité dans les VTC

Position CPME : les intermédiaires peuvent sécuriser des parcours, mais ne doivent pas devenir un écran juridique ni absorber des responsabilités qui relèvent de la plateforme.

- **Approche fonctionnelle :** la responsabilité doit suivre le pouvoir réellement exercé.
- **Si la plateforme décide** des règles d'accès, du prix, de l'allocation des missions, des sanctions ou de la priorisation algorithmique, elle doit assumer les obligations correspondantes.
- **Si l'intermédiaire assure seulement** accompagnement, gestion administrative ou portage, sa responsabilité doit rester proportionnée à son rôle réel.
- **Objectif :** éviter la dilution des responsabilités entre plateforme, intermédiaire et client final.

4. Article 5 : présomption de salariat

Position CPME : la présomption prévue par l'article 5 doit rester une facilité procédurale réfragable, et non une requalification automatique de toute activité exercée via une application.

- **Oui à la lutte contre les faux indépendants :** en présence d'un pouvoir réel de direction, contrôle et sanction.

- **Oui à la préservation du travail indépendant réel :** pluralité de clients, autonomie d'organisation, liberté de refuser des missions, capacité à fixer ses conditions commerciales.
- **Critère français à préserver :** le lien de subordination juridique, apprécié concrètement par le juge.
- **Indices de contrôle :** sanction/déréférencement, prix imposés, horaires imposés, contrôle étroit de l'exécution, notation produisant des effets automatiques, impossibilité de développer une clientèle propre.
- **Indices d'indépendance :** liberté de prix, refus possible sans pénalité, pluralité de clients, libre organisation, marque ou clientèle propre.

5. Management algorithmique : transparence proportionnée

Position CPME : davantage de transparence est nécessaire, mais les obligations doivent être compréhensibles, proportionnées et compatibles avec le secret des affaires.

- **Informer simplement** sur les critères essentiels affectant l'accès aux missions, la rémunération, la notation, la suspension ou la rupture.
- **Prévoir un recours humain effectif** en cas de décision automatisée significative.
- **Protéger les secrets d'affaires :** pas de divulgation intégrale des algorithmes, codes sources ou informations stratégiques.
- **Eviter les doublons** avec le RGPD, le droit de l'IA, le droit du travail et le droit commercial.
- **Adapter aux PME-TPE :** modalités simplifiées lorsque les moyens techniques et humains sont limités.

6. Dialogue social de proximité

Position CPME : un dialogue structuré est utile s'il reste pragmatique, sectoriel et respectueux de l'indépendance des travailleurs concernés.

- **Sujets utiles :** règles d'accès, déréférencement, sécurité, formation, contestation des décisions automatisées, communication de données.
- **ARPE :** point d'appui dans les VTC et la livraison, mais pas de transposition mécanique à tous les secteurs.
- **Données :** protection des données personnelles, secret des affaires, limitation aux données nécessaires, destinataires clairs, périodicité raisonnable.
- **Méthode :** formats standardisés, guides pratiques et phase d'accompagnement avant toute sanction.

Conclusion

1. Une définition claire de la plateforme de travail numérique, **centrée sur l'organisation effective du travail.**
2. Une présomption de salariat **strictement procédurale et réfragable.**
3. Une répartition des responsabilités **fondée sur les pouvoirs réellement exercés.**
4. Des obligations de transparence, dialogue et communication de données **proportionnées aux PME-TPE et compatibles avec le RGPD et le secret des affaires.**

Contribution de l'U2P

Mission relative à la transposition de la directive Travailleurs des plateformes

Avec près de 3,3 millions d'entreprises actives, les secteurs de proximité rassemblent les deux tiers des entreprises du secteur marchand et représentent 600 Mds€ de chiffre d'affaires. Ces artisans, commerçants, hôteliers-restaurateurs et professionnels libéraux couvrent l'ensemble du territoire et emploient près de 4,2 millions de salariés, sans compter les nombreux apprentis et jeunes formés en alternance. Ainsi, près d'un apprenti sur deux en France travaille dans ces entreprises.

Une étude de la Dares publiée en novembre 2024 a révélé que de nombreuses familles de métiers de l'U2P étaient impactées par le développement des plateformes :

- intermédiaires et prestataires de services (courtiers en assurance, agents immobiliers...)
- exploitants de cafés, restaurants et hôtels
- artisans de services (chauffeurs de taxi et de VTC, coiffeurs, esthéticiennes, etc...)
- prestataires de services aux animaux (dressage, promenade sans hébergement, hébergement, toilettage, etc.)
- commerçants de produits non alimentaires
- professions libérales de santé
- artisans de la réparation et du travail des matériaux (garagistes, mécaniciens, menuisiers, artisans d'art, etc...)
- artisans du bâtiment et des travaux publics
- professions libérales juridiques et techniques (avocats, notaires, comptables, architectes...).

Les entreprises de proximité sont l'expression concrète de l'esprit entrepreneurial français.

L'étude « Très petites entreprises : une force économique pour le développement des territoires » de l'Institut Terram parue en août 2024 met en exergue le rôle prépondérant des TPE en matière de création d'emplois et d'innovations.

Pour autant, elles continuent de faire face à des défis qui limitent leur potentiel de croissance et d'innovation. **Un de ces défis consiste à lutter contre la concurrence déloyale à laquelle ces entreprises peuvent être exposées.**

La question des travailleurs des plateformes est étroitement liée, en France, au recours au **régime fiscal et social de la micro-entreprise**, créé pour faciliter la création d'entreprise.

La jurisprudence (Take Eat Easy en 2018, Uber en 2020) a montré que **ce régime était abusivement utilisé dans le cadre des plateformes de travail numérique, nombre de travailleurs de cette économie s'avérant être des salariés déguisés en raison du lien de subordination avec la plateforme**.

Or, comme l'a correctement décrit la directive 2024/2831 au considérant 6 :

« Une qualification erronée du statut professionnel a des conséquences pour les personnes concernées, étant donné qu'elle est **susceptible de restreindre l'accès aux droits existants en matière de travail et de protection sociale**. Elle débouche également sur des **conditions de concurrence défavorables** aux entreprises qui qualifient correctement leurs travailleurs, et elle a des **répercussions sur les mécanismes de concertation sociale des Etats membres, sur leur base d'imposition ainsi que sur la couverture et la pérennité de leurs systèmes de protection sociale** ».

Sans remettre en cause le principe même de ce régime, l'U2P considère qu'il est indispensable d'en définir plus finement les modalités de recours afin de limiter les effets pervers observés sur l'économie, les finances publiques et le niveau de précarité des personnes, notamment dans le champ artisanal.

Parallèlement, le modèle économique des plateformes, en premier lieu dans les secteurs des VTC et de la livraison, s'est construit autour de ce régime qui permet aux plateformes de pratiquer des prix plus attractifs pour la clientèle en ne s'acquittant pas des cotisations sociales habituellement dues par les employeurs et en ayant recours à des travailleurs non-salariés qui optent pour le régime de la micro-entreprise et qui de ce fait bénéficient de taux de charges sociales près de deux fois moins élevés que les travailleurs indépendants dits classiques.

Pour ces raisons, les plateformes génèrent au mieux de la distorsion de concurrence, au pire de la concurrence déloyale vis-à-vis d'entrepreneurs qui créent de l'emploi, se conforment au droit du travail et font preuve d'innovation.

Comparaison des charges sociales selon le régime réel et micro-social

Critère de comparaison	Travailleur Indépendant Classique (Régime réel / TNS)	Auto-entrepreneur (Régime micro-social)
Assiette de calcul	**Bénéfice net** (Chiffre d'affaires – Frais réels et charges déduits)	**Chiffre d'affaires brut** encaissé (Aucune déduction de frais possible)
Taux moyen global	**Environ 41 % à 45 %** appliqué sur le bénéfice net	**12,30 % à 25,60 %** appliqué sur le chiffre d'affaires
Achat / Vente de marchandises	~43 % du bénéfice net	12,30 % du CA
Prestations de services (BIC)	~44 % du bénéfice net	21,20 % du CA
Prestations de services (BNC)	~44 % du bénéfice net	25,60 % du CA
Professions libérales (CIPAV)	Barème spécifique par tranches	23,20 % du CA
En cas de revenu égal à 0 €	**Cotisations minimales obligatoires** dues (maladie, retraite de base, indemnités journalières)	**Aucune cotisation due**
Gestion administrative	Déclaration de revenus annuelle, acomptes provisionnels et régularisations l'année suivante	Déclaration et paiement immédiat chaque mois ou chaque trimestre

Pour des raisons de lisibilité, les taux de cotisation susmentionnés ne sont qu'une moyenne des règles d'assujettissement à la protection sociale. Sont joints en annexe les taux définis pour chaque risque et selon le niveau de revenu.

Les taux de cotisation énoncés mettent en exergue l'ampleur de la distorsion de concurrence qui se joue entre des travailleurs indépendants classiques et les travailleurs des plateformes qui optent très majoritairement pour le régime de la micro-entreprise.

Certes, certains travailleurs indépendants que représente l'U2P optent pour ce régime fiscal et social mais le recours à la plateforme démultiplie les conséquences à la fois en matière de concurrence mais aussi en matière de financement de notre régime de protection sociale.

La mission propose que les plateformes assurent, à leur charge, leurs travailleurs contre les risques accident du travail et maladie professionnelle (orientation n°5).

L'U2P souligne à cette occasion que les travailleurs non-salariés classiques ne sont pas couverts contre ce risque. A ce jour, ils peuvent seulement souscrire à titre volontaire à une couverture AT/MP auprès de l'assurance maladie. Bénéficier d'une telle assurance impliquant une augmentation des charges sociales qu'ils supportent, les travailleurs indépendants classiques n'en sont pas demandeurs.

La prise en charge du risque AT/MP par les plateformes et la fixation dans la loi du principe de rémunération minimale (orientations n° 5 et 6) constituent des pas supplémentaires pour protéger les travailleurs des plateformes et lutter contre leur précarité. Du point de vue de l'individu, ces orientations semblent promettre des évolutions positives.

Mais elles caractérisent également, pour l'U2P, le fait que ce statut de travailleur de plateforme (sans être réellement salarié ou travailleur indépendant) n'est pas viable ni pour les actifs (travailleur des plateformes ou travailleur indépendant concurrent), ni pour la société française telle qu'elle s'est construite autour du principe de contribution pour bénéficier d'une protection sociale ou, le cas échéant, en faisant appel à la solidarité nationale. Il convient de veiller à ce que les bénéficiaires de la solidarité nationale ne soient pas plus nombreux que ceux qui contribuent à son financement.

Les orientations 5 et 6 appellent de la part de l'U2P un point de vigilance : ces mesures ne doivent pas conduire, sous couvert de meilleures conditions de travail, au développement de plateformes qui font preuve de concurrence déloyale ou de distorsion de concurrence, sans qu'il n'y soit remédié. Cela ne ferait qu'amplifier les effets pervers que l'U2P dénonce depuis plusieurs années et à nouveau dans cette contribution.

L'orientation n°7 relative au renforcement de l'effectivité du dialogue social pourrait aussi contribuer à envisager de meilleures conditions de travail dans les plateformes. Si cette mesure concerne tous les secteurs, il convient de veiller à ce que son application se limite aux plateformes qui assument un autre rôle que celui d'intermédiation.

<u>La question du champ d'application de la transposition</u>

L'U2P est favorable à ce que la transposition de la directive s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité, tant le recours aux plateformes se développe (orientations n°1 et 2).

Pour autant, elle insiste sur le fait qu'il convient de distinguer la « simple » plateforme d'intermédiation de la plateforme qui organise, dirige et contrôle l'exercice d'une activité professionnelle.

L'U2P considère indispensable le mécanisme d'accompagnement des plateformes en amont, de type rescrit, prévu à l'orientation n°1 qui liera l'ensemble des services de l'Etat et sécurisera ainsi les plateformes d'intermédiation.

La transparence algorithmique

L'U2P souscrit à l'orientation n°3 visant à assurer la transparence algorithmique aux autorités compétentes, condition indispensable à l'effectivité du rescrit.

Les différents niveaux d'information des représentants des travailleurs d'une part, et des travailleurs d'autre part, sont également nécessaires pour, le cas échéant et en l'état actuel des orientations, permettre aux travailleurs de demander la requalification de leur relation de travail.

La question du cadre juridique salariat / travail indépendant

La directive adopte une définition large de « travailleur de plateforme », qui s'appuie sur la réalité de l'organisation du travail, et non sur le statut affiché.

Il s'agit d'une personne qui :

- exécute un travail ;
- par le biais d'une plateforme numérique de travail ;
- où la plateforme organise le travail, et a recours à des systèmes de surveillance et/ou de prise de décision automatisés.

Le considérant 30 précise que la direction et le contrôle peuvent s'exercer par des moyens directs, mais aussi en appliquant des mesures punitives ou d'autres formes de traitement défavorable ou de pression.

L'U2P considère le mécanisme de la **présomption de salariat** comme central, permettant de mettre fin à une situation dans laquelle des travailleurs prétendument indépendants sont, dans les faits, salariés d'une plateforme, ce qui crée une **concurrence déloyale à l'égard des travailleurs indépendants de droit commun.**

Or, l'orientation n°4 ne répond pas aux enjeux. En visant à faciliter la contestation du statut de travailleur indépendant et la requalification de la relation commerciale en relation salariée (avec un aménagement de la charge de la preuve et des adaptations du cadre procédural pour un jugement plus rapide), elle ne nous semble pas satisfaisante dans la mesure où son impact dépend de l'audace qu'auront les travailleurs de plateforme et des risques qu'ils accepteront d'assumer : considérant qu'ils sont travailleurs indépendants, la plateforme n'a pas l'obligation de leur fournir une activité et pourrait prendre des mesures qui auraient pour objectif de nuire à l'exercice de leur activité professionnelle.

Nombreux sont les exemples qui illustrent ce que sont contraints de supporter des travailleurs indépendants classiques qui sont dépendants d'un seul client, au détriment notamment du développement de leur entreprise, de leur santé voire de celles de leurs salariés.

L'U2P craint que les travailleurs de plateformes ne s'emparent pas de cette mesure.

Au regard des orientations de la mission, l'U2P souhaiterait que, à défaut d'une présomption de salariat, la **création d'une IA sur le champ de l'emploi, comme il en existe en matière de finances publiques, soit expertisée.**

Cette IA permettrait, sous le contrôle des inspecteurs du travail, de détecter les situations de salariat.

Alimentée par les différents systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, cette IA permettra de qualifier, pour chaque travailleur indépendant, la relation de travail, sur la base du fonctionnement réel de la plateforme. Ainsi, une plateforme organisant, contrôlant ou dirigeant l'exécution du travail devra en assumer les responsabilités qui en découlent. A l'inverse, une plateforme se limitant à une simple fonction d'intermédiation ne devra pas être assimilée à un employeur.

De la requalification de la relation de travail, **il devrait être tiré toutes les conséquences sur les questions fiscales, pénales ou de sécurité sociale,** comme le permet l'article 5 (3), afin de tirer toutes les conséquences de la qualité d'employeur de la plateforme et ainsi éviter toute différence de traitement entre une entreprise employeuse hors plateforme numérique et la plateforme numérique.

La lutte contre la fraude

L'U2P défend le respect de la loi et ne peut qu'être favorable au renforcement de la lutte contre la fraude.

Précisions sur les plateformes de mobilité et entreprises de proximité

Les organisations représentant la mobilité au sein de l'U2P, notamment les chauffeurs de taxis par le biais de l'UNT, soutiennent les objectifs de la directive de lutter contre le « faux travail indépendant » et d'apporter davantage de transparence dans l'utilisation des outils algorithmiques par les plateformes.

Cependant, il est indispensable que **la transposition tienne compte des spécificités du secteur taxi. La profession, fortement réglementée, ne peut en aucun cas être assimilée automatiquement aux modèles de plateformes non réglementées**. A titre d'exemple, les plateformes de taxis ou les centrales de réservation ne fixent pas librement le prix de la course (qui relève d'un cadre réglementaire), contrairement aux pratiques courantes des plateformes de VTC.

Concernant la présomption de salariat, l'U2P rappelle qu'elle ne doit pas aboutir à une requalification automatique, **mais n'intervenir que lorsqu'il existe des éléments concrets montrant que la plateforme exerce une véritable direction et un véritable contrôle sur le travail**. Ainsi, dans le cas des taxis, le simple fait d'être affilié à une centrale de réservation de taxis, d'utiliser une application ou de recevoir des courses par voie numérique ne peut pas suffire à caractériser une relation de travail salarié.

Par ailleurs, l'U2P considère que la **directive peut apporter des avancées utiles sur les enjeux de la gestion algorithmique, notamment sur la transparence des critères d'attribution des courses, des systèmes de notation, des suspensions de compte ou des restrictions d'accès**. En revanche, **ces obligations doivent peser sur les plateformes et les centrales de réservation qui utilisent ces outils, et non sur les chauffeurs de taxis**.

Propositions de l'U2P sur le régime de la micro-entreprise

L'U2P dénonce une concurrence déloyale des entreprises assujetties au régime fiscal et social de la micro-entreprise à l'égard des entrepreneurs individuels de droit commun **dans les secteurs de l'artisanat et du commerce de proximité**.

Le régime fiscal et social de la micro-entreprise a été créé pour **faciliter la création d'entreprise mais il apparaît que c**e régime crée un **clivage** entre des chefs de très petite entreprise qui **payent très peu, au détriment de l'étendue de leur protection sociale et d'autres qui payent tout**.

L'U2P demande une révision de ce régime dans l'artisanat et le commerce de proximité, que sa vocation première lui soit redonnée et que ses ressortissants soient encouragés à développer leur entreprise.

L'U2P plaide pour que ce régime puisse **soutenir la création d'entreprise,** apporter un coup de pouce au démarrage, **mais sans installer durablement la précarité.**

L'U2P demande notamment que le régime de la micro-entreprise ait une **durée de vie limitée pour les entrepreneurs exerçant à titre principal dans certains secteurs (bâtiment, services et fabrication).**

ANNEXE

Détail - Assiette et taux de cotisations 2025 du travailleur indépendant classique

Cotisation	Bases de calcul	Taux
Maladie (y compris indemnités journalières)	Revenu professionnel inférieur à 18 840 € (40 % du PASS)	0,50 % • taux maladie 1 : 0 % • taux maladie 2 : 0,50 %
	Revenu professionnel compris entre 18 840 € et 28 260 € (40 à 60% du PASS)	Taux progressif : 0,5 % à 4,50 % • taux maladie 1 : de 0 à 4 % • taux maladie 2 : 0,50 %
	Revenu professionnel compris entre 28 260 € et 51 810 € (60 à 110% du PASS)	Taux progressif : 4,50 % à 7,20 % • taux maladie 1 : de 4 % à 6,70 % • taux maladie 2 : 0,50 %
	Revenu professionnel compris entre 51 810 € et 235 500 € (110% du PASS à 5 PASS)	7,20 % • taux maladie 1 : 6,70 % • taux maladie 2 : 0,50 %
	Cotisation supplémentaire sur part du revenu supérieure à 235 500 € (5 PASS)	6,50 %
Retraite de base	Revenu dans la limite de 47 100 € (1 PASS)	17,75 %
	Revenu au-delà de 47 100 € (1 PASS)	0,60 %
Retraite complémentaire Artisans et commerçants	Revenu dans la limite de 43 891 € Plafond spécifique du régime complémentaire des indépendants	7 %
	Revenu compris entre 43 891 € et 188 400 € (4 PASS)	8 %
Retraite complémentaire Professions libérales non réglementées (droit d'option pour des taux spécifiques).	Revenu < 47 100 € (1 PASS)	0 %
	Revenu compris entre 47 100 € et 188 400 € (1 PASS et 4 PASS)	14 %
Invalidité - décès	Revenu dans la limite de 47 100 € (1 PASS)	1,3 %

Cotisation	Bases de calcul	Taux
Allocations familiales	Revenu professionnel inférieur à 51 810€ (110 % du PASS)	Taux nul
	Revenu compris entre 51 810 € et 57 540 € (110 % et 140 % du PASS)	Taux progressif : 0 à 3,10 %
	Revenu professionnel supérieur à 57 540 € (140 % du PASS)	3,10 %
CSG –CRDS	Revenu professionnel + cotisations sociales obligatoires	9,70 %
	Revenus de remplacement	6,70 %
CFP Contribution formation professionnelle due au titre de 2025 payable en novembre 2025	Commerçant Sur la base de 47 100 € (1 PASS)	0,25 % 116 €
	Commerçant + conjoint collaborateur Sur la base de 47 100 € (1 PASS)	0,34 % 160 €
	Artisan Sur la base de 47 100 €	0,29 % 137 €

Taux global des cotisations appliqué au chiffre d'affaires mensuel ou trimestriel d'un micro-entrepreneur

Montant des cotisations et contributions sociales en fonction du secteur d'activité

Secteur d'activité	Taux global
Achat/revente de marchandises (BIC)	12,3 %
Prestations de services commerciales et artisanales, y compris les locations meublées de toutes natures et les chambres d'hôte (BIC)	21,2 %
Autres prestations de services (BNC)	25,6 %
Professions libérales réglementées relevant de la Cipav (BIC ou BNC)	23,2 %
Location de meublés de tourisme classés	6 %

CONTRIBUTION DE LA FNAE

Aux orientations de la mission relative à la transposition de la directive (UE) 2024/2831 et à l'amélioration du cadre social du secteur de la mobilité

Rambouillet, le 15 septembre 2026

À l'attention de
Monsieur Jérôme Marchand-Arvier, conseiller d'État
Madame Nathalie Collin
Monsieur Antonin Bergeaud
Mission relative à la transposition de la directive (UE) 2024/2831

Objet : contribution de la FNAE aux orientations présentées le 14 septembre 2026

Un travail dont la FNAE salue la qualité et la méthode

La Fédération Nationale des Auto-Entrepreneurs et Micro-Entrepreneurs (FNAE) a pris connaissance avec attention des orientations présentées le 14 septembre 2026. Elle salue la qualité et la rigueur des travaux conduits, ainsi que la méthode retenue : distinguer ce qui relève de la stricte transposition de la directive (UE) 2024/2831 de ce qui relève de l'amélioration du cadre spécifique au secteur de la mobilité, tout en reconnaissant que ces deux chantiers doivent avancer de pair.

La FNAE partage en particulier la conviction exprimée par la mission selon laquelle le débat sur le statut ne doit pas occulter les autres leviers structurants de la directive, au premier rang desquels la transparence algorithmique et l'effectivité du dialogue social. C'est sur cette base équilibrée que la FNAE formule les observations suivantes, dans l'ordre croissant des orientations présentées.

Orientation n°3 – Transparence algorithmique : une approche approuvée

La FNAE approuve la distinction retenue entre une information technique détaillée, réservée aux autorités compétentes et aux représentants des travailleurs, et une information didactique et intelligible, accessible à l'ensemble des travailleurs concernés, actualisée à échéance régulière et à chaque modification substantielle des systèmes.

Cette architecture à deux niveaux répond directement à la principale difficulté que rencontre la FNAE dans ses négociations : l'asymétrie d'information entre plateformes et organisations représentatives sur les paramètres qui déterminent concrètement la rémunération et les conditions d'activité des travailleurs (temps d'attente, répartition des courses, taux de commission). Elle permet de concilier l'effectivité du droit à l'information avec la protection légitime du secret des affaires.

Orientation n°4 – Présomption de salariat : un équilibre à préserver

La FNAE soutient l'orientation n°4 telle que formulée par la mission : ne pas transposer l'article 5 de la directive sous la forme d'une présomption automatique et a priori, mais sous celle d'une facilité procédurale substantielle en cas de contentieux, combinant aménagement de la charge de la preuve — à l'instar de ce

qui existe en matière de discrimination — et adaptations du cadre procédural pour accélérer le jugement devant les conseils de prud'hommes.

Cette approche présente le mérite de renforcer effectivement les droits des travailleurs qui se trouvent réellement placés dans une situation de subordination, sans faire peser sur l'ensemble des travailleurs de plateformes une requalification automatique qu'ils n'ont ni sollicitée ni souhaitée. Elle laisse au juge, conformément à une jurisprudence constante, le soin d'apprécier concrètement, au cas par cas, l'existence ou non d'un lien de subordination. La FNAE y voit la garantie que les travailleurs qui font le choix de l'indépendance ne seront pas automatiquement assimilés à des salariés du seul fait de leur activité via une plateforme.

Orientation n°5 – AT/MP : un objectif partagé, une modalité contestée

La FNAE considère qu'avancer sur la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles des travailleurs de plateformes de la mobilité est un objectif essentiel, qu'elle appelle de ses vœux depuis plusieurs années. Elle ne peut cependant souscrire à l'option privilégiée par la mission consistant en un rattachement de ce risque au régime général de la Sécurité sociale.

Point de vigilance : l'équité entre travailleurs indépendants

Un tel rattachement créerait une rupture d'égalité entre travailleurs indépendants selon leur seul secteur d'activité : les livreurs et chauffeurs de la mobilité bénéficieraient d'une couverture AT/MP calquée sur celle des salariés, tandis que les autres travailleurs indépendants, y compris ceux exerçant via d'autres plateformes, demeureraient soumis à l'architecture de protection sociale de droit commun des indépendants, sans financement équivalent. Cette différenciation ne repose sur aucune justification tenant à la nature du risque professionnel, mais sur le seul fait d'exercer par l'intermédiaire d'une plateforme de mobilité.

Sur le plan des principes, un mécanisme calqué sur l'architecture salariale, financé et administré comme une cotisation patronale, s'apparente structurellement à un indice de rapprochement entre la plateforme et la figure de l'employeur — alors même que l'orientation n°4, que la FNAE soutient par ailleurs, vise précisément à préserver l'équilibre actuel entre salariat et travail indépendant.

La solution proposée par la FNAE

La FNAE propose de mobiliser l'assurance volontaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AVAT), prévue aux articles L.743-1 et R.743-1 et suivants du code de la sécurité sociale, avec une prise en charge de la cotisation par les plateformes. Ce dispositif présente le double avantage de s'appuyer sur un cadre juridique déjà propre aux travailleurs indépendants, ouvert à l'ensemble des non-salariés quel que soit leur secteur d'activité, et de transférer aux plateformes, en leur qualité de donneurs d'ordre, la charge financière de la cotisation aujourd'hui supportée par le travailleur lui-même. Cette solution sécurise effectivement le risque professionnel des livreurs et chauffeurs de la mobilité, sans reproduire une architecture calquée sur le salariat ni rompre l'égalité entre travailleurs indépendants selon leur secteur d'activité.

L'AVAT présente en outre l'avantage d'être immédiatement opérationnelle : il s'agit d'un dispositif existant, déjà géré par les caisses primaires d'assurance maladie, dont la mobilisation ne nécessite aucune étude préalable ni aucun développement du système d'information de la CNAM. Elle n'induit donc aucun coût

supplémentaire pour la branche AT/MP, à la différence d'un rattachement au régime général qui supposerait la création d'un dispositif de gestion ad hoc.

Orientation n°6 – Renforcement de l'ARPE et élargissement du dialogue social

1. Un pouvoir de contrôle et de sanction correspondant au champ d'application sectoriel des accords

La FNAE approuve le fait de doter l'ARPE d'un pouvoir de contrôle et de sanction. Ce pouvoir ne doit toutefois pas se limiter aux cas de non-transmission des données : il doit également porter sur le respect de l'application des accords sectoriels.

Sur ce point, la FNAE appelle à la plus grande précision. Les accords conclus dans le cadre du dialogue social sectoriel organisé par l'ARPE sont, par construction, des accords sectoriels : leur champ d'application, tel que défini par leurs propres stipulations, est fixé par référence aux plateformes mentionnées à l'article L.7342-1 du code du travail opérant dans le secteur concerné, et non aux seules parties signataires. Une fois homologués dans les conditions prévues aux articles L.7343-49 et suivants du même code, ils s'appliquent donc à l'ensemble des plateformes du secteur, sans exception, qu'elles aient ou non pris part à leur négociation.

Faire dépendre le pouvoir de sanction de l'ARPE de la seule qualité de signataire créerait une distorsion entre le champ d'application matériel de l'accord — l'ensemble du secteur — et le champ d'application effectif de son contrôle, au bénéfice des plateformes qui n'ont pas pris part à la négociation. L'ARPE doit donc pouvoir sanctionner, de préférence financièrement, toute plateforme du secteur qui ne respecte pas un accord sectoriel homologué, y compris lorsqu'elle n'en est pas signataire.

2. Un dialogue social élargi hors secteur de la mobilité : la FNAE se porte candidate

S'agissant du développement du dialogue social à l'échelle des plateformes, tous secteurs confondus, la FNAE indique sa disponibilité pleine et entière pour participer à ce dialogue sectoriel élargi, hors périmètre de la mobilité.

La FNAE est un syndicat interprofessionnel représentatif des travailleurs indépendants, structuré en sections thématiques qui fédèrent en son sein des organisations et des expertises propres à chaque métier. Cette architecture lui confère une légitimité et une capacité opérationnelle particulières pour porter la voix des travailleurs indépendants exerçant via des plateformes de mise en relation commerciale, de services à la personne, ou plus largement de toute plateforme numérique hors mobilité, secteurs pour lesquels aucune instance de dialogue social dédiée n'existe à ce jour.

Orientation n°8 – Lutte contre la fraude : approbation sans réserve

La FNAE approuve sans réserve le renforcement du contrôle des plateformes sur l'identité du titulaire du compte, y compris par des vérifications biométriques, ainsi que l'interdiction, dans le secteur de la livraison, de la location de comptes.

La location de comptes prive les personnes qui exercent réellement l'activité de toute couverture sociale et de toute reconnaissance de leur travail, tout en exposant les titulaires de comptes à des responsabilités qu'ils ne maîtrisent pas. Elle nourrit un travail dissimulé qui fragilise la crédibilité du modèle du travail indépendant que la FNAE défend, et entretient une concurrence déloyale à l'égard des travailleurs qui

exercent leur activité dans des conditions régulières. Le renforcement de la lutte contre la fraude constitue à ce titre une mesure de protection tant des travailleurs indépendants que de la sincérité du dialogue social sectoriel.

Conclusion

La FNAE réaffirme sa disponibilité pour contribuer aux travaux de la mission et du gouvernement jusqu'à la remise des conclusions de la mission, ainsi qu'aux échanges qui suivront dans le cadre de la préparation du projet de loi de transposition, y compris sur les points appelant des précisions complémentaires. Elle se tient à la disposition de la mission et du gouvernement pour tout échange utile.

Laurent HILY
Vice-Président de la FNAE

Contribution de groupes parlementaires

Certains des parlementaires rencontrés ont transmis à la mission une proposition de loi visant à transposer la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

Cette proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale et au Sénat les 23 et 24 juillet 2026. Les parlementaires ont émis le souhait que leur proposition de loi soit annexée au présent rapport.

La proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale par Mme Danielle SIMMONET (Ecologiste et Social).

Les cosignataires sont : Mme Céline HERVIEU (Socialistes et apparentés), M. Stéphane PEU (Gauche Démocrate et Républicaine), Mme Léa BALAGE EL MARIKY (Ecologiste et Social), M. Édouard BENARD (Gauche Démocrate et Républicaine), Mme Marie-Sophie BERNADEAU (Ensemble pour la République), M. Alexis CORBIERE (Ecologiste et Social), Mme Josiane CORNELOUP (Groupe Droite républicaine), M. Hendrik DAVI (Ecologiste et Social), M. Arthur DELAPORTE (Socialistes et apparentés), Mme Marie-Charlotte GARIN (Ecologiste et Social), M. Damien GIRARD (Ecologiste et Social), Mme Ayda HADIZADEH (Socialistes et apparentés), Mme Catherine HERVIEU (Ecologiste et Social), Mme Fatiha KELOUA HACHI (Socialistes et apparentés), M. Stéphane LENORMAND (Libertés, Indépendants, Outre-Mer et Territoires), M. Damien MAUDET(La France insoumise – Nouveau Front Populaire), Mme Constance DE PELICHY (Libertés, Indépendants, Outre-Mer et Territoires), M. Marc PENA, Mme Marie POCHON (Ecologiste et Social), M. Jean-Claude RAUX (Ecologiste et Social), Mme Sandrine RUNEL (Socialistes et apparentés), Mme Dominique VOYNET (Ecologiste et Social)

L'exposé des motifs et le texte de proposition de loi sont accessibles sur cette page : Proposition de loi visant à transposer la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, n° 3081

La même proposition de loi a été déposée au Sénat par M. Olivier JACQUIN (groupe Socialiste, Écologiste et Républicain), M. Pascal SAVOLDELLI (groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste – Kanaky) et Mme Monique LUBIN (groupe Socialiste, Écologiste et Républicain)

L'exposé des motifs et le texte de proposition de loi sont accessibles sur cette page : Proposition de loi visant à transposer la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, n°919

Annexe 6 : Glossaire des acronymes

A

- **ACIL** — Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais
- **AFP** — Agence France-Presse
- **AIPD** — Analyse d'impact relative à la protection des données
- **ANSES** — Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, du travail et de l'environnement
- **API** — Association des plateformes d'indépendants
- **APEC** — Association pour l'emploi des cadres
- **Arpe** — Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi
- **AT-MP** — Accidents du travail – maladies professionnelles
- **AVAT** — Assurance volontaire et individuelle AT-MP

B

- **BDESE** — Base de données économiques, sociales et environnementales
- **BIC** — Bénéfices industriels et commerciaux

C

- **CAE** — Coopérative d'activité et d'emploi
- **C2S** — Complémentaire santé solidaire
- **CDI** — Contrat à durée indéterminée
- **CEET** — Conseil d'évaluation de l'emploi et du travail (
- **CESE** — Conseil économique, social et environnemental
- **CGU** — Conditions générales d'utilisation
- **CIT** — Conférence internationale du Travail
- **CJUE** — Cour de justice de l'Union européenne.
- **Cnil** — Commission nationale de l'informatique et des libertés (
- **CNAM** — Caisse nationale de l'assurance maladie
- **CNNCEFP** — Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle
- **COCT** — Conseil d'orientation des conditions de travail
- **CPAJ** — Contribution pour l'aide juridique
- **CPF** — Compte personnel de formation
- **CPH** — Conseil de prud'hommes
- **CREDOC** — Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
- **CRDS** — Contribution au remboursement de la dette sociale
- **CSA** — Institut de sondage CSA
- **CSE** — Comité social et économique
- **CSG** — Contribution sociale généralisée
- **SCIC** — Société coopérative d'intérêt collectif
- **SCOP** — Société coopérative de production

D

- **Dares** — Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- **DGEFP** — Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **DGCCRF** — Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- **DGFiP** — Direction générale des finances publiques

- **DPAE** — Déclaration préalable à l'embauche
- **DSS** — Direction de la sécurité sociale
- **SDES** — Service des données et études statistiques

E

- **ESS** — Économie sociale et solidaire

F

- **FFTPR** — Fédération française des transports de personne sur réservation
- **FNAE** — Fédération nationale des auto-entrepreneurs
- **FNTL FO-UNCP** — Fédération nationale des transports et de la logistique Force ouvrière UNCP

H

- **HCFIPS** — Haut Conseil du financement de la protection sociale

I

- **IA** — Intelligence artificielle
- **IGAS** — Inspection générale des affaires sociales
- **IGEDD** — Inspection générale de l'environnement et du développement durable
- **IGF** — Inspection générale des finances
- **INAIL** — Institut national italien d'assurance contre les accidents du travail
- **Insee** — Institut national de la statistique et des études économiques
- **IZA** — *Institute of Labor Economics* (institut de recherche en économie du travail, Bonn)

L

- **LOM** — Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités
- **LOTI** — Loi d'orientation des transports intérieurs de 1982

O

- **OCDE** — Organisation de coopération et de développement économiques.
- **OIT** — Organisation internationale du Travail
- **ONT3P** — Observatoire national des transports publics particuliers de personnes
- **OTI** — Organisations de travailleurs indépendants

P

- **P2P** — *Peer-to-peer* (pair-à-pair)
- **PASS** — Plafond annuel de la sécurité sociale
- **PETP** — Personne exécutant un travail via une
- **PLFSS** — Projet de loi de financement de la sécurité sociale.
- **PME / TPE** — Petite et moyenne entreprise / très petite entreprise
- **PTN** — Plateforme de travail numérique

R

- **REVTC** — Registre des exploitants VTC
- **RGDU** — Réduction générale dégressive unique
- **RGPD** — Règlement (UE) 2016/679 général sur la protection des données
- **RIA** — Règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle
- **RNE** — Registre national des entreprises

S

- **SANTE-COURSE** — Enquête « Santé et conditions de vie et de travail des livreurs des plateformes numériques en France ».
- **SASU** — Société par actions simplifiée unipersonnelle
- **SMIC** — Salaire minimum interprofessionnel de croissance
- **SPDA** — Système de prise de décision automatisé
- **SSA** — Système de surveillance automatisé

T

- **TFUE** — Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
- **Tracov** — Enquête « Trajectoires et conditions de travail » de la Dares (Tracov 2, réalisée en 2023)

U

- **UE** — Union européenne
- **Urssaf** — Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

V

- **VTC** — Voiture de transport avec chauffeur.