

Platform Reps

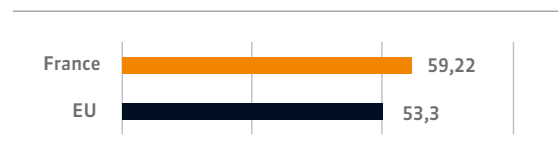
FRANCE : rapport national 2022



1. Contexte : le dialogue social et le travail sur les plateformes

Selon Eurofound, la qualité du dialogue social en France est bien supérieure à la moyenne de l'UE (voir **Figure 1** ci-dessous).

Figure 1 : Indice des relations industrielles (2013-2017)¹

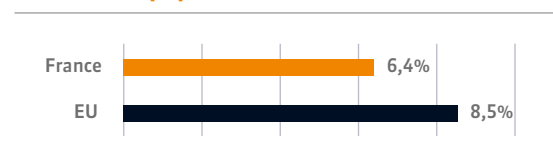


Source: [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Par ailleurs, en France, la part de la population adulte qui travaille sur des plateformes numériques (ci-après, les « plateformes ») est inférieure de deux points de pourcentage à la

moyenne de l'UE (**Figure 2**).

Figure 2 : La part des travailleurs des plateformes au sein de la population adulte (2021)²

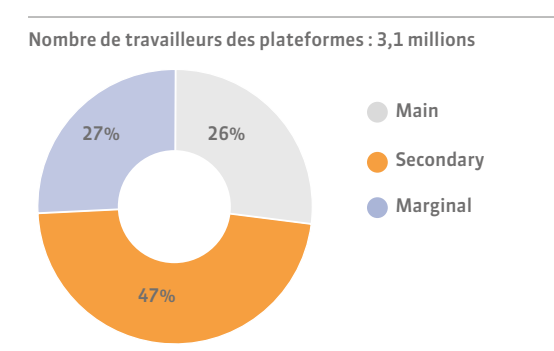


Source: EC (2021); Eurostat.

Les travailleurs ayant recours aux plateformes constituent néanmoins un groupe important. En 2021, on estimait à plus de 3 millions le nombre de travailleurs ayant recours aux plateformes de manière plus que sporadique (c'est-à-dire qui y travaillent au moins 10

heures par semaine, ou y génèrent plus de 25 % de leurs revenus) en France, et pour plus d'un quart d'entre eux, il s'agit de leur occupation principale (**Figure 3**).

Figure 3: Number and categories of workers in platforms (2021)³



Source: EC (2021)

...

1. L'indice mesure la qualité globale de la « gestion collective et individuelle du travail et de l'emploi » dans quatre catégories, sur la base de 47 indicateurs. Voir : Eurofound (2018), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p.1.

2. Les chiffres mentionnés sont une estimation de la limite supérieure basée sur les résultats d'enquête de 2021. Ils englobent tous les types de travail sur les plateformes, tous niveaux de compétences confondus, ainsi que le travail sur site (par exemple, transport et livraison) et le travail en ligne (TIC, saisie de données, travail créatif). Voir : CE (2021), [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#).

3. Les travailleurs **principaux** recourent aux plateformes de travail au moins 20 heures par semaine ou en tirent au moins 50 % de leurs revenus. Les travailleurs **secondaires** recourent aux plateformes de travail entre 10 et 19 heures par semaine ou en tirent entre 25 et 50 % de leurs revenus. Les travailleurs **marginiaux** recourent aux plateformes de travail moins de 10 heures par semaine et en tirent moins de 25 % de leurs revenus.

2. Cadre juridique actuel

2.1. DROIT DU TRAVAIL

...

Sur le marché du travail, les relations d'emploi sont généralement régies par le droit du travail (pour les contrats de travail) ou le droit de la concurrence (pour les contrats commerciaux). Néanmoins, **la législation française ne comporte pas de définition juridique du travailleur salarié ou de l'autoentrepreneur et cette définition repose dès lors sur la jurisprudence.** Selon la Cour de cassation française, une relation d'emploi existe dès lors qu'une personne s'engage à travailler au nom et sous la supervision d'une autre personne en contrepartie d'une rémunération. Les deux principes les plus importants qui sont appliqués par les tribunaux français pour déterminer le statut d'un travailleur sont les suivants:⁴

- **L'existence d'un lien de subordination (juridique) :** la relation de subordination est établie par un faisceau d'indices, tels que le pouvoir de donner des ordres et des directives, le pouvoir de contrôler l'exécution du travail et le pouvoir de sanctionner des défaillances ou des manquements du travailleur.
- **Le principe de réalisme :** l'existence d'une relation d'emploi ne dépend ni de la volonté des parties ni du nom donné à leur accord, mais des conditions factuelles dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée.

En outre, le Code du travail français prévoit que toute personne immatriculée au Registre du commerce et des sociétés ou au Registre des agents commerciaux (en d'autres termes, toute personne enregistrée en tant que personne phy-

sique) est réputée ne pas être un salarié et ne pas fournir de services de manière subordonnée. Cependant, La Cour de cassation ne lui accorde pratiquement aucune valeur en raison du principe de réalisme.⁵

2.2. LÉGISLATION SPÉCIFIQUE AUX PLATEFORMES

...

Le cadre juridique réglementant le travail sur les plateformes est plutôt vaste et complexe, bien qu'il ne couvre pas l'ensemble des questions (par exemple, la question du statut du travailleur) et des secteurs (il se limite au secteur de la mobilité). Une liste non exhaustive des principales lois spécifiques aux plateformes est présentée au **Tableau 1** ci-dessous.

Tableau 1 : Cadre législatif du travail sur les plateformes en France

Loi	Année	Principales dispositions
Loi no 2016-1088 (la loi El Khomri)	2016	Applicable uniquement aux autoentrepreneurs recourant aux plateformes, cette Loi comporte une définition juridique des plateformes, précise les droits individuels et collectifs des travailleurs des plateformes et définit la responsabilité sociale des plateformes.
La Loi d'orientation des mobilités (Loi LOM)	2019	La Loi d'orientation étend la disposition relative au droit à la déconnexion (tel qu'établi par la Loi no 2016-1088 susmentionnée) aux chauffeurs indépendants du secteur de la mobilité. Elle prévoit également la liberté des chauffeurs à refuser des propositions de prestation de transport sans aucune pénalité et oblige les plateformes à communiquer aux chauffeurs la distance couverte ainsi que le prix minimal garanti avant qu'ils n'acceptent la prestation.
Ordonnance No. 2021-484	2021	Cette Ordonnance fixe les modalités de représentation des travailleurs indépendants. Elle établit l' Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) , laquelle est responsable de régler les différends ainsi que de superviser les négociations collectives et la représentation des travailleurs des plateformes.
Ordonnance No. 2022-492	2022	Cette Ordonnance renforce l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité et organise le dialogue social sectoriel avec les plateformes.

Source : Visionary Analytics, sur la base des sources reprises en liens hypertextes et des résultats d'entrevue.

...

4. Résultats d'entrevue ; Desprès, P. (2006), [France: The "Independent Worker" and "Employee" Status](#).

5. Résultats d'entrevue

Plusieurs des lois et ordonnances adoptées ces dernières années afin de régir le travail sur les plateformes sont fortement axées sur les droits des travailleurs indépendants (notamment la Loi El Khomri et la loi LOM, qui ont ensuite ouvert la voie aux ordonnances de 2021 et 2022). En outre, les Ordonnances garantissent principalement des droits de négociation collective à certains groupes de travailleurs (par exemple, l'Ordonnance de 2022 se cantonne au secteur de la mobilité) et habilite également les organisations à but non lucratif à se présenter aux élections sous certaines conditions, dont leur objet social (et non plus uniquement les syndicats reconnus).⁶ Jusqu'alors, il n'était pas clair, d'un point de vue juridique, si les syndicats pouvaient ou non représenter des travailleurs indépendants. Par exemple, la CFDT a créé *Union-Indépendants*, une association qui vise à organiser les autoentrepreneurs. Parallèlement, la CGT a exprimé des réserves quant à la sécurité juridique des syndicats qui souhaiteraient représenter des travailleurs indépendants sans compromettre leur représentation des salariés.⁷ En France, le débat se poursuit sur les meilleurs moyens d'assurer, à travers la législation, la représentation équitable des travailleurs réellement indépendants tout en garantissant la possibilité de requalification du statut du travailleur ainsi que **l'accès aux droits pour tous les travailleurs, sans exception ni condition.**⁸

...

6. CFDT (2022). [Travailleurs des plateformes: Représentation et négociation, acte final?](#)

7. Résultats d'entrevue

8. Résultats d'entrevue

9. Voir [Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques](#).

10. Global Legal Monitor (2020). [France: Bill intended to create new status for platform economy workers defeated in Senate](#).

11. Résultats d'entrevue

L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE)

En décidant et en réglementant l'état actuel des choses, l'ARPE établie par l'Ordonnance no 2021-484 endosse cinq rôles principaux :

- Organiser et superviser, au nom de l'État, l'élection des représentants des travailleurs des plateformes ;
- Financer la formation de ces représentants ;
- Permettre le dialogue social entre les travailleurs et les plateformes, notamment pour le premier cycle de dialogue social, approuver les accords signés entre les travailleurs et les plateformes et autoriser ou refuser les demandes d'expertise externe ;
- Résoudre les différends entre les représentants des travailleurs et les plateformes ;
- Recueillir les données transmises par les plateformes et produire des études et des rapports statistiques à partir de ces informations.

Source : Visionary Analytics, sur la base d'Eurofound (2021). [Ordonnance no 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs des plateformes](#).

Outre cette législation adoptée, le Sénat français a rejeté, en 2020, **une proposition⁹ visant à créer un statut d'emploi distinct pour les travailleurs de l'économie à la tâche**. Présentée par un groupe de sénateurs de l'opposition, cette proposition concernait la création d'un nouveau type de contrat de travail qui appliquerait une grande partie du Code du travail français, mais avec certains aménagements.¹⁰ Bien qu'elle contenait des dispositions de fond (notamment l'accès à l'assurance chômage et au système général de sécurité sociale, et le droit à l'information concernant les algorithmes), elle visait à attribuer un statut hybride aux travailleurs des plateformes (emploi assorti de dispositions spéciales liées à la spécificité de leur activité, à l'instar du statut des journalistes, des mannequins, des agents de nettoyage, des aides-soignants, etc.). Certains syndicats ont également jugé la portée du projet de loi insuffisante et ont plaidé pour que ces droits soient étendus à tous les travailleurs indépendants se trouvant dans une situation de dépendance économique (et ne travaillant pas nécessairement sur les plateformes).¹¹

3. État des lieux des droits des

Les travailleurs ne bénéficient pas tous du même accès aux droits du travail, lequel dépend de leur statut, comme le montre le **Tableau 1** ci-dessous.

Tableau 2 : Statuts des travailleurs et droits du travail correspondants

Statut du travailleur	Base juridique	Sécurité sociale	Représentation syndicale	Négociation collective
Employé	Droit du travail	✓	✓	✓
Autoentrepreneurs/ travailleurs indépendants	Droit civil	✓ (autorémunération)	Pas clair	✗
Travailleurs indépendants couverts par les Ordonnances	Droit civil et législation spécifique	✓ (autorémunération)	✓	✓

Source : Visionary Analytics.

Take Eat Easy court case

Since work (including work in platforms) in France is mainly regulated by case law, there have been relatively many instances when workers or worker representatives contested their status. Besides legal cases included in the digitalplatformobservatory.org, one example includes the reclassification of contract for workers in the Take Eat Easy food delivery platform. A Take Eat Easy rider filed a complaint with the employment tribunal for reclassification of the self-employed status into an employment contract. Initially, the employment tribunal and the Court of Appeal (in April, 2017) rejected the claim since the rider was allegedly eligible to set their own working hours and disconnect without getting penalised by the company. However, the Supreme Court overturned the de-

cision on November 2018, based on two points:

- The Take Eat Easy app used geo-tracking to monitor the rider’s position in real time, and recorded kilometres ridden.
- In employing a penalty/bonus system, the platform held disciplinary power over the rider by monitoring their performance, proving a subordination relationship.

This ruling set the scene for the reclassification of employment status of workers in platforms. More similar decisions followed in the cases of Uber and Deliveroo. Nevertheless, from the initial proceeding to the final decision, the process lasted over two years, and Take Eat Easy ceased its operations in the meantime.

Source : Visionary Analytics, based on Eurofound (2021). [Ordinance No. 2021-484 of 21 April 2021 to establish representation for platform workers.](#)

La loi El Khomri a instauré un « principe de responsabilité sociale » pour les plateformes qui inclut l’obligation de prise en charge de la cotisation des travailleurs à l’assurance en matière d’accidents du travail et de toute formation professionnelle nécessaire ainsi que l’obligation de respecter le droit des travailleurs de constituer un syndicat et d’y adhérer et leur droit de grève. Néanmoins, compte tenu de la prédominance de la qualification en tant qu’indépendant plutôt que salarié, les travailleurs n’ont toujours pas accès à tous les droits du travail. Bien qu’elles aient connu des améliorations ces dernières années, **les dispositions légales garantissent encore au travailleur indépendant un niveau de protection et un accès aux droits bien inférieurs.** Par exemple, Fairwork révèle qu’en France, les « conditions de travail dans les plateformes de livraison à vélo de ceux qui ont un contrat de travail sont nettement meilleures que celles des travailleurs indépendants ».¹²

12. Par exemple, JustEat, qui offre le statut de salarié à ses livreurs, a obtenu la note la plus élevée avec 8/10. Voir : Fairwork (2022), [Pour de meilleures conditions de travail dans les plateformes de livraison à vélo France classement 2022](#), p.3.

Par ailleurs, la plupart des travailleurs des plateformes sont autoentrepreneurs, et seules quelques plateformes (par exemple, JustEat) emploient leurs travailleurs. Les écarts entre plateformes et entre secteurs subsistent également, étant donné que les décideurs politiques et les partenaires sociaux donnent la priorité au secteur de la mobilité au détriment des autres secteurs. Enfin, les mécanismes actuels de contestation du statut du travailleur (via des

...

13. Certaines déconnexions se sont faites sous la pression du ministère de l'Intérieur qui menaçait de sanctionner pour travail clandestin (sur la base de résultats d'entrevue).

procédures judiciaires) impliquent un processus long et coûteux que peu de travailleurs peuvent se permettre.

Outre le statut de travail, plusieurs autres problèmes ont été relevés au sujet conditions de travail précaires des plateformes:¹³

- **Les salaires bas**, et qui ont encore diminué depuis l'arrivée des plateformes en France ;
- **Le blocage de comptes**, qui prive les travailleurs de leur emploi du jour au lendemain et

que les plateformes utilisent comme un mécanisme de sanction, par exemple à la suite de grèves ou d'autres actions collectives ;

- **La situation des ressortissants d'États tiers sans papiers** qui ont été, pour certains, privés de leur emploi par la plateforme, soumis à des conditions de travail précaires et à des pratiques de banditisme par la sous-traitance de comptes.

4. État des lieux de l'action syndicale

Les actions menées en France par les syndicats au nom des travailleurs des plateformes peuvent être analysées à deux niveaux principaux, comme le montre le **Tableau 3** ci-dessous.

Tableau 3 : Actions menées au nom des travailleurs des plateformes

Niveau	Actions
Syndicats établis	Les syndicats établis créent des structures syndicales parmi les travailleurs. Ils sont également consultés pour la rédaction des projets d'ordonnance et de loi (voir le point 2 ci-dessus).
Mouvements émergents	Les travailleurs s'organisent eux-mêmes afin de mener des actions collectives, telles que des négociations avec les plateformes et des grèves.

Source : Visionary Analytics.

Plus important encore, comme le prévoyait l'Ordonnance de 2021, **les premières élections des représentants des travailleurs indépendants sur les plateformes de mobilité (livraison et transport) se sont tenues en mai 2022** (voir le **Tableau 4** ci-dessous pour connaître les résultats de ces élections). Certains syndicats es-

...

14. Résultats d'entrevue

15. Interview results; CGT (2022). [Rémunération, conditions de travail, protection sociale, ... Des élections qui ne règlent rien.](#)

prèment que les négociations collectives, qui ont débutées à l'automne 2022, aboutiront à des avancées significatives, notamment en ce qui concerne la rémunération des travailleurs (et donc, le prix des services).¹⁴ Cependant, le processus d'élection a suscité des inquiétudes chez certains qui relèvent plusieurs failles dans le dé-

roulement du scrutin, notamment:¹⁵

- **L'exclusion de la majorité des travailleurs de fait**, y compris les travailleurs sans papiers et mineurs, ceux qui louent leur compte (à l'inverse de ceux qui sous-louent leur compte contre rémunération) et les travailleurs qui n'ont pas reçu leurs identifiants ;
- **Le grand nombre de problèmes techniques** rencontrés par ceux qui ont pu voter et découplant du manque de préparation et des procédures complexes et sans cesse changeantes.

Le taux de participation a donc été extrêmement faible. Dès lors, certains syndicats ont allégué que la faible participation pouvait remettre en question la légitimité de la représentation pour les négociations à venir.

Tableau 4 : Résultats des élections de représentation collective dans les deux secteurs de la mobilité

Services de chauffeur privé		Services de livraison	
AVF (Association des VTC de France)	42,81	FNAE (Autoentrepreneurs)	28,45
Union-Indépendants (CFDT)	11,51	CGT	27,26
ACIL (Chauffeurs Indépendants Lyonnais)	11,44	Union-Indépendants (CFDT)	22,32
FO	9,19	Sud-Commerces	5,69
FNAE (Autoentrepreneurs)	8,98		
CFTC	8,84		
UNSA	7,23		

Source : Visionary Analytics, sur la base des informations fournies par les syndicats.

Syndicats CGT de livraison

Les syndicats CGT sont un autre exemple de la progression du renforcement des capacités et des structures par les partenaires sociaux établis. Le premier syndicat CGT du secteur des livraisons a vu le jour à Bordeaux en 2017. Aujourd'hui, cinq branches syndicales consacrées au secteur de la livraison existent (à Bordeaux, Toulouse, Lyon, Nantes et Paris). Les syndicats œuvrent au niveau local pour défendre les droits des travailleurs et augmenter leur nombre d'affiliés. Ils ont également organisé de nombreuses actions, notamment des grèves, et revendiquent une meilleure rémunération, un statut d'emploi plus stable, la fin des suspensions illégitimes, la régularisation des ressortissants d'États tiers sans papiers, une meilleure protection sociale, l'entretien et l'assurance des vélos, etc. Parallèlement aux actions de grève et de rassemblement, la CGT a

été impliquée dans plusieurs actions en justice visant à la reconnaissance du statut d'emploi des travailleurs des plateformes.

Actions de la CFDT pour les chauffeurs des plateformes

La première branche syndicale de la CFDT pour les chauffeurs des plateformes a été créée en 2016 à Paris, suivie d'une autre branche à Nice en 2017. Ces syndicats locaux œuvrent pour recueillir les expériences des travailleurs, défendre leurs droits et accroître leur nombre d'affiliés. Aujourd'hui, ces syndicats locaux travaillent aux côtés des collectifs de conducteurs de l'association *Union-Indépendants*, créée par le CFDT pour défendre les droits et les intérêts des autoentrepreneurs. Ces entités ont notamment organisé/coordonné des grèves et des actions de rassemblement afin de demander de

Néanmoins, l'état de l'action syndicale et le niveau de représentation sont relativement hauts par rapport à d'autres pays. En outre, au-delà du processus formel de négociation collective, les syndicats mettent en place des actions de terrain et soutiennent les mouvements émergents tels que les coopératives et les organisations à but non lucratif afin de soutenir les travailleurs et de les sensibiliser à ce que l'action collective peut leur apporter.

meilleurs salaires, la fin des suspensions unilatérales et illégales, etc. Ces collectifs œuvrent également pour porter les revendications des chauffeurs à l'attention des conseillers municipaux concernés.

Les collectifs de livreurs à vélo de l'Union-Indépendants

Depuis 2016, la CFDT (suivie ensuite par l'Union-Indépendants) s'emploie à organiser les travailleurs et à faire entendre leurs revendications auprès des autorités locales et nationales. Le premier collectif du secteur des livraisons a vu le jour à Angers en 2019. Aujourd'hui, la France compte quatre collectifs de livreurs à vélo : un en Bretagne (Rennes et Fougères), un en Nouvelle-Aquitaine (Poitiers/Châtellerauld), un à Lille et Uliv à Angers. *Union-Indépendants* coordonne également 12 groupes Whatsapp

afin de communiquer avec environ 1 500 travailleurs répartis dans 12 villes. Les collectifs s'emploient à recueillir les revendications des travailleurs, à les soutenir et à les informer de leurs droits, en matière de protection sociale, de formation, etc. Ils ont également organi-

sé de nombreuses actions, notamment des grèves et des actions de rassemblement ainsi que des revendications pour une meilleure rémunération, la fin des suspensions illégitimes, la régularisation des ressortissants d'État tiers sans papiers, une meilleure protection sociale,

l'entretien et l'assurance des vélos ainsi que la mise à disposition d'espaces physiques permettant aux travailleurs de se regrouper ou de recharger leur téléphone.

Source : Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entretien et de Legifrance (2022). [CGT delivery unions](#).

Malgré les progrès réalisés, les syndicats se heurtent toujours à d'importants obstacles en matière d'organisation des travailleurs, comme le montre le **Tableau 5**.

Tableau 5 : Obstacles à la syndicalisation des travailleurs des plateformes

Obstacles juridiques	Obstacles sociaux et culturels	Lien avec le modèle économique des plateformes
<ul style="list-style-type: none"> - Le cadre juridique ne garantit pas la négociation collective et la participation des travailleurs (sauf pour le secteur de la mobilité). 	<ul style="list-style-type: none"> - Certains travailleurs sont confrontés à la précarité, dont de nombreux travailleurs sans papiers. - Cette main-d'œuvre n'est pas nécessairement habituée à s'organiser collectivement à travers les syndicats. 	<ul style="list-style-type: none"> - La rotation des travailleurs est réputée élevée. - Le travail est basé sur la compétition plutôt que sur la collaboration entre travailleurs. - Les travailleurs sont généralement dispersés et ne sont pas liés à un lieu spécifique. - Par conséquent, il est difficile de créer des liens entre les travailleurs et entre les travailleurs et les syndicats. - Les syndicats n'ont pas accès aux coordonnées des travailleurs ni à une interface leur permettant de communiquer de manière confidentielle.

Source : Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entrevue.

5. Action checklist

Application potentielle de la directive de la CE et/ou de la proposition de politique de la CES

Certains représentants syndicaux craignent que la mise en œuvre de la proposition de directive de la CE ne déstabilise la définition traditionnelle de l'emploi, qui est actuellement similaire à celle de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). La définition de l'emploi reposant, en France, sur la jurisprudence, la transposition de la Directive telle que proposée par la CE pourrait rendre le cadre réglementaire encore plus complexe. En particulier, si sa transposition donne lieu à l'adoption d'une définition légale du travail indépendant au titre du droit français, cela pourrait ouvrir le débat sur la définition du salarié (par exemple,

l'inscription d'une définition écrite du salarié dans la nouvelle loi pourrait être exigée). Cela ne serait pas sans risque, car de nombreux mouvements libéraux souhaitent la remettre en question. En outre, même si des garanties en termes de contrôle par l'inspection du travail sont prévues pour assurer l'application de la présomption et si la Directive améliore le droit de recours et d'accès aux preuves, on peut s'interroger sur l'efficacité réelle de ces dispositions étant donné que les bureaux d'inspection du travail français sont en sous-effectifs et que les tribunaux sont saturés.

Deux choses doivent par ailleurs être prises en compte dans la proposition de la CES. Tout d'abord, dresser une liste des plateformes auxquelles la présomption s'appliquerait au-

tomatiquement pourrait résoudre la question de l'accès à la justice, dans la mesure où il ne reviendrait plus au travailleur d'intenter une action en justice en cas de litige. Cependant, **cette liste devrait être mise à jour assez régulièrement**, selon un mécanisme qui manque de clarté. Ensuite, la proposition de la CES (à l'instar de la proposition de la CE) suppose l'existence d'une définition nationale du salarié ou de l'autoentrepreneur. Les conséquences de l'inclusion d'une telle définition dans la loi française sont incertaines. Dès lors, dans les deux cas, **une simple référence à la définition de la CJUE d'un travailleur semble préférable.**

Source : Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entrevue.

Les suggestions préliminaires d'actions à entreprendre par les syndicats nationaux sont résumées dans le **Tableau 6**.

Tableau 6 : Liste des actions dans deux domaines principaux

Politique	Action de terrain
<ul style="list-style-type: none">- Faire pression pour élargir le cadre de la négociation collective : l'Ordonnance de 2021 a ouvert à la voie au dialogue social sectoriel avec les plateformes de mobilité. Il n'y a aucune raison pour que les autres secteurs soient exclus.- Faire campagne au niveau politique : en France, la priorité a été donnée à l'action collective, mais des changements juridiques sont inévitables. Le lobbying auprès des décideurs politiques et la sensibilisation à la nécessité de présomption de la relation d'emploi sont fondamentaux pour établir des bases solides pour la création d'une nouvelle politique.- Lutter pour de meilleurs processus de dialogue social : des règles de scrutin plus claires et plus inclusives dans les élections syndicales sont nécessaires, de même que des règles transparentes pour la représentation des indépendants.- Améliorer le périmètre du dialogue social pour le secteur de la mobilité : il serait utile de rendre certains sujets de négociation obligatoires et récurrents ; le dialogue social au niveau de la plateforme pourrait permettre d'aborder les questions propres à la plateforme.- Organiser une stratégie autour d'une protection sociale homogénéisée pour tous les travailleurs afin de garantir le même accès aux droits pour les salariés et les autoentrepreneurs.	<ul style="list-style-type: none">- Élargir la couverture : le fort accent mis sur le secteur de la mobilité a créé un déséquilibre entre les plateformes de livraison et de transport et les autres plateformes en termes de conditions de travail et de densité syndicale. Les résultats obtenus dans le secteur de la mobilité peuvent servir de modèle à d'autres secteurs dans lesquels des plateformes opèrent. L'extension de la couverture des employés des plateformes est un autre domaine prioritaire :- Renforcer la présence sur les plateformes (particulièrement dans les secteurs qui ne sont pas encore couverts par la négociation collective) : une plus grande densité syndicale donnerait davantage de poids aux syndicats dans les négociations pour de meilleures conditions de travail.- Continuer de créer des structures inclusives, y compris de nouveaux collectifs locaux dans différentes villes ainsi que des espaces physiques et virtuels de discussion entre les travailleurs et leurs représentants.- Recueillir les besoins spécifiques et les revendications collectives des différents groupes de travailleurs.

Source: Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entrevue.