

# La négociation collective, un droit en devenir pour les travailleurs non-salariés des plateformes de micro-travail ?

Marie-Cécile AMAUGER-LATTES<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Maître de conférences à l'École de Droit de Toulouse, Université Toulouse Capitole

**Auteur pour la correspondance :** Marie-Cécile AMAUGER-LATTES

**Date de soumission :** 2025

**Date de publication :** 2025

**Mots clés :** Plateforme de micro-travail, Travailleurs non-salariés, Droit de négociation collective, Niveau de la négociation collective, Représentant des travailleurs, Modes de règlement des différends

## Résumé

Le micro-travail, caractérisé par la fragmentation des tâches et des rémunérations souvent modiques, s'est développé avec l'essor des plateformes numériques. Les travailleurs qui en dépendent, majoritairement des indépendants, subissent une forte asymétrie de pouvoir face aux plateformes, qui fixent unilatéralement leurs conditions de travail et de rémunération. Pourtant, leur statut d'indépendant les exclut généralement des protections traditionnelles du salariat. Face à cette précarité, la négociation collective apparaît comme une solution adaptée pour rééquilibrer les rapports de force. Longtemps réservée aux salariés, elle s'étend progressivement aux travailleurs indépendants, notamment sous l'impulsion du droit international et européen. Le Comité européen des droits sociaux et l'Organisation internationale du travail reconnaissent désormais ce droit aux travailleurs indépendants en situation de vulnérabilité, tandis que la Commission européenne a assoupli les règles de concurrence pour permettre aux travailleurs des plateformes de négocier collectivement leurs conditions de travail. Cependant, l'exercice effectif de ce droit se heurte à plusieurs défis. La définition du secteur d'activité pertinent pour la négociation est complexe, car les plateformes de micro-travail interviennent souvent dans des secteurs variés. La représentation des travailleurs, dispersés géographiquement et aux profils hétérogènes, pose également problème. Enfin, l'absence de cadre juridique et institutionnel adapté limite l'efficacité des accords conclus. Pour rendre ce droit opérationnel, il est nécessaire de construire un environnement juridique et institutionnel favorable, qui pourrait être inspiré des dispositifs applicables aux plateformes de mobilité, mais adapté aux spécificités du micro-travail. Cela pourrait inclure la création de mécanismes de règlement alternatif des différends, ainsi que des règles claires pour la représentation des travailleurs. La négociation collective représente probablement une voie prometteuse pour réduire la précarité des micro-travailleurs, à condition de surmonter les obstacles pratiques et juridiques qui entravent encore son plein exercice.

## Introduction

Fondée sur une logique d'externalisation poussée à l'extrême, l'économie des plateformes d'emploi produit un effet disruptif sur le travail et les emplois dont elle entraîne la fragmentation. Cependant, avec les plateformes de micro-travail, le travail est littéralement désagrégé, réduit en micro-tâches assorties de micro-rémunérations, synonymes de grande précarité pour les travailleurs qui y recourent pour leur activité et qui tirent de celle-ci l'essentiel de leur revenu. En effet, selon le sociologue Antonio A. Casilli, le terme micro-travail « désigne la délégation de tâches fractionnées aux usagers de portails comme *Amazon Mechanical Turk* ou *Clickworker*. Dans la mesure où des travailleurs y sont recrutés en nombre, on parle parfois de « travail des foules » (*crowdwork*). Parce qu'ils exécutent des activités standardisées et à faible qualification, on leur donne parfois le nom de « microtâcherons » (Casilli, 2019, p. 141). Cette forme d'emploi aux effets préoccupants, qui pourrait bien gagner « les secteurs plus conventionnels de l'économie » (Aloisi, Rainone & Countouris, 2024, p. 5), impose la mise en place d'un statut protecteur adapté pour ces travailleurs qui ne disposent que d'un faible pouvoir de négociation de leurs conditions de travail et de rémunération.

Le travail *via* les plateformes de mise en relation interroge le clivage juridique classique entre travail salarié et travail indépendant sans pour autant le remettre en cause. Certes, avant même que les plateformes ne se déploient, certaines législations nationales avaient consacré des tiers statuts avec pour objectif de « couvrir des zones grises » résultant de la complexification et de la diversification des relations de travail liées, d'une part, à la vague d'externalisation des emplois des années 1990 et, d'autre part, au développement des formes atypiques d'emploi. Mais ces tiers statuts n'ont pas supprimé la binarité du travail qui reste la norme. Tel est le cas par exemple en Espagne où l'introduction du statut du travailleur indépendant économiquement dépendant (TRADE) ne semble pas avoir « transformé significativement le marché du travail espagnol » (Perez del Prado, 2023, p.214). De même, force est de constater que le développement du travail par le biais des plateformes n'a pas conduit non plus à la remise en cause de la dualité du statut des travailleurs. Pourtant, cette forme d'emploi fondée sur une gestion algorithmique, ne cadre pas toujours avec les catégories juridiques traditionnelles. D'un côté, l'autonomie du travailleur peut être contredite par les contraintes algorithmiques qui pèsent sur lui ; d'un autre côté, la plateforme ne correspond pas à la figure traditionnelle de l'employeur. Il n'en demeure pas moins, que les travailleurs accomplissent généralement leurs tâches soit en tant que salarié, soit, et c'est de loin l'hypothèse la plus fréquente, en tant qu'indépendant. Il en résulte une précarité des travailleurs de l'économie des plateformes qui tient notamment à leur statut<sup>1</sup> et il n'est pas surprenant que les débats se soient cristallisés sur cette question du statut, même si certains préconisent une approche par les droits plutôt que par le statut (Sénat, 2021 p.17).

Bien que le phénomène soit bien plus vaste, les premières initiatives de réglementation nationales du travail *via* les plateformes se sont focalisées sur les secteurs de la conduite de VTC et de la livraison de repas en véhicule à deux ou trois roues en raison de la visibilité particulière de ces activités et des effets néfastes de la « plateformesation », liée à la géolocalisation d'une partie du service effectué. C'est le cas des présomptions de salariat des législations espagnole ou portugaise<sup>2</sup> ; c'est également le cas du cadre juridique français du dialogue social des plateformes dans ces deux secteurs<sup>3</sup>. En revanche, la directive européenne 2024/2831 du 23 octobre 2024 adopte une approche globale<sup>4</sup>. La présomption de salariat qu'elle institue, d'une part, et les droits relatifs à la protection des données, d'autre part, concernent les travailleurs de toutes les plateformes d'intermédiation, quel que soit le secteur d'activité. Toutefois, il ne devrait pas en résulter de grands

<sup>1</sup> Toutefois, trancher en faveur du salariat ne résoudrait probablement pas le problème dans son entièreté. On sait que le droit du travail ne préserve pas les salariés de la précarité en cas de travail atypique (courte durée, temps partiel). Cf. Aloisi A., Rainone S. & Countouris N., *Une œuvre inachevée ? Harmoniser la directive sur le travail de plateforme avec « l'acquis social » européen et international*. Document de Travail de l'OIT 101. Genève : Bureau international du Travail 2024, p.8.

<sup>2</sup> Les livreurs type Deliveroo dans *Ley riders* espagnole de 2021 ou les conducteurs de voiture de transport de passagers au Portugal.

<sup>3</sup> Art. L.7343—1 à L.7343 -59 CT. Il est vrai que le CT prévoit quelques dispositions applicables à toutes les plateformes d'emploi. Art. L.7342—1 à L. L. 7342-6 CT

<sup>4</sup> Directive 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme, adoptée le 23 octobre 2024 et dont la date limite de transposition est fixée au 2 décembre 2026.

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

bouleversements s'agissant du statut de ces travailleurs. La très grande majorité des travailleurs des plateformes, et en particulier les micro-travailleurs, devraient continuer à exercer en tant que travailleurs indépendants. La Commission elle-même en faisait le constat dans l'exposé des motifs de sa proposition de directive<sup>5</sup>, alors même que la présomption de salariat qui y figurait était plus rigoureuse que celle qui a été finalement adoptée. Il en résulte que « sur les 28 millions de personnes travaillant grâce aux plateformes numériques, seules 1,72 à 4,1 millions pourront prétendre au statut d'employé et entrer dans le champ d'application des droits du travail » (Rainone, 2022).

Ainsi, les personnes qui travaillent par le biais des plateformes d'intermédiation, et singulièrement les micro-travailleurs, devraient rester majoritairement des travailleurs indépendants. Or, pour ceux qui tirent leur revenu principal cette activité, les conditions de travail et de rémunération qui leur sont largement imposées ne leur permettent pas le plus souvent de vivre décemment. Face à ce constat, la question de la régulation des conditions de travail et de rémunération se pose de manière impérieuse. Mais comment procéder ? Une intervention publique peut être envisagée, intervention d'ailleurs nécessaire pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier ceux liés à la gestion algorithmique, ou définir les droits et garanties en matière de protection sociale. En revanche, en ce qui concerne la détermination des conditions de travail et de rémunération, la négociation collective serait probablement une voie plus adaptée. Selon certains auteurs, elle serait même aussi « indispensable » pour les travailleurs indépendants des plateformes d'emploi, qu'elle l'est pour les salariés en raison d'une similitude importante : tous sont dans une relation contractuelle asymétrique, qui conditionne leur activité et leur revenu. Or, rappelle un auteur : « La raison d'être de la négociation collective est (justement) de pallier la faiblesse du pouvoir de négociation d'un individu et de renforcer la position inégale et donc vulnérable d'un fournisseur individuel de main d'œuvre vis-à-vis de l'employeur » (Hadwiger 2022). Mais elle présente plusieurs autres intérêts. D'abord, elle permet de soustraire les conditions de travail et de rémunération au jeu de la concurrence. Par rapport à une réglementation hétéronome, ensuite, elle présente plusieurs avantages, particulièrement intéressants dans l'environnement d'apparition récente des plateformes : souplesse, adaptabilité des règles, adaptation au contexte, plus grande effectivité des règles négociées par les acteurs eux-mêmes... (Hadwiger 2022). Elle permet enfin d'enjamber les frontières, ce qui est particulièrement important pour les micro-travailleurs dont le travail peut être exécuté depuis n'importe où et qui sont de ce fait potentiellement disséminés dans le monde. Tous ces éléments militent en faveur du développement de la négociation collective entre travailleurs indépendants et plateformes de travail et plus encore de micro-travail.

Cependant, dans les pays fondés sur les principes de l'économie libérale, parce qu'elle pourrait fausser le jeu de la concurrence, la négociation collective n'a pas, en principe, vocation à interférer dans les rapports entre acteurs économiques indépendants. Son périmètre traditionnel se limite aux relations entre employeurs et salariés et l'étendre aux travailleurs indépendants soulève des difficultés juridiques importantes qui tiennent, d'une part, au champ d'application personnel du droit de négociation collective et, d'autre part, à l'absence d'un cadre juridique et institutionnel qui en permette l'exercice. Or, si les obstacles liés au champ d'application de la négociation collective ont perdu de leur robustesse au point que l'on peut considérer qu'il existe bien aujourd'hui un droit de négociation collective pour les micro-travailleurs indépendants des plateformes (I), en revanche, le cadre juridique et institutionnel nécessaire à l'exercice de ce droit reste à construire (II).

## I. La négociation collective : un droit pour les micro-travailleurs indépendants

« La négociation collective est née en Europe avec la révolution industrielle dans la seconde moitié du XIXe siècle. Son essor est indissociable des conflits sociaux, de l'épreuve de force entre patronat et travailleurs, du droit de grève et de l'essor du syndicalisme » (Speiser, 2017, p.7). Il en résulte que, dans de nombreux pays, la négociation collective est un droit qui, pour des raisons historiques, est intimement lié au salariat. Sa justification réside dans le déséquilibre des pouvoirs entre les parties au contrat de travail et la

<sup>5</sup> Proposition de directive du Parlement et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme, COM/2021/762 final

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

faible capacité de négociation du salarié face à son employeur. Porter la négociation des conditions de travail et des rémunérations du niveau individuel au niveau collectif permet de réduire l'asymétrie entre les parties et de rééquilibrer la relation.

Toutefois, depuis les années quatre-vingt et le phénomène s'est accentué ces dernières années avec le développement de l'économie des plateformes, on a assisté à la complexification des formes d'emploi et au développement de l'atypisme, si bien qu'il existe aujourd'hui de nombreuses situations pour lesquelles il est difficile de dire si elles relèvent du salariat ou du travail indépendant. Le développement de ces zones grises entre salariat et travail indépendant, caractérisées généralement par un déséquilibre entre les cocontractants comparable à celui qui caractérise le contrat de travail, est à l'origine d'une extension du champ personnel du droit de la négociation collective (NC) à des travailleurs non-salariés (A). Cependant, élargir le champ des bénéficiaires du droit de NC n'a réellement de sens que si le droit de la concurrence, dont on sait le poids dans le système juridique de l'Union européenne (UE), n'a pas pour effet de neutraliser les accords conclus au motif qu'ils faussent le jeu de la concurrence. À cet égard, les « Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés », adoptées par la Commission le 9 décembre 2021<sup>6</sup>, semblent marquer une réelle inflexion (B).

## A. L'extension du champ d'application personnel du droit de négociation collective

Justifiée par leur vulnérabilité, la reconnaissance du droit de NC à des travailleurs non-salariés et, parmi eux, des travailleurs exerçant une activité par l'intermédiation d'une plateforme, progresse dans le champ international mais aussi à l'échelon national et en particulier en France.

### 1. Une tendance de fond dans l'ordre international

Dans l'ordre international, il s'agit d'un mouvement de fond général. Certes, le champ d'application *ratione personae* de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE suscite des hésitations. Ce texte compris dans le chapitre « Solidarités » consacre le « Droit de négociation et d'actions collectives ». Il dispose : « Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève ». D'un côté, le texte mentionnant les employeurs, il est possible de considérer qu'il ne vise que les salariés, mais d'un autre côté on peut soutenir qu'il couvre aussi des travailleurs indépendants lorsque ceux-ci se trouvent dans une situation comparable à celle des salariés. Certes le débat n'est pas tranché, mais les arguments juridiques en faveur de cette interprétation sont robustes. Elle peut en particulier s'appuyer sur les positions convergentes du Comité européen des droits sociaux (CEDS) et de l'OIT (OIT, 2012, §209). Ainsi, dans le cadre du Conseil de l'Europe, le CEDS s'est clairement prononcé en ce sens dans sa décision *Irish congress of Trade unions contre Irlande*, du 12 septembre 2018 (Réclamation n°123/2016) : « Pour déterminer quel genre de négociation collective est protégée par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre travailleur et travailleurs indépendants, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective » (n° 38). Et encore : « le comité considère qu'une interdiction absolue de la négociation collective qui toucherait tous les travailleurs indépendants serait excessive » (n° 40). De même, dans le champ de l'OIT, si les Conventions n° 98, 151 et 154 étendent les droits de la NC à tous les employeurs et salariés et à tous les secteurs, « le droit de négociation collective devrait également concerner les organisations qui représentent les travailleurs indépendants » (OIT, Étude d'ensemble, 2012, §209 ; Brameshuber, 2023).

---

<sup>6</sup> COM (2021) 8838.

## 2. Une tendance perceptible au niveau national

Au niveau national également, on observe les signes d'une tendance similaire. Des États comme l'Allemagne ou l'Italie ont en effet reconnu le droit de NC à des travailleurs indépendants lorsqu'ils sont économiquement dépendants et assimilables à des salariés (Brameshuber, 2023).

En France, la tendance est également perceptible avec l'institution d'un cadre légal de dialogue social et de conclusion d'accords collectifs au profit des chauffeurs et des livreurs de marchandises en véhicule à deux ou trois roues, non-salariés, qui recourent à des plateformes de mobilité à la demande. Bien plus, si le champ d'application de ce dispositif est extrêmement limité, cela ne signifie pas que les autres travailleurs indépendants de l'écosystème des plateformes ne bénéficient pas du droit de NC. Indissociable de la liberté syndicale, le droit de NC constitue, avec les actions collectives, le principal moyen de défense des intérêts collectifs des travailleurs dont disposent les syndicats. Or, en vertu de l'article L.7342-6 du Code du travail, tous les travailleurs indépendants qui, pour exercer leur activité, recourent à des plateformes de mise en relation, « bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Cette disposition emporte selon nous reconnaissance du droit de NC à leur profit.

Si, incontestablement, une dynamique est à l'œuvre en faveur de l'extension du droit de négociation collective au profit de certains travailleurs indépendants et, en particulier, des micro-travailleurs, encore faut-il que les conventions collectives qu'ils viendraient à conclure ne tombent sous le coup de l'interdiction des ententes entre « entreprises » prohibées par le droit de la concurrence. Il existe en effet une tension forte entre le droit de négociation collective et le droit de la concurrence qui semble toutefois marquer le pas, y compris dans l'UE.

## B. L'inflexion du droit européen de la concurrence

Le droit européen de la concurrence a longtemps constitué un obstacle insurmontable à l'extension du champ d'application du droit de NC à des travailleurs non-salariés. Rappelons qu'aux termes de l'article 101 du TFUE, « sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'association d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur (...). Les accords ou décisions interdits sont nuls de plein droit ». En tant que gardienne des Traités, la Cour de justice de l'UE (CJUE) exerce un contrôle strict sur le respect de cette disposition<sup>7</sup>. Toutefois, en matière de NC, cette interprétation rigoureuse de l'article 101 du TFUE fait l'objet de tempéraments. Certains ont été apportés par la CJUE au profit de certains travailleurs indépendants. Une nouvelle inflexion résulte de la Communication adoptée par la Commission le 9 décembre 2021.

### 1. Les exemptions jurisprudentielles à l'article 101 du TFUE

L'article 101 du TFUE qui menaçait la validité des conventions collectives entre employeurs et salariés, a connu un premier tempérament avec l'arrêt Albany de 1999<sup>8</sup>. Depuis lors, il est acquis que l'article 101 du Traité ne concerne pas les conventions et accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés qui ont des effets restrictifs de la concurrence mais dont l'objet vise à l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail. Selon la Cour de justice, « les objectifs de politique sociale poursuivis

<sup>7</sup> Elle retient par exemple une définition large de l'entente qui peut avoir pour objet ou pour effet de perturber le jeu de la concurrence (CJCE 30 juin 19—, société technique minière c/Maschinenbau Ulim GmbH, aff.56/65). Par ailleurs, la notion d'entreprise qui fixe le champ d'application personnel de l'article 101 TFUE est susceptible d'englober les travailleurs indépendants dont l'activité consiste « à offrir des biens et des services sur un marché donné » (CJCE 12 sept. 2000, Pavlov e. a., aff. C— 180/98 ; RDSS 2001. 179, obs. F. Muller.

<sup>8</sup> CJCE 21 sept. 1999, Albany international B.V, C-67/96, AJDA 2000. 307, chron. H. Chavrier, H. Legal et G. de Bergues ; Dr. Soc. 2 000 106, note X. Prétot ; RDSS 2 000 212, Étude F. Muller.

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

par l'UE seraient sérieusement compromis si les partenaires sociaux étaient soumis aux dispositions de l'article 101 TFUE dans leur recherche de mesures destinées à améliorer les conditions d'emploi et de travail »<sup>9</sup>. L'argument est d'autant plus fort aujourd'hui que le droit de négociation et d'action collective est consacré à l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

Dans l'affaire FNV-Kunsten<sup>10</sup>, la Cour a apporté une précision supplémentaire. La question était de savoir si une convention collective néerlandaise, qui fixait les rémunérations minimales dues aux salariés d'un orchestre mais aussi aux musiciens indépendants amenés à remplacer les titulaires de manière occasionnelle, était soumise aux règles de la concurrence. Selon les juges, les musiciens indépendants doivent en principe être traités comme une entreprise et les organisations qui les représentent ne constituent pas des partenaires sociaux. Dès lors, les accords conclus ne pouvaient relever de l'exception consacrée dans l'arrêt Albany. Cependant, l'arrêt FNV-Kunsten ajoute que l'interdiction des ententes ne vise pas des conventions ou accords applicables à des prestataires de services indépendants « qui effectuent pour un employeur, en vertu d'un contrat d'entreprise, la même activité que les travailleurs salariés de cet employeur » et se trouvent « dans une situation comparable à celle desdits travailleurs »<sup>11</sup>. Tel est le cas, précise la Cour, si la personne travaille en faveur et sous la direction d'une autre, sans pouvoir choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail, sans participer aux risques commerciaux de cet employeur, tout en étant intégrée à l'entreprise de ce dernier pendant la durée de la relation de travail<sup>12</sup>. Lorsque ces conditions sont réunies, les prestataires « constituent en réalité de “faux indépendants” »<sup>13</sup> et bénéficient de l'exemption de la jurisprudence Albany.

Au vu de ces critères appréciés *in concreto*, les travailleurs des plateformes ne sont pas considérés *a priori* comme des travailleurs salariés ; en tant qu'opérateurs économiques, ce sont des « entreprises » et, en tant que tels, ils sont soumis à l'interdiction des ententes anti-concurrentielles. Toutefois, si le droit européen de la concurrence interdit les ententes entre « entreprises », la tendance à l'extension *ratione personae* du droit à la NC se confirme.

## 2. La Communication de la Commission du 21 décembre 2021

Le 9 décembre 2021, la Commission a présenté une Communication visant à établir des « Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés »<sup>14</sup>. Ce texte marque, semble-t-il, une nouvelle inflexion du droit de la concurrence à l'égard des conventions collectives. Le but est « de faire en sorte que le droit de la concurrence de l'UE ne fasse pas obstacle aux initiatives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés au moyen de conventions collectives, dans la mesure où ils choisissent de conclure ces conventions, tout en veillant à ce que les consommateurs et les PME puissent continuer de bénéficier de prix compétitifs et de modèles commerciaux novateurs, notamment dans l'économie numérique »<sup>15</sup>.

L'objectif est donc de sécuriser les stipulations des conventions collectives qui visent à améliorer les conditions de travail (rémunération, horaire et modalités de travail, vacances, congés, espaces physiques où se déroule le travail, santé et sécurité, assurance et sécurité sociale, conditions dans lesquelles le travailleur peut cesser de fournir ses services, par exemple, en réaction à des violations de l'accord en question) de certaines catégories de travailleurs indépendants sans salariés. Autrement dit, si elles poursuivent un objet social, ces conventions devraient échapper à l'interdiction des ententes entre entreprises.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* point 59.

<sup>10</sup> CJUE 4 déc. 2014, FNV-Kunsten Informatie en Media c./Pays-Bas, C-413/13, RTD eur.2015.443, obs. S. Robin-Olivier ; *Ibid.* 2015 823, obs. L. Idot ; JCP G. 2015, n° 341, p.549, obs. S. Hennion.

<sup>11</sup> *Ibid.* point 42.

<sup>12</sup> *Ibid.*, point 36 ; é.g. CJUE Ordonnance du 22 avril 2020, C-692/2019.

<sup>13</sup> *Ibid.* point 31.

<sup>14</sup> COM (2021) 8838 final.

<sup>15</sup> Document Ares (2021)102652, Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of article 101 TFEU. [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/FR/ALL/?uri=PI\\_COM%3AAres%282021%29102652](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/FR/ALL/?uri=PI_COM%3AAres%282021%29102652)

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

Plus précisément, les lignes directrices distinguent deux types de situations. En premier lieu, ne relèvent pas du champ d'application de l'article 101 TFUE, les conventions conclues avec des travailleurs indépendants sans salariés se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés. Trois catégories de travailleurs sont expressément visées : les travailleurs indépendants sans salariés qui sont économiquement dépendants, sous réserve qu'ils tirent 50 % de leurs revenus annuels de cette activité ; les indépendants sans salariés travaillant « côte à côte » avec des travailleurs salariés ; les indépendants sans salariés travaillant par le biais de plateformes numériques. En ce qui concerne ces derniers, la dépendance économique n'a pas à être établie. Ces travailleurs sont présumés être dans une situation comparable à celle des salariés du seul fait qu'ils n'emploient personne<sup>16</sup>.

En second lieu, le texte précise que la Commission n'agira pas à l'encontre de deux catégories de conventions collectives. Les premières sont les conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants, sans salariés, avec des parties jouissant d'une certaine puissance économique. Sont visées les entreprises en situation de monopole ou dont le chiffre d'affaires annuel global est supérieur à 2 millions d'euros ou encore celles dont l'effectif du personnel est égal ou supérieur à 10 personnes. Dans ces hypothèses, le pouvoir de négocier est présumé asymétrique et le déplacement de la négociation doit être placé au niveau collectif jugé plus pertinent. Quant aux secondes, il s'agit des conventions collectives conclues par des travailleurs indépendants sans salariés en application de la législation nationale ou de la législation de l'UE conforme aux objectifs sociaux. C'est une appréciation individuelle de la situation qui devrait ici présider à la décision de la Commission.

Il existe toutefois une incertitude quant à la portée de ces dispositions. Comme le rappelle la Commission, les lignes directrices ne préjugent pas de l'interprétation ultérieure de l'article 101 TFUE par la Cour de justice en ce qui concerne les conventions collectives. Autrement dit, subsiste un risque de nullité des accords collectifs, risque modéré pour les premiers cas d'exemption proches de la jurisprudence de la Cour, plus important pour les seconds.

Au final, les travailleurs indépendants des plateformes et, en particulier, les micro-travailleurs, sont bien titulaires du droit de négociation collective et les stipulations conventionnelles relatives à l'amélioration de leurs conditions de travail bénéficieront probablement d'une exemption à l'article 101 du TFUE. Cela implique cependant qu'ils n'emploient pas de salariés et qu'ils soient dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés. Par ailleurs, la Commission s'engage à ne pas agir contre les conventions justifiées par des « objectifs sociaux » et conclues en application d'une disposition législative nationale ou européenne, y compris lorsque les bénéficiaires, nécessairement sans salariés, ne seraient pas comparables à des salariés. La validité des conventions est dans ce cas dépendante de l'interprétation de la CJUE.

<sup>16</sup> Cette disposition appelle cependant deux remarques. La première concerne le critère de l'absence de salariés. N'est-il pas trop compréhensif ? Par exemple, dans le cadre du micro-travail, la personne qui se connecte très ponctuellement à des fins ludiques ou pour passer le temps est-elle vraiment dans une situation comparable à celle d'un travailleur salarié ? Ne faudrait-il pas conditionner le bénéfice de stipulations conventionnelles, comme pour les dépendants économiques, à un volume d'activité ou à un chiffre d'affaires par le biais de la ou des plateformes entrant dans le champ de la convention ? Seconde remarque, en cas d'emploi d'un salarié, le droit de la concurrence s'applique pleinement mais la Communication n'évoque pas le recours à la réintermédiation, fréquent notamment dans le cadre du *freelancing*. (Cf. A.A. Casilli, *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil 2019, pp. 174-177) Faut-il en déduire que le fait pour un travailleur de fragmenter le travail qui lui est confié en micro-tâches qu'il délègue à d'autres usagers de la plateforme ne le prive pas du bénéfice d'une éventuelle convention collective ?

## II. L'exercice du droit de NC : un droit à construire pour les travailleurs indépendants des plateformes de micro-travail

Reconnaître aux micro-travailleurs le droit de NC est essentiel mais cela ne suffit pas. Encore faut-il qu'ils puissent exercer leur droit de manière effective ce qui nécessite « un environnement juridique et institutionnel favorable » (Hadwiger, 2022).

L'effectivité du droit de NC est en effet tributaire de ses conditions d'exercice. Les systèmes applicables aux salariés et à leurs employeurs sont très variables en fonction des pays. Très schématiquement, on peut en distinguer deux grandes tendances. Dans les pays d'autonomie collective, où il existe une culture de négociation héritée de l'histoire<sup>17</sup>, ainsi que dans « le modèle britannique de régulation spontanée du marché du travail » (Auzero, Baugard, Dockès, Fabre, 2025, n°1332), c'est la liberté qui domine. On considère que le rapport de force qui s'établit au niveau collectif garantit suffisamment la conclusion d'accords équilibrés. Il n'est pas certain cependant que ce postulat soit pertinent aujourd'hui dans l'écosystème des plateformes où la mobilisation des travailleurs et, plus encore, des micro-travailleurs constitue un défi immense. De plus, construire une culture partagée de dialogue est un long processus et il faudra probablement du temps avant que le rapport de force entre les travailleurs indépendants et les plateformes de micro-travail s'équilibre.

En France, « le droit du travail s'est d'abord identifié à la loi et au règlement » (Auzero, Baugard, Dockès, Fabre, 2025, n°1332) et c'est par la loi que la négociation collective s'est développée. Il en résulte une liberté encadrée dont les pouvoirs publics fixent le cadre d'exercice du droit de la NC. Même si des aménagements sont possibles, la NC entre les salariés et les employeurs fait en effet l'objet d'un encadrement légal précis et détaillé, qui concerne tant le processus de négociation que le régime des accords collectifs. Il n'est donc pas surprenant que, pour favoriser la négociation collective sur les conditions de travail et de rémunération des chauffeurs de VTC et des livreurs de marchandises au moyen de véhicules à deux ou trois roues, le législateur français ait élaboré un cadre de dialogue social détaillé, inspiré du cadre de la NC dans le champ salarial, et qui a effectivement permis la conclusion de plusieurs accords collectifs dans les deux secteurs visés. Toutefois, en ce qui concerne les autres plateformes d'emploi, en particulier les plateformes de micro-travail, il n'existe pas de règles qui permettraient la mise en œuvre du droit de NC au profit des travailleurs indépendants.

Pour y remédier, le législateur pourrait s'inspirer du dispositif mis en place dans les deux secteurs des plateformes de la mobilité. Certains principes tels que l'obligation de loyauté, la protection des représentants des travailleurs contre les mesures de rétorsions, ou encore la périodicité des négociations pourraient ainsi constituer le socle commun d'un droit de la NC applicable à l'ensemble des plateformes d'emploi. Cependant, au-delà des principes, la grande hétérogénéité des plateformes, des travailleurs et des secteurs d'activité rend nécessaire l'élaboration de règles spécifiques adaptées aux réalités de terrain. La remarque vaut tout particulièrement pour le micro-travail qui, lui-même, se caractérise par la grande variété des situations des travailleurs, leur isolement accru par l'absence de géolocalisation du travail qui permet leur dispersion. Sans prétendre à l'exhaustivité, pour illustrer les difficultés propres à l'élaboration d'un cadre d'exercice du droit de NC dans ce champ particulier, nous nous concentrerons sur trois questions. La première concerne la détermination du ou des niveaux pertinents de la NC (A). La deuxième constitue un immense défi ; elle concerne la représentation des travailleurs (B). Quant à la troisième, elle conduit à s'interroger sur le contrôle, l'effectivité des recours et les sanctions en cas de litige (C).

### A. Les niveaux pertinents de la négociation collective entre les travailleurs indépendants et les plateformes de micro-travail

En droit du travail français, au fil d'une évolution législative amorcée dès 1982 et parachevée en 2017, la branche a cessé d'être le centre de gravité de la négociation collective entre employeurs et salariés (Auzero, Baugard, Dockès, Fabre, 2025, n° 1470 ; Loiseau, Lokiec, Pécaut-Rivolier, Verkindt, 2021, pp. 20-22).

---

<sup>17</sup> Par exemple, pays d'Europe du Nord (Danemark, pays scandinaves), Allemagne, Autriche.

Désormais, le principe est celui de la primauté de l'accord d'entreprise sauf dans les matières énumérées par la loi (notamment les salaires *minima*), qui, par exception et sous réserve de garanties au moins équivalentes prévues au niveau décentralisé, relèvent des branches. L'émancipation de la négociation d'entreprise par rapport aux branches est généralement justifiée par le besoin de flexibilité des entreprises qui doivent pouvoir adapter rapidement les conditions d'emploi et de travail de leurs salariés au contexte économique dans lequel elles évoluent, la négociation devant permettre une prise en compte des intérêts des salariés.

En revanche, en ce qui concerne les plateformes, la flexibilité n'est pas l'objectif ; elle est acquise parce qu'elle est inhérente au modèle. La NC a donc pour finalité principale l'octroi de droits et de garanties aux travailleurs, dans le but de limiter la précarité de leur situation très largement due à l'asymétrie des relations contractuelles avec les plateformes. Or, le niveau le plus pertinent pour une négociation d'acquisition n'est pas celui de la plateforme mais celui du secteur d'activité. Il n'est donc pas surprenant que ce soit à cet échelon que le législateur ait organisé la NC dans son dispositif applicable aux plateformes de la mobilité. En outre, la NC sectorielle permet de réguler la concurrence entre agents économiques, ce qui est essentiel dans une économie relativement jeune qui repose sur un modèle d'emploi en marge des cadres juridiques et des garde-fous traditionnels (Forestier, Bonot, Chagny & Dufour, 2020 ; Miranda Boto et Brameshuber, 2023). Primordiale pour les travailleurs, cette fonction de régulation de la concurrence a justifié l'institution d'un mécanisme dit d'homologation des accords, produisant les effets de l'extension. Une fois homologué, l'accord s'impose à toutes les plateformes d'intermédiation du secteur.

Cependant, même si elle n'en fixe pas les conditions d'exercice et ne précise pas comment elle s'articulerait avec la négociation centralisée, la loi n'interdit pas qu'un dialogue se noue spontanément au sein des plateformes. Bien plus, lors de l'adoption de la loi de 2022 relative au dialogue social dans le champ des plateformes<sup>18</sup>, le Gouvernement avait souligné le caractère insuffisant du dialogue social sectoriel et la nécessité de le compléter à moyen terme par l'organisation d'un dialogue social au niveau de chaque plateforme. Dans ce but, il avait été précisé que les acteurs du dialogue social sectoriel devraient être incités à négocier sur « les modalités de représentation des travailleurs au niveau des plateformes et les règles de négociation et le cas échéant des règles d'information et de consultation au niveau de la plateforme »<sup>19</sup>. Mais pour l'heure la page reste à écrire et faute de cadre, la NC à l'échelle des plateformes ne connaît pas d'application.

Si le choix du secteur d'activité comme niveau de NC doit donc être approuvé dans le contexte des plateformes des deux secteurs de la mobilité, son application dans le champ du micro-travail se heurte cependant à des difficultés de mise en œuvre. Certes, la finalité de la NC est identique ce qui conforte la primauté de la négociation sectorielle sur la négociation décentralisée. Se pose cependant la question de la définition du secteur d'activité. En ce qui concerne les secteurs de la mobilité, le Code du travail définit très précisément les deux secteurs concernés<sup>20</sup>, ne laissant que peu d'espace à la négociation sur ce point. Il indique néanmoins que le champ d'application de l'accord doit être défini, comme en droit du travail, en termes d'activités économiques<sup>21</sup>. Or, appliquer ce critère aux plateformes micro-travail peut poser problème sachant que, généralement, elles ne sont pas spécialisées et peuvent intervenir dans plusieurs secteurs d'activités. Pour y remédier différentes pistes pourraient être explorées. On pourrait considérer que le micro-travail constitue un secteur d'activité autonome. La solution ne permettrait probablement pas de tenir suffisamment compte de l'hétérogénéité des situations. Une autre solution pourrait consister à déterminer la convention applicable à partir de l'activité des travailleurs eux-mêmes ce qui suppose que la plateforme soit tenue d'appliquer les différents accords. Cependant, consacrer la primauté de la négociation sectorielle, y compris dans le cadre du micro-travail, n'exclut pas l'intérêt de négocier au sein des plateformes. Notamment, de telles négociations pourraient permettre d'appréhender plus facilement la dimension internationale du micro-travail et d'envisager

<sup>18</sup> Loi ratifiant l'ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

<sup>19</sup> Étude d'impact du projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 et habilitant le gouvernement à compléter par voie d'ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes.

<sup>20</sup> Article L7343-1 CT.

<sup>21</sup> Article L7343-28 CT.

une application déterritorialisée de certaines clauses, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de rémunération. Encore faut-il cependant que des collectifs puissent s'organiser et que leurs revendications puissent être portées.

## B. Le défi de la représentation des micro-travailleurs

Quel que soit le niveau où elle se déroule, l'intérêt de la NC est intimement lié à l'état du rapport des forces en présence, ce qui soulève la question difficile de l'émergence du collectif et, au final, des parties à la NC. S'agissant de la représentation des travailleurs indépendants recourant aux plateformes de mobilité, l'article L7343-2 du Code du travail prévoit que les organisations habilitées à participer aux négociations sectorielles sont, d'une part, les syndicats professionnels et leurs unions lorsque la défense des droits de ces travailleurs entre dans leur objet social et, d'autre part, les associations lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social. Ainsi, les travailleurs indépendants de ces deux secteurs sont effectivement représentés par des syndicats constitués au sein des confédérations « traditionnelles » et des associations.

Titulaires, au même titre que tous les travailleurs, de la liberté d'association dont la liberté syndicale est l'une des manifestations, les micro-travailleurs indépendants peuvent eux aussi se regrouper au sein de syndicats ou d'associations. S'agissant de la constitution d'un syndicat, elle implique cependant que les travailleurs exercent une même profession, ou des métiers similaires ou connexes<sup>22</sup>. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que cette condition a pour conséquence que ne constitue pas un syndicat une association dont peut faire partie « tout salarié quel que soit le type de son travail ou sa branche d'activité »<sup>23</sup>. Cette condition pourrait poser problème pour les micro-travailleurs, encore que le micro-travail puisse être considéré comme une profession au sens large, soit une activité habituelle dont on peut tirer ses moyens d'existence. Cependant, l'article L7342-6 du Code du travail consacre expressément le droit pour les travailleurs non-salariés qui recourent à une plateforme d'intermédiation « de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Les micro-travailleurs non-salariés pourraient donc se regrouper au sein d'associations ou de syndicats<sup>24</sup>.

Cependant, qu'il s'agisse d'un syndicat ou d'une association, la représentation des travailleurs représente un défi majeur. Il a été écrit à ce propos qu'elle soulève des difficultés « à nulle autre pareilles » (Stylogiannis, 2023). En effet, les obstacles habituels à l'émergence d'une conscience collective et à la construction d'une identité commune tels que l'éclatement des collectifs et l'isolement des travailleurs, « sont exacerbés par d'autres facteurs » (Stylogiannis, 2023). L'un des plus importants réside dans l'hétérogénéité des travailleurs eux-mêmes et, lorsque le travail n'est pas géolocalisé, leur dispersion par-delà les frontières. Ainsi, « grâce aux nouvelles technologies, les plateformes peuvent puiser dans un large vivier de travailleurs issus de toutes catégories professionnelles, plus ou moins qualifiés et aux profils variés (...) qui n'ont pas tous les mêmes raisons de se diriger vers ces structures (...). Par exemple, il a été observé que les travailleurs qui ne tirent pas l'essentiel de leur revenu des plateformes sont moins susceptibles de s'organiser... » (Stylogiannis, 2023). Confrontés à ces difficultés, les syndicats expérimentent et s'efforcent de faire évoluer leurs pratiques. Ainsi, l'utilisation des outils digitaux offre des perspectives particulièrement intéressantes dans le champ du micro-travail (Piasna et Zwysen, 2022 ; Ford et Sinpeng, 2022). Ils permettent en effet de s'adresser directement à tous les travailleurs et partout *via* notamment la création de forums d'échanges en ligne et la constitution de réseaux. Des travaux mettent également en lumière l'intérêt des applications permettant d'organiser aisément des consultations directes des travailleurs, grâce à des outils de vote en ligne simples et sécurisés.

<sup>22</sup> Article L2131-2 CT.

<sup>23</sup> Cass. Soc. 8 oct. 1996, n° 95-40521

<sup>24</sup> C'est ainsi que si, dans un premier temps, on a pu observer, « un peu partout dans le monde », que la représentation des travailleurs a été d'abord le fait d'organisations spécialisées, aujourd'hui les syndicats « traditionnels » ont investi ce champ (Stylogiannis, Liberté syndicale et négociation collective dans l'économie des plateformes : de la mobilisation des travailleurs à l'approche axée sur les droits de l'homme, *Revue internationale du Travail*, 2023, vol 162, n° 1. sp.140-142).

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

Reste à déterminer quelles organisations pourraient représenter les micro-travailleurs non-salariés lors des négociations et signer des accords. Tout d'abord, on rappellera que le Conseil constitutionnel a reconnu aux syndicats un droit de priorité en matière de NC<sup>25</sup>. Il en résulte qu'en l'absence de prévision légale particulière, comme c'est le cas dans le champ du dialogue social entre les plateformes de mobilité et les organisations représentants les chauffeurs et livreurs indépendants, les associations de micro-travailleurs ne devraient pas pouvoir participer à des NC. Il convient de se demander ensuite si, pour participer à la NC et *a fortiori* être habilité à signer un accord, un syndicat de micro-travailleurs devrait justifier d'une certaine représentativité. On sait qu'en droit français, le législateur a fixé des critères de représentativité applicables à la NC entre employeurs et salariés, en particulier le critère de l'audience électorale. Ces critères ont été repris dans le dispositif de dialogue social entre travailleurs indépendants et plateformes de mobilité, la mesure de l'audience s'effectuant sur la base des résultats d'une élection sectorielle nationale dématérialisée organisée, tous les quatre ans, d'une part, dans le secteur de la conduite de VTC et, d'autre part, dans celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues. Tous les travailleurs en situation régulière sont invités à participer au vote, sous réserve d'une durée d'activité minimum (articles L7343-7 et R4373-1 à 2). Faudrait-il instituer un système similaire dans le champ du micro-travail et conditionner la participation des syndicats à la NC au critère de l'audience électorale ? Cela impliquerait d'organiser des élections, certes en ligne, ce qui peut soulever des doutes quant à la faisabilité et probablement aussi quant à l'intérêt d'une telle opération. En effet, alors que les deux secteurs dans lesquels s'appliquent la loi sont ceux dans lesquels la mobilisation des travailleurs est probablement la moins difficile, du fait de la géolocalisation du travail, les taux de participation, très faibles lors du premier cycle électoral<sup>26</sup>, sont restés faibles lors du second cycle<sup>27</sup>. On peut penser que ce taux serait également très faible pour les micro-travailleurs. Des assouplissements et adaptations seraient probablement pertinents, surtout si l'on tient compte de la finalité de la NC, à savoir l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des travailleurs. Du coup, l'évaluation de la légitimité démocratique des acteurs pourrait ne pas être aussi rigoureuse qu'en droit du travail où la NC peut conduire à une régression des droits des travailleurs.

Toutefois, en l'état actuel du droit, tous les syndicats représentant les micro-travailleurs devraient être habilités à participer à d'éventuelles négociations et à signer des accords avec les représentants des plateformes ou les plateformes elles-mêmes. Faute de cadre juridique particulier, il semble qu'il faille s'en tenir au principe de la liberté contractuelle ce qui favorise l'émiettement et n'est guère propice à l'établissement d'un rapport de force équilibré. De même, dans le silence de la loi, ce sont les principes du droit contractuel, en particulier l'effet relatif des conventions, qui devraient régir la conclusion et l'application des accords.

### C. Le contrôle et le règlement des différends, un enjeu pour l'effectivité du droit de NC

En raison de l'isolement exacerbé des micro-travailleurs, de leur dispersion géographique et de la difficulté qu'il peut y avoir à saisir la plateforme, les questions du contrôle du respect des droits, notamment d'origine conventionnelle, et du règlement des différends sont fondamentales et appellent des solutions originales. En effet, assigner la plateforme en justice peut s'avérer bien trop compliqué et trop coûteux pour des personnes qui peuvent résider dans un autre pays que celui du tribunal compétent, ne pas disposer des ressources (de toute nature) pour engager une action en justice ou ne pas souhaiter le faire compte tenu du faible montant des sommes en jeu<sup>28</sup>. Autrement dit, en matière de micro-travail plus qu'en toute autre, l'existence d'une autorité de contrôle et de modes alternatifs de règlement des différends devraient s'imposer. Il s'agit en effet d'une condition de l'effectivité du droit de NC.

<sup>25</sup> Décision n° 96-383 DC du 6 nov. 1996

<sup>26</sup> Premier cycle électoral : 3,91 % pour les conducteurs de voiture avec chauffeur et 1,83 % pour les livreurs, soit 3 100 travailleurs sur les 120 000 électeurs.

<sup>27</sup> Second cycle électoral : environ 20 % pour les chauffeurs de VTC et 3,0 % pour les livreurs.

<sup>28</sup> Certes, les syndicats pourraient agir pour leur part dans le cadre de l'article L.2132-3 CT. On pourrait aussi envisager une action de substitution ; ce serait une première s'agissant de travailleurs indépendants.

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

L'intérêt d'une institution de régulation de la NC et règlement des différends afférant à l'application des conventions ou accords a été largement souligné dans les rapports qui ont précédé la mise en place du cadre du dialogue social au profit des chauffeurs de VTC et livreurs au moyen de véhicule à deux ou trois roues et a conduit à la création de l'Arpe (Frouin, 2020, Conseil National du numérique, 2020). Établissement public administratif placé sous la double tutelle du ministère du Travail et du ministère des Transports, cette institution n'a pas vocation, aujourd'hui, à intervenir dans d'autres secteurs de l'économie des plateformes. On peut néanmoins s'interroger sur l'opportunité d'en étendre les compétences ou d'envisager la mise en place d'institutions similaires dans le champ du micro-travail.

La création de l'Arpe avait été recommandée afin de jouer tout à la fois le rôle d'observatoire des plateformes, de régulateur et de médiateur (Frouin, 2020, p.89 ; Conseil National du Numérique, 2020, p.176). Sa mission générale est donc d'assurer la « régulation du dialogue social » entre les plateformes de mobilité et leurs travailleurs indépendants, « notamment en assurant la diffusion d'informations et en favorisant la concertation »<sup>29</sup>. De façon plus précise, le Code du travail lui confie diverses missions, dont le financement est assuré par une taxe à la charge des plateformes. Un peu comme un homme-orchestre, elle endosse tout à la fois un rôle d'animation et de soutien du dialogue social, de protection des représentants des travailleurs face à d'éventuelles mesures de rétorsion<sup>30</sup>, d'observatoire, ou enfin de médiation. En revanche, elle n'est investie d'aucun de pouvoir de contrôle, d'injonction ou de sanction, ce qui est problématique dans la mesure où l'inspection du travail n'a pas compétence pour intervenir dans les relations entre agents économiques indépendants.

Il ne s'agit pas pour autant de minimiser l'intérêt de l'Arpe. Son rôle est en effet primordial pour l'acculturation des acteurs à la NC, leur accompagnement, notamment sur le plan matériel ou de la formation. Surtout, sa fonction de médiation constitue une alternative au procès garantie par la gratuité et la simplicité de la saisine par simple message électronique. Ainsi, « en cas de différend relatif à la mise en œuvre d'un accord collectif de secteur »<sup>31</sup>, l'Arpe peut proposer aux plateformes et « aux travailleurs indépendants y recourant pour leur activité (...) un processus structuré, leur permettant de parvenir à un accord » et « recommander des solutions ». Il est à noter que c'est le travailleur qui signe l'accord de médiation<sup>32</sup>. En revanche, il ne participe pas directement au processus de médiation mais mandate un représentant désigné par une organisation représentative. Ce mécanisme lui évite des déplacements et de s'exposer personnellement. Appliqué au micro-travail, il pourrait constituer une solution pertinente pour les travailleurs se trouvant à l'étranger.

On note cependant que la médiation suppose l'accord des parties et ne garantit en rien la solution du litige. Ainsi, en cas de désaccord de la plateforme, le travailleur n'aura d'autre choix que de saisir le juge. À cet égard, l'arbitrage pourrait constituer une solution intéressante pour les micro-travailleurs<sup>33</sup>, à condition toutefois d'en prévenir les écueils (OIT, 2025). Pour éviter le risque de partialité, pourrait par exemple être institué un tribunal arbitral spécialisé ainsi qu'une possibilité de recours. La procédure devrait également offrir des garanties d'accessibilité, en particulier aux travailleurs établis à l'étranger. Cela impliquerait d'en limiter le coût mais aussi de prévoir une saisine dématérialisée du tribunal, ou encore la possibilité de se faire représenter par un membre d'une organisation professionnelle. Par ailleurs, rien ne justifiant l'absence de publicité des sentences, celle-ci pourrait être organisée en ligne. Enfin, on pourrait imaginer que comme en droit du travail, le recours à l'arbitrage ne soit pas opposable au travailleur.

---

<sup>29</sup> Art. L.7345—1 CT.

<sup>30</sup> Art. L.7345—4 CT.

<sup>31</sup> Art. L.7345-7 CT.

<sup>32</sup> Art. R.7345-20 CT.

<sup>33</sup> À cet égard, des auteurs ont montré que, même dans le cadre du contentieux du contrat de travail, il pouvait être opportun d'admettre le recours à l'arbitrage et que les obstacles juridiques et pratiques à sa mise en œuvre pouvaient être surmontés (Flichy, H. Le Centre national d'arbitrage du travail [CNAT], une innovation juridique au service du justiciable. *Le Droit Ouvrier*, 2016, n° 812, 134-138 ; Clay, T. (2019). L'arbitrage et les conflits du travail. *Bulletin Joly travail*, 2019, 35-48).

Cet article est publié sous [la licence Creative Commons \(CC BY 4.0\)](#). Sauf mention contraire, les illustrations dans cet article sont en CC BY.

## Conclusion

En raison des limites de la présomption de salariat posée par la directive européenne du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme, on peut penser que les travailleurs qui recourent à des plateformes d'emploi, et en particulier les micro-travailleurs, resteront pour une large part des travailleurs non-salariés. Dans ces conditions, la négociation collective peut constituer une voie adaptée pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération, et contribuer à la réduction de leur précarité. En effet, le statut de travailleurs indépendants ne constitue pas un obstacle, la dynamique du droit allant dans le sens d'une extension des titulaires du droit de négociation collective susceptible d'inclure la plupart d'entre eux. En revanche, l'exercice de ce droit reste théorique en l'absence de cadre juridique et institutionnel qui en permette la mise en œuvre. Ce cadre à construire pourrait être inspiré du dispositif de dialogue social élaboré pour les secteurs de la conduite de VTC et la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues. Cependant, les spécificités du micro-travail rendent impossible une simple transposition des règles. Des adaptations importantes seront nécessaires pour que le droit de négociation collective des micro-travailleurs indépendants devienne réalité.

## References

- Aloisi, A., Rainone, S. et Countouris, N. (2024). *Une œuvre inachevée ? Harmoniser la directive sur le travail de plateforme avec « l'acquis social » européen et international*. Document de Travail de l'OIT 101. Genève : Bureau international du Travail.
- Auzero, G., Baugard, D., Dockès, E. et Fabre, A. (2025). *Droit du travail*. Précis Dalloz (2025/2026). Lefebvre/Dalloz.
- Brameshuber, E. (2023). Le droit fondamental à la négociation collective pour les travailleurs économiquement dépendants assimilables à des salariés. Dans J.M. Miranda Boto et E. Brameshuber, *Négociation collective et plateformes numériques*. (261-290). Dalloz.
- Casilli, A.A. (2019). *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*. Édition du Seuil. Essais.
- Clay, T. (2019). L'arbitrage et les conflits du travail. Dans H. Flichy (dir.). *L'avenir de l'arbitrage et de la médiation dans un monde du travail qui change*. *Bulletin Joly travail*, 35-48.
- Conseil National du Numérique. (2020). *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*.
- Flichy, H. (2016). Le Centre national d'arbitrage du travail (CNAT), une innovation juridique au service du justiciable. *Le Droit Ouvrier*, 812, 134-138.
- Ford, M. et Sinpeng, A. (2022). Le militantisme numérique pour redynamiser les syndicats. *Journal international de recherche syndicale*. 11(1-2), 50-61.
- Forestier, F. Bonot, F., Chagny O., Dufour M. (dirs). (2020). *Désubériser. Reprendre le contrôle*. Éditions du Faubourg.
- Frouin, J.-Y., (2020). *Réguler les plateformes numériques de travail*. Rapport au Premier Ministre. <https://www.gouvernement.fr/>.
- Hadwiger, F. (2022). *Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective*. Document de travail 80. Genève : Bureau international du Travail.
- Loiseau, G., Lokiec, P., Pécaut-Rivolier, L. et Verkindt, P.-Y. (2021). *Droit de la négociation collective*. Dalloz action, Dalloz.
- Miranda Boto, J.-M. et Brameshuber, E., (2023). Introduction. Dans J.M. Miranda Boto et E. Brameshuber, *Négociation collective et plateformes numériques*. (17-21). Dalloz.
- OIT. (2012) *Étude d'ensemble. Donner un visage humain à la mondialisation*. ICL101/III/1B.
- OIT. (2024) *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, Genève : Bureau international du Travail.

- Perez del Prado, D. (2023). La dimension personnelle de la négociation collective dans l'économie des plateformes : l'exemple espagnol. Dans J.M. Miranda Boto et E. Brameshuber. *Négociation collective et plateformes numériques*. (209-226).Dalloz.
- Piasna, A. et Zwysen, W. (2022), Du vin nouveau dans de vieilles bouteilles : organiser les travailleurs de l'économie des plateformes et la négociation collective, *Journal international de recherche syndicale*. 11(1-2), 35-48.
- Rainone, S. (2022). *Les travailleurs indépendants et le consentement imposé aux conditions de travail : redéfinir la portée des droits du travail limitée*. <https://collective-bargaining-atypical-work.eu/fr/les-travailleurs-independants-et-le-consentement-impose-aux-conditions-de-travail-redefinir-la-portee-des-droits-du-travail/>.
- Sénat. (2021). *Rapport d'information sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*. COM(2021) 762 final.
- Spieser, C. (2017). *L'évolution du rôle de la négociation collective de branche en Europe*. Rapport de recherche, Ires, halshs— 03019060.
- Stylogiannis, C. (2023). Liberté syndicale et négociation collective dans l'économie des plateformes : de la mobilisation des travailleurs à l'approche axée sur les droits de l'homme. *Revue internationale du Travail*. 162(1), 137—161. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12269> .