



CONFÉRENCE DE PRESSE – JEUDI 29 OCTOBRE 2020

LA CGT À L'ASSAUT DES PLATEFORMES

**« CONTINUER À S'ORGANISER
POUR GAGNER DE NOUVEAUX DROITS »**

LE 30 OCTOBRE

ACTION NATIONALE DES LIVREURS !

DEPUIS DES MOIS, LES PLATEFORMES **Baissent nos rémunérations** **Bloquent nos comptes**

Deliveroo, Uber, et le gouvernement sont en train de faire passer des lois dont l'objectif est simple: réduire les droits des livreurs !

A nous de faire entendre notre voix et nos revendications !

MOBILISONS-NOUS POUR:

L'augmentation du prix des commandes

Le droit à la négociation

La fin des blocages de compte

Le droit aux congés payés

L'accès à la protection sociale en cas d'accident/maladie

Modalités, lieux, heures de l'action

Contacts du syndicat



✖ Se syndiquer, c'est:

- Montrer aux plateformes (Deliveroo, UberEats, Stuart) que les livreurs aussi peuvent s'organiser
- Construire des revendications pour gagner de nouveaux droits
- Défendre ses intérêts et les intérêts de tous les travailleurs
- S'organiser en dehors de la plateforme, prendre le temps de se retrouver en dehors de l'attente devant les restaurants.
- **Des syndicats existent à Lyon, Dijon, Toulouse, Nantes, Bordeaux, rejoins-nous !**

PARTONS À LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX DROITS

- ✖ Pour la première fois, la CGT a obtenu la régularisation de livreurs (auto-entrepreneurs) sans-papiers ! Une partie des livreurs de Frichti ont obtenu des papiers suite à leur mobilisation. **Seule la lutte paie !**
- ✖ La CGT accompagne les livreurs qui le souhaitent dans des procédures de requalification en salariés pour obtenir les congés payés, cotisations, heures supplémentaires etc... non payées par les plateformes. **Contacte-nous pour monter un dossier et récupérer tes droits !**

Syndique-toi ! Pour défendre tes droits !

Contacts du syndicat



MISSION FROUIN : REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

L'épidémie actuelle a tristement confirmé, si c'était nécessaire, la très grande précarité dans laquelle se trouvent les travailleurs des plateformes. Le fait d'exercer leur activité dans un état de subordination vis-à-vis des plateformes les place dans une grande dépendance, sans pour autant pouvoir bénéficier des avantages du salariat, notamment en termes d'arrêt maladie ou d'activité partielle. Au-delà de leur exposition aux risques sanitaires, entraînant des cas de contamination notamment chez les livreurs et chauffeurs VTC, leur dépendance totale vis-à-vis des plateformes les rend donc particulièrement vulnérables. On a pu voir certaines plateformes profiter de l'épidémie pour modifier unilatéralement les condi-

tions d'exercice de l'activité de leurs travailleurs. Par exemple, Deliveroo a instauré le *free shift* pendant la période de confinement. Par ailleurs, certaines plateformes ont mis en place des mécanismes d'indemnisation des travailleurs contaminés par le Covid, c'est le cas notamment d'Uber et de Deliveroo. Si ces indemnisations sont dérisoires, elles interrogent sur la responsabilité et le rôle des plateformes vis-à-vis des travailleurs. S'ils étaient réellement indépendants, jamais une telle indemnisation n'aurait été mise en place. Le comportement des plateformes elles-mêmes pendant la crise actuelle démontre l'impossible *statu quo* sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes.

1. Le champ des travailleurs indépendants à prendre en compte et les secteurs d'activité à couvrir

L'objet de la mission porte sur la création d'une représentation des travailleurs des plateformes tels que définis à l'article L. 7341-1 du Code du travail : « *Travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.* »

Nous pensons que la problématique est beaucoup plus large.

Pour répondre à cette « externalisation des travailleurs » et trouver des solutions, beaucoup sont tentés de créer des règles spécifiques, un sous-statut composé de sous-droits. Or, cela ne peut pas être une solution, car cela ne servirait qu'à abaisser les droits de l'ensemble des travailleurs puisque les employeurs feront tout pour faire « basculer » leurs salariés dans cette catégorie moins protectrice. De même, le rattachement au Livre VII du Code du travail ne nous semble pas résoudre totalement le problème. En effet, ce livre n'est que le reflet de la carence d'une définition juridique du salariat *via* la subordination.

Ces « nouvelles » formes de travail (auto-entreprenariat, ubérisation...) ne représentent pas un nombre très élevé de travailleurs et la requalification en contrat de travail est évidente, les tribunaux nous donnent raison (TakeEatEasy, Deliveroo, et Uber récemment). Cependant, ces situations nous ont fait mesurer à quel point la définition actuelle du salariat est devenue obsolète.

La question à se poser n'est pas celle du statut (indépendants, salariés, etc.), mais de la réalité du travail. Il faut repenser la définition des travailleurs qui doivent être couverts par les mêmes droits, par le Code du travail. C'est pour cela que pour définir les travailleurs à qui il faut garantir des droits juridiquement reconnus (le Code du travail, de la Sécurité sociale), il faut nous extraire des définitions juridiques actuelles pour aller vers une définition qui tienne davantage compte de ce qu'est le travail aujourd'hui. Voici la définition que nous pourrions proposer : « *Les travailleurs à qui il faut attacher les mêmes droits, appliquer le Code du travail, sont les travailleurs n'ayant pas la pleine maîtrise de leur activité, sachant que quelqu'un d'autre tire profit de leur travail.* »

Le champ est donc très vaste et concerne évidemment les travailleurs des plateformes, mais également d'autres formes de travail indépendant ne recourant pas aux plateformes. À titre d'exemple, les banques annoncent qu'elles souhaitent externaliser une partie de leur travail aujourd'hui réalisé par leurs salariés.

S'agissant des secteurs d'activité, comme nous venons de le démontrer, ce ne doit pas être la porte d'entrée de notre réflexion. Avec la définition du travailleur que nous proposons, tous les secteurs dont relèvent les travailleurs des plateformes devraient être concernés. Il s'agit principalement des secteurs de la livraison et du transport de personnes, mais il n'y a pas de raison de circonscrire notre raisonnement à certaines activités.

2. Les niveaux pertinents et modalités de représentation des travailleurs, de manière pérenne, que ce soit la plateforme ou le secteur d'activité sur le modèle, par exemple, des branches professionnelles

Nous pensons que la représentation des travailleurs doit se faire à un double niveau :

Au niveau des entreprises, et donc des plateformes

En premier lieu, les requalifications des travailleurs des plateformes en salariés prononcées par les tribunaux vont dans le sens d'une transposition totale du droit de la représentation du personnel salarié aux travailleurs des plateformes. Les conditions d'exercice de leur activité les placent de fait dans le salariat, ce qui impose de les intégrer à la représentation du personnel existante.

En deuxième lieu, ce sont les conditions d'exercice de l'activité et non le statut du travailleur (indépendant/salarié) qui doivent définir les protections dont il bénéficie. Partant de cette exigence et de la nouvelle définition du travailleur couvert par le Code du travail que nous proposons, les travailleurs des plateformes devraient bénéficier des protections offertes par le Code du travail, notamment en termes de représentation du personnel.

En troisième lieu, la création d'une représentation collective des travailleurs des plateformes au sein de ces plateformes se justifie également par leur mode de fonctionnement. Les plateformes gèrent les travailleurs de manière collective, c'est-à-dire qu'elle les traite comme un groupe uniforme de travailleurs, ce qui n'est pas le cas des autres types de travailleurs indépendant auxquels elle peut faire appel. Par exemple, les plateformes prennent unilatéralement des décisions qui impactent collectivement les travailleurs des plateformes, sur leur condition

d'emploi ou la tarification par exemple. Le passage en *free shift* chez Deliveroo en est un exemple récent. Ce traitement collectif par les plateformes appelle une réponse collective de la part des travailleurs, qui constituent donc une communauté de travail ayant des intérêts communs, par le biais de représentants.

Par ailleurs, même si toutes les plateformes sont construites sur un modèle économique commun, leur mode de fonctionnement n'est pas totalement identique. Les travailleurs de chaque plateforme ont donc des revendications spécifiques, ce qui nécessite une représentation au niveau de l'entreprise.

Au niveau national, de la branche

Une représentation au niveau nationale est importante pour que le gouvernement ait un interlocuteur représentant les travailleurs des plateformes.

Les travailleurs des plateformes ne relèvent pas d'un secteur d'activité à part. La création d'une « branche » travailleurs des plateformes alimenterait l'idée selon laquelle ces travailleurs doivent être traités à part, ce qui irait dans le sens d'un sous-statut avec des sous-droits, ce à quoi nous nous opposons.

Les travailleurs des plateformes devraient donc être représentés au niveau national au sein des branches d'activité auxquelles ils appartiennent. Par exemple, les livreurs (Deliveroo, Uber Eats...) relèvent du secteur d'activité du transport, et doivent donc bénéficier de la convention collective nationale (CCN) transport.

3. Les moyens de faire émerger des représentants légitimes et de leur permettre d'exercer leur mission

Le Code du travail permet aux travailleurs des plateformes de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs (L. 7342-6). Les travailleurs des plateformes doivent donc pouvoir s'organiser en syndicats et s'implanter au sein des plateformes.

Chez les livreurs travaillant pour les plateformes, 5 syndicats CGT sont constitués à ce jour partout en France (Lyon, Dijon, Strasbourg, Nantes, Bordeaux). D'autres sont en cours de constitution. Leurs représentants se réunissent mensuellement à la Confédération pour organiser la syndicalisation des livreurs et construire un rapport de force.

Partant de ce droit à la représentation syndicale, la représentation des travailleurs des plateformes doit intégrer celle prévue par le Code du travail pour les salariés. Compte tenu des modalités d'exercice des travailleurs des plateformes, qui déterminent unilatéralement leurs conditions de travail, et de la possibilité d'une représentation syndicale pour ces travailleurs, ils doivent être représentés selon les mêmes modalités que les salariés « permanents ». Compte tenu des règles actuelles régissant les élections professionnelles, plusieurs adaptations sont à faire pour permettre une représentation des plateformes.

L'électorat

Les conditions d'électorat pour les salariés sont :

- condition d'appartenance à l'entreprise : être salarié de l'entreprise ;
- condition d'ancienneté de trois mois ;
- condition d'âge minimum de 16 ans ;
- condition de capacité : pas de déchéance des droits civiques ;
- condition d'indépendance vis-à-vis de l'employeur.

S'agissant des travailleurs des plateformes : les conditions d'âge, de capacité et d'indépendance ne posent pas de difficulté. Cependant, compte tenu des modalités d'exercices de leur activité, les deux autres conditions doivent être aménagées.

S'agissant de l'appartenance à l'entreprise : des dérogations existent déjà concernant les salariés mis à disposition, sous-traitants ou détachés, qui sont toujours liés à leur entreprise d'origine par un contrat de travail mais qui peuvent être électeurs dans l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité depuis plus de douze mois continus (L. 2314-23). L'absence de contrat de travail ne devrait pas être un frein à la qualité d'électeur, d'autant plus que pour les travailleurs précités, ils sont salariés d'une autre entreprise que celle dans laquelle ils sont électeurs, ce qui ne serait pas le cas des travailleurs des plateformes. Il serait donc possible de prévoir que les travailleurs utilisateurs d'une plateforme soient électeurs au sein de la plateforme. Le critère serait l'utilisation de la plateforme pour l'exercice de son activité.

S'agissant de l'ancienneté : la condition de trois mois posée par le Code du travail pour les salariés est relativement courte et pourrait donc être appliquée aux travailleurs des plateformes. Pour l'appréciation de cette condition, il est possible de leur transposer le mécanisme applicable aux salariés intérimaires au sein des entreprises de travail temporaire, c'est-à-dire en totalisant les périodes de travail au cours des douze derniers mois (L. 2314-20). Il ne serait donc pas nécessaire que ces trois mois soient continus, ce qui semble pertinent comme leurs périodes de travail pour la plateforme ne sont pas forcément stables. Il faudrait également préciser que l'ancienneté de trois mois s'apprécie à compter de l'ouverture du compte. Concrètement, lorsqu'un compte est ouvert depuis trois mois, la condition d'ancienneté est remplie. Par ailleurs, le fait que les travailleurs des plateformes ne sont pas forcément à temps plein ne doit pas être pris en compte dans la condition d'ancienneté, comme c'est le cas pour les salariés (cela a en revanche une incidence sur le décompte des effectifs, *cf. infra*).

Le fait de travailler pour plusieurs plateformes ne devrait pas les empêcher d'être électeurs au sein de chacune des plateformes, comme les salariés exerçant dans plusieurs entreprises sont électeurs dans chacune d'entre elles.

L'éligibilité

Les critères sont les mêmes que pour l'électorat, sauf que la condition d'ancienneté est portée à six mois pour les travailleurs intérimaires. Nous pensons que nous pouvons appliquer cette même condition d'ancienneté aux travailleurs des plateformes : six mois depuis la création du compte. Les travailleurs des plateformes peuvent travailler pour plusieurs plateformes simultanément. Nous pensons qu'ils devraient être éligibles au sein de chacune des plateformes. Sur ce point-là, une dérogation par rapport à ce qui existe pour les salariés s'explique. En effet, l'article L. 2314-19 du Code du travail impose aux salariés travaillant pour plusieurs employeurs de choisir l'entreprise au sein de laquelle ils souhaitent être éligibles. Nous pensons qu'il ne faut pas transposer cette règle aux travailleurs des plateformes, compte tenu des difficultés qui vont certainement émerger pour trouver des candidats parmi ces travailleurs.

Le décompte des effectifs

Les travailleurs des plateformes étant intégrés dans la représentation des salariés « permanents » des plateformes, se pose la question de leur prise en compte dans les effectifs de l'entreprise pour l'appréciation des seuils de mise en place d'une représentation du personnel. Le Code du travail prévoit une prise en compte des travailleurs à temps partiel au prorata de leur temps de travail inscrit dans leur contrat pour le décompte des effectifs (L. 1111-2). Pour les travailleurs des plateformes, une proratisation pourrait être faite en fonction de leur temps de connexion : une connexion de 35 heures ou plus vaut un ETP, et une connexion de moins de 35 heures serait proratisée sur une base de 35 heures.

Le collège

Pour assurer une représentation des travailleurs de plateformes au sein de l'instance élue, à savoir le comité social et économique (CSE), nous pensons qu'ils doivent bénéficier d'un collège qui leur est propre. La répartition des sièges entre les collèges serait discutée dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP). Ce collège compterait l'ensemble des travailleurs utilisateurs de la plateforme quel que soit leur statut, salarié ou indépendant. Cela supposerait donc de supprimer la référence au statut indépendant dans la définition actuelle du travailleur des plateformes.

Au niveau national

Compte tenu de l'intégration des travailleurs des plateformes dans le système de représentation du personnel existant, la représentation au niveau national se ferait également sur le schéma actuel. C'est-à-dire que la représentativité des syndicats implantés dans les plateformes serait compilée au niveau de la branche.

4. Les mécanismes de participation pouvant être mis en place : l'information, la consultation, la négociation d'accords collectifs ou plus largement tout moyen de permettre l'association plus étroite des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail

Le droit européen consacre un droit à l'information/consultation et à la négociation collective pour les travailleurs, de même que le préambule de la Constitution affirme un droit à la participation des travailleurs.

Partant de ces exigences et de ce qui a été développé précédemment, les travailleurs des plateformes devraient avoir accès aux mêmes mécanismes de participation que l'ensemble des salariés, et notamment les salariés permanents des plateformes.

Représentation élue

Les travailleurs des plateformes auraient un collège réservé et donc un ou plusieurs sièges au CSE. Grâce à ce mandat, les travailleurs des plateformes bénéficieraient du même droit à participation que les travailleurs permanents : information/consultation, expertises, droit d'alerte, réclamations individuelles et collectives...

Au-delà de ce qui a déjà été développé, cela se justifie par le fait que ce sont les plateformes qui détiennent le pouvoir économique et qui organisent l'activité des travailleurs. De plus, l'activité qu'ils exercent est l'activité principale de l'entreprise, celle par laquelle la plateforme engrange du chiffre d'affaires. En ce qu'ils participent à l'activité économique principale de l'entreprise, ils doivent bénéficier du même droit à information/consultation sur la stratégie et sur la situation économique et financière de la plateforme. En ce que la plateforme définit unilatéralement leurs conditions de travail, ils doivent bénéficier du même droit à information/consultation sur la politique sociale.

L'inclusion des travailleurs des plateformes dans la représentation du personnel n'exclut pas quelques aménagements :

- les travailleurs des plateformes sont confrontés à des problématiques particulières en matière de santé et de sécurité. L'épidémie actuelle a d'ailleurs confirmé qu'ils sont particulièrement exposés aux risques sanitaires, et de nombreux livreurs ou chauffeur VTC ont été contaminés au Covid-19. Il faudrait donc la mise en place obligatoire d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) indépendamment des effectifs de l'entreprise, comme c'est le cas actuellement dans certaines entreprises ou sur décision de l'inspection du travail. Cette CSSCT devrait *a minima* comprendre un travailleur des plateformes ;
- compte tenu de la dimension nationale des plateformes, il faudrait créer des représentants

de proximité dans chacune des villes où elles sont implantées, ce qui n'exclurait pas toutefois une division de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place du CSE ;

- les rémunérations versées aux travailleurs des plateformes devraient être intégrées dans la masse salariale servant de base aux subventions versées au CSE.

Représentation syndicale et négociation collective

Dans la logique d'une intégration des travailleurs des plateformes à la représentation du personnel existant, ils devraient également bénéficier d'une représentation syndicale par l'intermédiaire du délégué syndical. Ce droit à une représentation syndicale suppose le droit à la négociation d'accords collectifs entre des représentants des salariés et la direction des plateformes, pour mettre fin aux mécanismes des chartes établies unilatéralement par les plateformes et à leur bon-vouloir.

La question des heures de délégation

Le statut du travailleur ne doit pas peser sur les droits dont il bénéficie, notamment en matière de représentation du personnel. Toutefois, cela n'évite pas les difficultés juridiques que cela peut susciter et qu'il faut dépasser.

S'agissant des travailleurs des plateformes, la principale difficulté vient du fait que n'étant pas salariés, les mécanismes de maintien de rémunération pendant les réunions du CSE ou des heures de délégation ne peuvent pas être utilisés. Il est pourtant indispensable que la plateforme rémunère le travailleur des plateformes pendant ces temps, sauf à décourager les travailleurs des plateformes à s'investir dans la représentation du personnel, élue ou syndicale et à vider totalement de son sens ce droit à représentation.

Le décompte des temps passés (temps de réunion ou équivalent des heures de délégation), n'est pas le souci, car ils sont facilement calculables. Les deux questions sont :

- à quel taux horaire doit être rémunéré le travailleur des plateformes pendant l'exercice de son mandat ? Il faudrait partir du principe applicable aux salariés selon lequel l'exercice du mandat ne doit pas faire perdre de rémunération aux travailleurs des plateformes. Ils devraient donc bénéficier de la même rémunération que s'ils avaient travaillé. La difficulté tient au fait

que contrairement aux salariés, le principe du maintien de salaire n'est pas possible puisqu'ils sont payés à la tâche. Il est toutefois possible de prévoir que le PAP définira un montant forfaitaire horaire versé aux travailleurs pour l'exercice de leur mandat, qui sera égal *a minima* au Smic horaire brut ou au minimum conventionnel ;

- comment s'assurer que ses temps de déconnexion liés à l'exercice de son mandat ne le pénalisent pas dans l'algorithme ? La plateforme devra assurer la transparence de l'algorithme pour

s'assurer qu'il n'est pas discriminatoire, car l'on constate aujourd'hui que les absences, quel que soit leur motif, sont pénalisantes.

Au niveau national

Les travailleurs des plateformes seraient intégrés dans le champ d'application des CCN applicables en fonction de leur activité.

5. L'opportunité de prendre en compte des critères de durée de collaboration, de nombre de plateformes pour lesquelles un travailleur travaille, du caractère principal ou secondaire de son activité

S'agissant de la durée de collaboration, du nombre de plateformes pour lesquelles un travailleur travaille, ces points ont été traités dans les conditions d'électorat et d'éligibilité.

S'agissant du caractère principal ou secondaire de l'activité, il n'y a pas de raison de traiter différemment les travailleurs des plateformes des salariés. Un

salarié à temps partiel dont l'activité principale n'est pas celle qu'il exerce chez son employeur ne dispose pas de moins de droits à représentation qu'un salarié dont c'est l'activité principale. Le caractère secondaire ou principal de l'activité des travailleurs des plateformes ne devrait pas être pris en compte pour ses droits à représentation.