

L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière: comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques

Hannah JOHNSTON*

Résumé. *L'auteure analyse sous un angle géographique la lutte collective des travailleurs de plateforme. Distinguant deux formes de travail de plateforme (l'offre de services locaux et le microtravail), elle examine leurs caractéristiques spatiales respectives et les stratégies d'organisation collective spécifiques à chacune. À partir de trois démarches de dialogue social (comités d'entreprise, négociation collective et accords multientreprises), elle cherche à comprendre pourquoi chaque catégorie de travailleurs de plateforme choisit telle stratégie plutôt que telle autre. Elle analyse les cadres réglementaires dans lesquels s'inscrivent les luttes collectives de ces travailleurs et les chances de voir cette mobilisation améliorer leurs conditions de travail.*

Mots-clés: *géographie ouvrière, économie des plateformes, négociation collective, dialogue social, avenir du travail.*

L'émergence des plateformes numériques a une dimension géographique dont les travailleurs qui s'engagent dans une démarche d'organisation collective doivent tenir compte. Si bon nombre des tâches réalisées au quotidien par l'intermédiaire de ces plateformes ne sont pas nouvelles, des formes inédites d'organisation du travail apparaissent. Ces nouveaux modèles d'emploi sont souvent synonymes de forte précarité, de fragmentation des lieux de travail, de numérisation et de travail indépendant, autant de phénomènes qui ont agi comme des catalyseurs, incitant

* Département de géographie et d'aménagement du territoire, Université Queen's, Ontario, courriel: 8hesj@queensu.ca. Cet article a été rédigé par l'auteure alors qu'elle travaillait pour le Département de la recherche du BIT en tant que responsable technique. L'auteure tient à remercier Uma Rani, Chris Land-Kazlauskas, John Holmes et trois évaluateurs anonymes pour leurs remarques et suggestions sur une version antérieure du texte.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

les travailleurs à se mobiliser ensemble pour agir sur la manière dont leur travail est organisé et sur les conditions dans lesquelles ils l'exercent.

L'économie des plateformes se révèle être le dernier chapitre en date d'une histoire du mouvement du travail placée depuis toujours sous le signe du renouvellement, différents modèles d'organisation collective s'étant succédé et ayant évolué en fonction des modifications de l'organisation du travail. À chacune de ces étapes, quelle qu'ait été sa forme (syndicats, centres de travailleurs, guildes, entre autres), l'expression de la solidarité des travailleurs a eu une géographie particulière. Ainsi, durant la révolution industrielle, l'innovation technologique a entraîné une mutation des lieux de travail marquée par la centralisation de la production et par une déqualification de la main-d'œuvre sous l'effet des chaînes de montage et de l'automatisation. Les travailleurs ont réagi en faisant évoluer l'architecture et la nature de leur organisation collective. Les syndicats de métier, qui étaient jusqu'alors dominants et regroupaient des professionnels hautement qualifiés exerçant le même métier, perdirent du terrain au profit de syndicats de branche regroupant des travailleurs qui avaient le même employeur mais n'exerçaient pas le même métier (Visser, 2012). Plus tard, en Amérique du Nord et en Europe par exemple, les négociations collectives furent décentralisées au niveau de l'entreprise (au lieu de rester centralisées au niveau national ou sectoriel) en réponse aux besoins des employeurs, qui entendaient flexibiliser et internationaliser la production (Eaton et Kriesky, 1998; Hendricks et Kahn, 1982). Les syndicats de branche réagirent en mettant au point des stratégies telles que les négociations pilotes pour pouvoir exercer plus efficacement leur pouvoir au sein de systèmes de production éclatés mais étroitement imbriqués (Eaton et Kriesky, 1998; Holmes, 2004).

De même, la croissance du secteur des services dans les années 1980 et 1990 s'est accompagnée de multiples innovations syndicales (Wial, 1993). La modification de la démographie de la main-d'œuvre et la fragmentation croissante des lieux de travail ont fait émerger des concepts tels que le syndicalisme local (ou *community unionism*), qui a réuni les travailleurs sur la base d'une identité commune ou d'un lieu de résidence commun (Black, 2005). Il est même arrivé que les syndicats élargissent leur champ d'action au-delà de leurs propres membres et tentent d'obtenir au bénéfice de la population locale un engagement des employeurs à recruter localement, à offrir des formations ou à prendre d'autres initiatives de même nature (Tufts, 2016). Ces modes d'expression présentaient tous des caractéristiques spatiales différentes, mais les organisations de travailleurs restaient unanimement convaincues que, si les salaires et les conditions de travail n'étaient pas soumis au jeu de la concurrence, les travailleurs seraient plus à même de modeler le paysage économique en fonction de leurs intérêts (plutôt que de ceux du capital). Cet objectif reste d'actualité à l'ère des plateformes numériques.

Bien que le contenu des tâches exécutées sur les plateformes de travail numériques et par leur intermédiaire soit très hétérogène, il est possible de dégager deux modalités d'organisation spatiale du travail intermédié par les plateformes: le microtravail ou *crowdwork* et le travail à la demande reposant sur une application numérique et exercé localement, sur un territoire précis (De Stefano,

2016). Le microtravail s'effectue en ligne et peut mettre en relation une multitude de clients et de travailleurs géographiquement très éloignés les uns des autres. Les tâches exécutées englobent la traduction, la saisie de données, l'évaluation de produits et de nombreux autres travaux susceptibles d'être fractionnés en microtâches qui seront ensuite réparties entre un grand nombre de travailleurs (Berg et coll., 2019). Comme elles sont exécutées en ligne, ces tâches peuvent en principe l'être à partir de n'importe quel lieu dès lors que la connectivité Internet est suffisante. Ces «microtravailleurs» ont donc des origines géographiques très diverses, mais sont projetés dans un même marché du travail, lequel est à la fois «attaché à un espace numérique spécifique et accessible de partout» (Graham, 2015, p. 870), ce qui crée l'illusion d'une main-d'œuvre planétaire (Graham et Anwar, 2019). La deuxième forme de travail, quoique intermédiée par des plateformes, s'exerce sur une aire géographique donnée – ou, pour reprendre les termes de Huws (2014), est «rattachée à un territoire géographique». Travailleurs et clients sont mis en relation par une plateforme, mais les tâches doivent être exécutées par une personne spécifique et peuvent difficilement être délocalisées (il s'agit par exemple de travail ménager, de livraison de repas ou de courses alimentaires ou encore de services de transport).

Dans cet article, nous partons des concepts de microtravail et de travail à la demande local et examinons la géographie des stratégies d'organisation collective déployées par les travailleurs de plateforme. Nous montrons qu'ils ont mis en œuvre trois stratégies de dialogue social différentes pour défendre leurs intérêts et accomplir des avancées durables: les comités d'entreprise, la négociation collective et les accords multientreprises. Une analyse de ces stratégies révèle qu'ils se sont mobilisés pour atteindre leurs buts politiques et économiques et pour choisir ou établir un cadre réglementaire (puis une réglementation) de nature à garantir la pérennité de ces acquis collectifs. Alors que le premier objectif est une finalité classique de toute forme de mouvement du travail, le second est révélateur de l'existence d'un vide juridique concernant les travailleurs de l'économie des plateformes et laisse penser que de nouvelles institutions du marché du travail pourraient se révéler nécessaires. De fait, si le dialogue social en général et la négociation collective en particulier peuvent constituer un outil de réglementation du travail, ils fonctionnent en principe dans le cadre d'un système de règles défini à l'échelon national ou international (Doellgast et Benassi, 2014). En l'absence de règles claires relatives aux conditions de travail et aux relations du travail, il revient aux travailleurs de plateforme de choisir les stratégies à utiliser pour défendre leur cause et exprimer leurs revendications collectives, et pour assurer ainsi la longévité de leur mouvement et pérenniser leurs acquis.

Nous montrons que l'adoption d'un angle d'analyse géographique peut être un moyen de mieux appréhender l'organisation collective de ces travailleurs, notamment de comprendre pourquoi ils choisissent certaines formes d'expression et certaines stratégies plutôt que d'autres. Nous nous appuyons principalement sur des études réalisées en Amérique du Nord et en Europe qui mettent en évidence les particularités spatiales des plateformes de travail numériques et de la réglementation du travail intermédié par ces plateformes. En nous concentrant sur ces régions et études de cas, nous avons pu analyser comment les mécanismes de dialogue social existants (par exemple les comités

d'entreprise et la négociation collective) sont ajustés pour être appliqués à l'économie des plateformes et avons observé la stratégie adoptée par les acteurs impliqués dans les relations du travail pour définir de nouveaux instruments et cadres réglementaires, par exemple des accords multientreprises. Dans cet article, nous considérons aussi les dimensions spatiales du dialogue social dans l'économie des plateformes, sachant qu'il peut être centralisé au niveau national, voire international, ou bien décentralisé au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail (Katz, 1993; Visser, 2002 et 2016).

L'analyse présentée ici exploite les apports de la géographie ouvrière (*labour geography*), un courant qui considère les travailleurs comme des agents capables de façonner des paysages économiques reflétant leurs intérêts. Certains auteurs ont déjà tenté d'appréhender l'organisation spatiale du travail de plateforme, mais les actions coordonnées des travailleurs ont jusqu'à présent été insuffisamment étudiées dans le contexte de l'économie des plateformes alors qu'elles peuvent être regardées comme des phénomènes spatiaux (Coe et Jordhus-Lier, 2016). Les divergences de vues qui opposent travail et capital quant à l'organisation spatiale des paysages économiques peuvent être vues comme une lutte au sujet de la question de savoir si les investissements matériels sont (ou non) incorporés dans ces paysages (Herod, 2002). En toute logique, les travailleurs et le capital ont des visions géographiques différentes, si bien que la lutte visant à transformer ces visions en réalité est intimement liée au pouvoir politique, au pouvoir d'association et au pouvoir structurel que les travailleurs peuvent mobiliser.

La suite de l'article est organisée en trois parties. Dans la première, nous nous appuyons sur la littérature consacrée à l'organisation spatiale du travail de plateforme et avançons que cette organisation exerce une influence directe sur la géographie ouvrière dans le contexte de l'économie des plateformes. La deuxième partie présente trois stratégies utilisées par les travailleurs pour obtenir une réglementation de l'économie des plateformes, à savoir les comités d'entreprise, la négociation collective et les accords multientreprises. Nous avons choisi ces stratégies parce qu'elles illustrent des situations dans lesquelles les plateformes et les travailleurs se sont engagés dans un dialogue social, manifestant une volonté de négocier au sujet des conditions de travail. Chacune des trois stratégies est illustrée par une étude de cas qui permet d'analyser pourquoi la stratégie en question a été adoptée soit par des microtravailleurs soit par des travailleurs à la demande travaillant localement et qui met en lumière ses forces et ses faiblesses. Dans la troisième partie, qui fait office de conclusion, nous rappelons qu'une analyse géographique peut aider à mieux comprendre l'économie des plateformes, l'organisation des travailleurs et la réglementation du travail. Dans cette partie, nous examinons également des propositions formulées par la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) afin de garantir des conditions de travail décentes sur les plateformes. Bien que ce travail soit avant tout le fruit d'une recherche documentaire, il s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche plus vaste sur ce sujet, lequel a reposé sur de nombreux entretiens avec des travailleurs, des syndicats, des organisations d'employeurs et des autorités chargées de la réglementation (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019). Les enseignements tirés de travaux

antérieurs ont permis d'acquérir une bonne compréhension des contextes sociaux, politiques et économiques dans lesquels s'inscrivent les modalités d'organisation des travailleurs.

1. Géographie du travail de plateforme

Les différences d'organisation spatiale entre le travail à la demande local et le microtravail ont des implications pour la conceptualisation du lieu de travail et la réglementation du travail. Elles déterminent également si et comment les travailleurs identifient un intérêt commun, entretiennent une solidarité et s'organisent.

Dans cet article, nous postulons que les travailleurs à la demande exerçant leur activité sur un territoire précis et les microtravailleurs ne font pas appel aux mêmes stratégies pour définir un cadre réglementaire adapté ou créer une instance auprès de laquelle faire valoir leurs revendications collectives. Cette différence d'approche s'explique elle-même par des différences d'organisation spatiale du travail et par une coïncidence plus ou moins grande entre cette organisation et les réglementations existantes en matière de travail et de relations du travail. Comme le montre Swyngedouw (2004), la réglementation repose sur des dispositifs géographiques et institutionnels qui peuvent être structurés à divers niveaux – local, national ou (dans le cas de l'Union européenne par exemple) supranational. Les travailleurs à la demande qui exercent une activité locale travaillent principalement sur des territoires qui correspondent au champ d'application des cadres réglementaires déjà en place et ils peuvent donc faire valoir leurs revendications dans les instances déjà prévues à cet effet. Les luttes locales qu'ils mènent sont extrêmement hétérogènes parce que leurs stratégies et pratiques sont influencées par l'histoire et la culture locales (Doellgast et Benassi, 2014). L'expérience montre que ces travailleurs ont plus de chances de parvenir à leurs fins lorsque les mécanismes qu'ils emploient pour réaliser des avancées collectives font partie intégrante des systèmes de relations du travail locaux. À l'inverse, les microtravailleurs exercent une activité peu compatible avec la réglementation existante, si bien que la meilleure solution pour eux consiste à établir de nouveaux cadres, éventuellement applicables au-delà des frontières nationales. Bien que les travailleurs à la demande dont l'activité est locale et les microtravailleurs tentent de réglementer les relations du travail et les conditions de travail à des niveaux différents, les uns et les autres sont conscients de la dimension spatiale de leur travail, y compris de l'étendue du marché du travail sur lequel ils opèrent.

Comme le décrivent Graham et Anwar, l'espace dans lequel s'organise le microtravail est vaste. Il «n'exige pas nécessairement une proximité entre le travailleur, le travail lui-même et le lieu où il doit être livré. Le travail confié à des travailleurs en ligne n'a pas vraiment besoin d'une infrastructure fixe et il s'exerce donc parfois sur une vaste zone géographique» (2019, par. 4). Selon Lehdonvirta, contrairement à ce qui est observé en cas de délocalisation des tâches (par exemple d'externalisation dans le secteur manufacturier traditionnel), lorsque le travail cesse d'être effectué dans une institution locale pour être distribué au sein d'une main-d'œuvre dispersée, il s'ensuit une illusion «d'aspatialité»,

c'est-à-dire d'absence d'enracinement dans des espaces ou territoires particuliers» (2016, p. 59). Dans le cadre de cette organisation spatiale, le microtravail s'accompagne effectivement d'un découplage de la production de tout contexte spatial et temporel (Richardson, 2015), d'où une obsolescence apparente du lieu de travail. Ce processus accentue le sentiment d'isolement des travailleurs (Wood, Lehdonvirta et Graham, 2018) et risque d'alimenter chez eux la peur d'être remplaçables.

La conception qui fait du microtravail une activité sans attache spatiale influe directement sur les trajectoires réglementaires. Les partisans du travail de plateforme s'en sont saisis comme d'un argument pour démontrer qu'il était impossible de soumettre le microtravail à une réglementation. Ainsi, la Confédération allemande des associations d'employeurs (BDA) affirme que «le microtravail et l'externalisation ouverte sont deux nouvelles formes d'activité organisée librement et de libre coopération sur Internet et ne peuvent en aucun cas être appréhendées par la loi». Elle ajoute: «Les activités ne sont pas davantage des formes d'emploi se prêtant à une quelconque réglementation. Il ne semble pas nécessaire de légiférer ni de négocier un accord, d'autant que des règles nationales et même régionales seraient inapplicables» (2015, p. 6). Internet est ici vu comme un espace spécifique mais apparemment intangible, qui ne se superpose pas parfaitement au champ d'application des régimes réglementaires en place. L'absence d'enracinement spatial devient donc un argument censé justifier l'absence d'intervention. Toutefois, même si l'organisation spatiale du microtravail soulève effectivement de complexes questions de compétence s'agissant des droits, de la réglementation et de l'application de la loi (Cherry, 2019; sur la géographie et les droits, voir Blomley et Pratt, 2001), il faut garder à l'esprit que l'argument tiré de l'incompatibilité entre la loi et le microtravail avancé par la BDA va dans le sens de la déréglementation généralisée que les chantres du néolibéralisme s'efforcent d'imposer depuis longtemps.

L'antagonisme supposé entre les règles de compétence territoriale et institutionnelle (compétence qui, en matière de droits du travail, relève souvent de l'échelon national ou régional) et le microtravail laisse penser que le cyberspace est une abstraction. À la différence des espaces rattachés à un lieu spécifique, qui peuvent être régis par des lois et des normes, les espaces plus intangible – comme Internet – rompent le lien entre la manière dont nous concevons l'espace et les réalités matérielles du quotidien (Wilson, 2011; Lefebvre, 1991). Dans les systèmes capitalistes, ce phénomène «a pour effet d'occulter les processus sociaux qui lient les individus – processus économiques, processus politiques, processus de travail et processus de l'inégalité sociale» (Jones et Popke, 2010, p. 121). Situer l'économie des plateformes dans l'espace intangible et abstrait qu'est le nuage (ou *cloud*) alimente l'idée que la spatialité du microtravail est elle aussi intangible et abstraite, ce qui rend invisible la réalité vécue par les microtravailleurs, qui exercent leur activité chez eux, dans un café, dans une bibliothèque devant leur écran, passant leur temps à exécuter des tâches qui ne peuvent être considérées comme un travail décent.

Pour les microtravailleurs qui cherchent à s'organiser collectivement dans le but d'obtenir une réglementation, l'absence d'implantation géographique commune peut également compliquer sérieusement l'identification d'intérêts communs, préalable indispensable à l'action collective. Néanmoins, bien que certains

chercheurs aient fait observer qu'«organiser des individus qui travaillent en ligne est une entreprise beaucoup plus ardue parce qu'il est plus difficile de les identifier, de les contacter et de les fédérer» (Lenaerts, Kilhoffer et Akgüç, 2018, p. 71), des exemples d'entraide entre microtravailleurs ont également été constatés (voir Wood, Lehdonvirta et Graham, 2018). La dispersion spatiale du travail numérique peut aussi limiter la capacité des travailleurs à cultiver une identité commune, qu'il s'agisse d'une identité de classe ou d'une identité professionnelle – une et l'autre considérées comme les bases potentielles de la solidarité et de l'action collective (Lehdonvirta, 2016).

Les travailleurs de plateforme qui exercent une activité locale rencontrent parfois les mêmes difficultés que les microtravailleurs – isolement important, concurrence et absence de lieu de travail commun. Toutefois, leur activité ayant un ancrage territorial, il existe un marché du travail local, si bien que beaucoup de questions de compétence se trouvent ainsi résolues. Néanmoins, les chercheurs font souvent état de difficultés à contacter ces travailleurs et doivent fréquemment recruter les participants à leurs projets de recherche par l'intermédiaire des plateformes qu'ils veulent étudier (Ravenelle, 2017; Rosenblat, 2018; Rayle et coll., 2016). Sans doute faut-il en déduire que, malgré l'implantation territoriale de l'activité de ces travailleurs, la fragmentation spatiale de leurs lieux de travail et la forte mobilité qui les caractérise – dans le cadre de leur emploi et entre emplois – font qu'il est parfois difficile de les localiser.

Les plateformes numériques peuvent certes accroître la fragmentation du travail et l'isolement, mais dans les secteurs où ces phénomènes sont une réalité ancienne, elles peuvent aussi avoir pour effet d'uniformiser la vie professionnelle parce qu'elles favorisent la mise en place de conditions de travail ou de pratiques de gestion communes. Cette uniformisation peut elle-même entraîner une plus grande homogénéité des expériences, favoriser l'action collective et encourager des travailleurs de zones géographiques différentes à coordonner leur résistance en transformant les luttes locales à travers lesquelles s'exprime leur solidarité en mouvements nationaux voire internationaux. Les premiers signes de ce changement d'échelle de la mobilisation sont visibles dans le mouvement de grève mondial des chauffeurs d'Uber qui a commencé aux États-Unis en mai 2019, quelques jours avant l'entrée de l'entreprise à la Bourse de New York (Sainato et Paul, 2019). Dans le secteur du transport de personnes, la réglementation fixant le prix des courses et les normes du secteur étaient jusqu'à présent établies au niveau local ou régional et, lorsque les chauffeurs s'organisaient, cette organisation collective suivait également ce schéma géographique (voir, par exemple, Dubal, 2017; Mathew, 2008; Johnston, 2018). Toutefois, avec l'arrivée sur le marché de multinationales comme Uber, des chauffeurs de territoires disparates se trouvèrent pour la première fois face à un adversaire unique à l'encontre duquel ils pouvaient exprimer des doléances communes concernant, par exemple, le manque de transparence des systèmes d'attribution des courses et de tarification. Ces dernières années, différents mouvements de contestation et manifestations d'ampleur ont été orchestrés de manière indépendante par des chauffeurs dans des lieux aussi éloignés les uns des autres que l'Argentine, le Japon et l'Inde (ITF Global, 2016; BBC, 2016; Sen, 2019); mais les manifestations du mois de mai étaient plus coordonnées, les travailleurs

ayant mené des actions simultanément aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Chili, au Panama, au Costa Rica, en Uruguay et ailleurs (CNN Chile, 2019) pour en accroître l'impact.

2. Stratégies d'organisation: considérations spatiales, institutions et cadres réglementaires

Les travailleurs de plateforme font preuve d'une solidarité collective qu'ils soient microtravailleurs ou exercent leur activité localement, mais la géographie de l'expression de cette solidarité n'est pas la même. La première raison en est qu'ils expriment souvent leurs revendications collectives dans le lieu où ils travaillent et au moyen de leurs outils de travail – les microtravailleurs utilisent leur ordinateur pour se rassembler en ligne sur des forums et s'exprimer sur les réseaux sociaux, tandis que les travailleurs attachés à un territoire se retrouvent sur les parkings d'aéroports, dans les parcs ou dans la rue, utilisant le bouche-à-oreille ou leur téléphone portable pour se coordonner (Chen, 2018; Wood, Lehdonvirta et Graham, 2018). Ensuite, l'échelle à laquelle s'exprime la solidarité reproduit la configuration du marché du travail: les travailleurs à la demande qui exercent leur activité sur un territoire précis se mobilisent principalement à l'échelle locale ou nationale, tandis que les microtravailleurs tentent de tisser une solidarité sur un territoire géographique plus étendu.

La capacité des travailleurs à exprimer une solidarité collective pour obtenir une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail dépend aussi des systèmes de réglementation du travail en place, lesquels peuvent soit consacrer leurs droits soit les affaiblir (Doellgast et Benassi, 2014). La réglementation définit des processus tels que la négociation collective, prévoit des mécanismes pour faire respecter les règles et, surtout, constitue une toile de fond qui délimite le cadre dans lequel s'inscrivent les luttes des travailleurs. Or, les plateformes de travail numériques ont progressé plus vite que la réglementation (Howcroft et Bergvall-Kåreborn, 2019) et, en particulier dans le cas du microtravail, sortent du champ d'application de la réglementation existante (Cherry, 2019).

Les stratégies adoptées face à l'absence de réglementation ou à son hétérogénéité ne sont pas uniformes. Les travailleurs qui exercent leur activité localement peuvent définir des formes d'expression collective compatibles avec la réglementation locale ou nationale et avec les systèmes de relations du travail en place, ce qui renforce encore l'ancrage de leurs emplois dans un territoire local. Il en résulte un paysage hétérogène au sein duquel l'expression collective des travailleurs n'est pas la même selon les territoires, où le dialogue social est plutôt décentralisé et où les résultats obtenus varient selon que la plateforme veut, ou peut, s'engager ou pas dans une démarche de dialogue. À l'inverse, l'organisation du microtravail étant transnationale, les microtravailleurs tentent de définir de nouveaux cadres réglementaires susceptibles de les aider à surmonter les obstacles spatiaux auxquels ils se heurtent en raison de l'aspatialité de leur travail. Le dialogue social est alors centralisé, même s'il dépend là aussi du bon vouloir des partenaires en présence. En l'absence de réglementation adaptée, des initiatives collectives ont également été prises afin d'obtenir une réforme de la législation existante ou l'adoption de nouvelles lois pour améliorer les conditions de travail et la rémunération. L'examen de ces initiatives sortirait toutefois

du champ de notre article parce qu'elles sont souvent davantage le produit de campagnes que le fruit du dialogue social¹.

Dans cette partie, nous décrivons les trois principales stratégies d'organisation collective auxquelles les travailleurs ont eu recours pour tenter d'engager un dialogue avec les plateformes et d'établir un système de règles applicables à l'économie des plateformes, à savoir les comités d'entreprise, la négociation collective et les accords multientreprises. Nous examinons si ces stratégies sont utilisées ou pourraient être utilisées différemment par les travailleurs qui exercent leur activité localement et par les microtravailleurs, décrivons les caractéristiques spatiales de chaque stratégie et identifions les règles en place pour garantir une application effective des acquis collectifs.

2.1. Comités d'entreprise

Les comités d'entreprise sont des dispositifs institutionnels à travers lesquels travailleurs et employeurs entretiennent un dialogue social à l'échelon de l'entreprise. Ils peuvent être institués par la loi au niveau national ou supranational, résulter d'accords négociés volontairement ou encore être créés de manière unilatérale par la direction de l'entreprise. Le comité d'entreprise est un concept qui puise ses racines dans les systèmes de relations du travail européens. Le plus souvent, il a une fonction consultative et permet un échange d'informations entre les représentants du personnel et la direction. Dans certains pays, il a également une mission de négociation et dispose d'un droit de codécision. L'inscription ou non d'une institution comme le comité d'entreprise dans le cadre juridique est un élément important à prendre en compte au moment d'évaluer si une stratégie a des chances d'aboutir à des résultats réellement applicables. L'ancrage culturel joue lui aussi un rôle parce qu'il influe sur la propension des travailleurs à percevoir ou non telle ou telle stratégie comme une voie possible pour parvenir au changement. En somme, la probabilité que les comités d'entreprise soient un outil approprié pour améliorer les conditions de travail dépend dans une large mesure de leur place dans la législation et dans la culture des relations du travail.

En Autriche et en Allemagne, ces structures sont reconnues par la loi et font partie intégrante du système de relations du travail depuis plus d'un siècle. Dans ces pays, les salaires sont généralement fixés dans le cadre d'accords négociés au niveau de l'entreprise ou de la branche d'activité, et les comités d'entreprise, qui offrent aux travailleurs la possibilité de s'impliquer dans la gestion courante au niveau de l'établissement, se sont révélés être un bon moyen de leur donner voix au chapitre (Katz, 1993). En Autriche en particulier, les comités d'entreprise n'ont pas seulement un rôle d'information et une fonction consultative: ils participent également à la négociation des conventions collectives (et exercent ainsi un pouvoir de codécision) (Arrigo et Casale, 2010). Compte tenu du niveau auquel ces comités sont jusqu'à présent organisés, il n'y a probablement rien d'étonnant à ce que leur utilisation dans le contexte de l'économie des plateformes ait d'abord été envisagée par les travailleurs qui exercent leur activité sur un territoire précis, lequel est défini au même niveau, voire à un niveau encore plus local.

¹ Voir Johnston et Land-Kazlauskas (2019) pour une réflexion sur ces initiatives législatives.

En Autriche, les livreurs de Foodora, une société de livraison de repas fonctionnant par l'intermédiaire d'une application, se sont regroupés pour créer un comité d'entreprise avec l'aide de Vida, le syndicat autrichien du secteur des transports et des services. Une fois le comité créé, Foodora était légalement tenue de le reconnaître. D'après les premières études consacrées à cette expérience autrichienne, le comité a été institué à l'initiative des livreurs, qui exigeaient des primes pour certains travaux pénibles (travail de nuit ou en hiver, par exemple), une assurance pour le vélo et le téléphone portable utilisés comme outils de travail et une indemnité kilométrique systématique (représentant apparemment 10 à 15 pour cent de la rémunération totale). Selon le syndicat Vida, la prochaine étape consistera à conclure un accord d'entreprise avec Foodora pour régler les multiples questions restées en suspens, puis à signer avec la Chambre de commerce autrichienne une convention collective couvrant l'ensemble des services de livraison à vélo (Vida, 2017)². L'action menée à New York par Independent Drivers Guild (IDG), une guilde affiliée à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), est un contre-exemple de l'expérience autrichienne. Dans ce cas, le comité d'entreprise s'est révélé inutile, lorsqu'il n'a pas été source de division. À New York, le concept de comité d'entreprise n'est pas inscrit dans la tradition comme c'est le cas en Autriche, et il n'y a pas d'antécédents récents de dialogue social. Au contraire, l'histoire de la relation entre chauffeurs, propriétaires de garages et autorités de réglementation sectorielle est plutôt ponctuée de conflits (Hodges, 2007; Mathew, 2008).

La comparaison de la stratégie suivie par les livreurs de repas à vélo en Autriche pour s'organiser et être représentés avec la voie empruntée par IDG en dit long sur le rôle de la législation et de la tradition en matière de relations du travail, qui ont l'une et l'autre par nature une dimension géographique. Ainsi, les travailleurs d'Uber et de Foodora ont beaucoup de points communs s'agissant de l'organisation et de la gestion spatiales de leur travail: la livraison de repas comme les services de transport sont des services locaux, qui impliquent des interactions isolées avec les clients et font l'objet d'une gestion algorithmique, et les travailleurs sont évalués par les clients, autant de facteurs qui peuvent avoir une forte influence sur la rémunération et le temps de travail. Dans les deux cas, la création d'un comité d'entreprise était censée permettre de dialoguer avec la direction au sujet de ces pratiques et des problèmes qui en découlaient. Toutefois, au-delà de ces similitudes sur le plan de la structure du travail, l'Autriche et les États-Unis ont bien peu en commun s'agissant de la place des comités d'entreprise dans le cadre réglementaire. En Autriche, la création du comité d'entreprise de Foodora s'est accompagnée de l'adoption de mécanismes d'exécution

² Delivery Hero, société mère de Foodora, était également partie à l'accord signé en avril 2018 à Berlin avec le syndicat allemand de l'alimentation et de l'hôtellerie (NGG), la Fédération italienne des travailleurs du commerce, de l'hôtellerie, des cantines et des services (FILMCAMS CGIL) et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) en vue de la création d'un comité d'entreprise de la «société européenne». Bien que rien n'indique pour l'heure que la convention ait eu des résultats positifs pour les salariés, elle n'en constitue pas moins une voie à suivre pour la représentation et l'expression des travailleurs (Eurofound, 2018).

et d'une disposition légale prévoyant les droits à l'expression et au dialogue; à cela s'ajoute que la codécision fait partie de la culture du pays. Aux États-Unis, le comité d'entreprise a davantage été vu comme un tremplin pour réaliser des avancées concrètes (lancement d'un mouvement de syndicalisation et conclusion d'une convention collective, par exemple), que comme une fin en soi.

Le comité d'entreprise créé par IDG reposait sur la signature avec Uber d'un accord de neutralité et de reconnaissance³ valable cinq ans, et sa création n'avait pas de lien avec les mouvements orchestrés au même moment par les chauffeurs à New York et ailleurs. Cet accord permettait à IDG d'obtenir les coordonnées des chauffeurs et de rencontrer régulièrement les représentants de l'entreprise pour tenter de résoudre certains problèmes. Toutefois, dès la création du comité d'entreprise, il est apparu que les avancées obtenues pour les chauffeurs étaient bien maigres. Ce résultat a été attribué, d'une part, aux concessions qu'IDG a dû faire et, d'autre part, à l'organisation spatiale de la structure décisionnelle d'Uber. L'entreprise a certes accepté de s'engager dans un dialogue social avec la guilde, mais ses représentants locaux, à New York, faisaient régulièrement valoir leur incapacité à modifier les règles définies par l'entreprise. Ainsi, lorsque les chauffeurs ont demandé que l'application soit enrichie d'une fonctionnalité leur permettant de percevoir un pourboire, ils se sont vu opposer une fin de non-recevoir au motif que les règles et le développement de l'application étaient du ressort du siège, en Californie.

L'éloignement géographique entre les représentants d'Uber au comité d'entreprise et la direction, qui seule pouvait apporter des réponses de fond aux doléances des chauffeurs, a vraisemblablement empêché ces derniers de faire valoir leurs revendications d'amélioration des conditions de travail en les encourageant à s'engager dans une voie qui n'avait que peu de chances d'aboutir à un véritable changement. Par la suite, les conséquences de cet accord n'ont fait que renforcer les doutes sur la capacité d'IDG à organiser une large solidarité avec les chauffeurs mécontents d'Uber. L'accord de neutralité et de reconnaissance, qui contenait une clause d'interdiction de la grève, a empêché IDG d'inciter ses membres à participer au mouvement de grève mondial de mai 2019, particulièrement suivi à New York (Menegus, 2019). Bien que ces clauses soient une concession fréquente dans les accords de négociation collective, IDG n'a pour l'heure pas apporté la preuve des avantages obtenus par les travailleurs en contrepartie de leur renonciation à un droit aussi important. Enfin, l'incapacité d'IDG à soutenir l'action collective ne nuit pas seulement au pouvoir d'association des chauffeurs à New York: elle est aussi la dernière illustration en date de la capacité d'Uber à dresser les chauffeurs les uns contre les autres (pour d'autres exemples, voir Rosenblat, 2018). Malgré ces obstacles, IDG a mené des actions qui ont permis des changements appréciables localement. Ces avancées, comme l'introduction dans l'application d'Uber de la fonctionnalité permettant de percevoir un pourboire, résultent cependant d'ordonnances locales – stratégie utilisée de longue date par l'Alliance des chauffeurs

³ Cet accord contenait notamment une disposition qui interdisait à IDG de faire valoir des doléances concernant le statut juridique des travailleurs.

de taxi new yorkais (Johnston, 2018) – et non d'un dialogue social permis par le comité d'entreprise créé par IDG.

La création de comités d'entreprise peut être payante pour les travailleurs à la demande dont l'activité est locale mais, comme l'illustrent les deux exemples diamétralement opposés qui viennent d'être présentés, la géographie a son importance. Lorsque ces comités peuvent s'appuyer sur un cadre législatif et réglementaire solide et font partie de la tradition des relations du travail, il y a davantage de chances qu'ils soient acceptés par les travailleurs et par les employeurs. Ils sont également plus susceptibles de conduire à des résultats concrets lorsque les partenaires sociaux ont l'habitude d'entretenir un dialogue sincère. À l'inverse, lorsqu'il n'existe pas de règles définissant le rôle et les fonctions du comité d'entreprise et lorsque les parties n'ont pas l'habitude d'utiliser cette instance, il est difficile d'obtenir de réels résultats. Cette conclusion illustre une nouvelle fois l'importance du lieu et des caractéristiques du système de relations sociales en vigueur dans un territoire particulier.

Le recours aux comités d'entreprise pourrait en théorie être envisageable pour le microtravail, mais n'irait sans doute pas sans problèmes. En premier lieu, le capital associé au microtravail est extrêmement mobile, ce qui peut compromettre les tentatives d'organisation et le pouvoir de négociation des travailleurs, les entreprises pouvant facilement délocaliser l'activité. Cette mobilité du capital est un phénomène bien connu, qui a été décrit dans des branches telles que celle de l'industrie automobile, où l'organisation des travailleurs peut entraîner le déplacement de la production vers des régions où la main-d'œuvre est moins chère et plus docile (Silver, 2014). Toutefois, alors que dans l'automobile les entreprises doivent réaliser d'importants investissements d'infrastructure, dans le microtravail le coût des infrastructures est minime et il est supporté par les travailleurs, si bien qu'il est encore moins onéreux pour les entreprises de recruter des microtravailleurs ailleurs. En raison de la numérisation, qui permet de déplacer la production sans la moindre difficulté, et de la nature planétaire des marchés du microtravail, le travail en ligne peut déjà être exécuté depuis n'importe quel lieu. À l'inverse, le travail effectué par l'intermédiaire d'une application est souvent une prestation de services et, tout comme le travail lui-même est exécuté localement, la demande du marché est elle aussi locale, si bien que les travailleurs ne peuvent pas être remplacés par de la main-d'œuvre qui se trouve à l'autre bout du monde.

La structure géographique des comités d'entreprise et leur rattachement à une entreprise spécifique sont une autre source de problèmes. Même s'il est possible de structurer le comité en fonction de la plateforme qui accepte de le créer, le caractère transnational du microtravail peut constituer un obstacle difficile à surmonter. Ces difficultés n'ont cependant pas empêché la création de comités du travail régionaux, voire «mondiaux», dans certains secteurs (Whittall et coll., 2017; Eurofound, 2019). L'expérience des comités existants, par exemple dans la branche de l'automobile, montre néanmoins que la création de comités d'entreprise mondiaux n'exigerait pas seulement une volonté plus grande de s'engager dans le dialogue social de la part des plateformes. Elle supposerait aussi d'éduquer les microtravailleurs, peu familiers du fonctionnement des comités d'entreprise, et de renforcer la réglementation pour que ce dialogue soit vraiment utile.

2.2. Négociation collective

La négociation collective tire sa force de ce qu'elle repose sur des structures juridiquement contraignantes et aboutit à des accords également contraignants – les conventions collectives⁴. Les travailleurs de plateforme se heurtent toutefois à des difficultés particulières pour exercer le droit à la négociation collective parce que les actions organisées par des prestataires indépendants (statut juridique de la plupart de ces travailleurs) sont souvent soupçonnées – parfois à raison – de contrevenir au droit de la concurrence. C'est la raison pour laquelle il leur est souvent interdit de prendre part aux négociations collectives alors même que la liberté d'association et de négociation collective constitue un droit fondamental (De Stefano et Aloisi, 2019), qui, comme rappelé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, est garanti à tous les travailleurs, quel que soit leur statut. Malgré ces difficultés, il existe quelques exemples de situations dans lesquelles la négociation collective a abouti à la conclusion de conventions collectives pour les travailleurs de plateforme. Ces avancées concernent cependant ceux qui exercent une activité locale via une application.

L'une des raisons pour lesquelles la négociation collective concerne principalement cette catégorie de travailleurs de plateforme est que les dispositions qui régissent la négociation collective sont souvent applicables sur un territoire géographique donné, la législation prévoyant une possibilité de représentation au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche. Il revient aux syndicats, en tant qu'acteurs économiques, de représenter les travailleurs dans la négociation des conventions collectives. Or, ils sont eux aussi conçus comme des structures «contenues» dans des unités spatiales précises, par exemple le lieu de travail ou la ville, perçues comme des entités géographiques et sociales discrètes» (Herod, Rainnie et McGrath-Champ, 2007, p. 248). Il serait cependant faux d'affirmer que les membres des syndicats sont depuis toujours réunis dans les mêmes lieux. À mesure de la complexification et de la croissance des chaînes de valeur mondiales, les syndicats ont défini de nouvelles stratégies pour contrer la puissance mondiale des réseaux de production transnationaux et des entreprises multinationales (Wills, 2002). Ils ont par exemple créé des fédérations syndicales internationales et négocié des accords-cadres internationaux (Lévesque et coll., 2018). Néanmoins, dans l'univers des chaînes de valeur mondiales, les sites locaux sont toujours considérés comme importants pour les campagnes syndicales, la négociation et la mise en œuvre des conventions – pour des raisons pratiques et parce qu'il s'agit des lieux où la «circulation mondiale du pouvoir syndical» trouve une résonance (Anderson, 2015). Dans les deux cas, les tentatives déjà effectuées par les syndicats pour conclure des accords collectifs pour les travailleurs géographiquement dispersés présentent un intérêt particulier étant donné que les travailleurs de plateforme ont rarement le même lieu de travail.

⁴ La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, dispose que: «Toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue. Les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective ne devraient pas pouvoir convenir, par le moyen de contrats de travail, de dispositions contraires à celles de la convention collective».

Parmi les travailleurs de plateforme, seuls ceux qui exercent une activité locale sont parvenus à conclure des conventions collectives, et la négociation a été utilisée pour clarifier la relation de travail de manière à ce qu'ils relèvent des relations du travail et de la réglementation du travail. Ainsi, en 2018, la plateforme de travail à la demande Hilfr, qui propose des services de nettoyage, et le syndicat danois 3F ont négocié la toute première convention collective pour les travailleurs de plateforme (Christian, 2018). Cette convention régit les principales stipulations des contrats, notamment celles portant sur la rémunération, sur l'indemnisation en cas d'annulation d'une mission à très bref délai et sur les prestations de santé et les pensions. Dans le cas des travailleurs de Hilfr, ces avantages ne sont offerts qu'aux salariés de la plateforme, si bien que l'expérience n'apporte pas de solution au risque de conflit entre droit du travail et droit de la concurrence.

Hilfr et 3F ont réussi à éliminer ce risque de conflit en modifiant automatiquement le statut des travailleurs pour leur attribuer celui de salarié dès lors qu'ils avaient accompli cent heures de travail et sauf s'ils choisissaient de conserver le statut de travailleur indépendant, auquel cas ils n'étaient pas couverts par la convention⁵. «Au départ, on a craint que le coût de mise en œuvre de la convention ne pèse sur la compétitivité de l'entreprise sur un marché, qui comme souvent dans le cas des services à la demande, est un marché de niche. Hilfr a cependant vu la demande de services de nettoyage augmenter de 50 pour cent après l'annonce de la signature de la convention, perçue comme un signe de sa volonté de s'engager dans le dialogue social» (*Global Deal*, à paraître). Toutefois, alors qu'au Danemark les conventions collectives sont généralement négociées au niveau de la branche, la convention entre Hilfr et 3F ne s'applique qu'à l'entreprise. Peut-être faut-il y voir le résultat d'une décentralisation de la négociation collective, en particulier si l'on compare au choix effectué par l'application suédoise de services de transport Bzzt, dont les employés à temps partiel relèvent d'une convention collective de branche (Turula, 2017), ou par les entreprises suédoises Instajobs et Gigstr, qui ont le statut d'agence de travail temporaire et dont les travailleurs relèvent de la convention collective du secteur des agences de travail temporaire (Jesnes, Ilsøe et Hotvedt, 2019).

L'accès plus fréquent des travailleurs de plateforme à la négociation collective n'est sans doute guère surprenant dans les pays scandinaves, où la négociation collective en général est inscrite dans la tradition. En Suède, cette dynamique a été impulsée par Unionen, le syndicat qui représente les travailleurs des plateformes Instajobs et Gigstr. Unionen a toujours fait preuve d'ouverture vis-à-vis de l'essor des plateformes de travail numériques et milite depuis 2016 en faveur de l'idée qu'il faudrait les réglementer en s'appuyant sur le modèle du partenariat social. Dans le cas d'Instajobs et Gigstr, les travailleurs ont été intégrés au champ d'application d'accords de branche déjà négociés par le syndicat. Instajobs a expressément indiqué qu'elle était prête à devenir partie à l'accord, pensant qu'elle serait ainsi en meilleure position pour attirer des

⁵ Convention collective signée en 2018 entre Hilfr ApS., société inscrite au CBR (registre central des entreprises) sous le numéro 37297267, et 3F, syndicat du secteur des services aux particuliers, de l'hôtellerie et de la restauration.

talents (Öberg, 2019). Le fait que les plateformes suédoises aient été prêtes à participer aux négociations s'explique par les caractéristiques du marché du travail, 90 pour cent des salariés étant employés par une entreprise ou une organisation couverte par une convention collective (Söderqvist, 2017). Par ailleurs, comme l'activité concernée s'exerçait sur un territoire précis, toutes les parties impliquées dans la relation de travail (le travailleur, la plateforme et le client recruteur) étaient habituées à se repérer dans l'univers des conventions collectives, si bien que l'idée d'étendre la négociation collective au travail intermédié par les plateformes a semblé aller de soi.

Les différences d'approche entre Hilfr et des entreprises comme Instajobs, Gigstr ou Bzzt posent une question intéressante, en l'occurrence celle de savoir s'il vaut mieux intégrer les travailleurs de plateforme à des accords existants ou négocier de nouvelles conventions à leur intention. Tout d'abord, la réponse à cette question varie peut-être selon que les opérateurs de plateformes sont ou non membres d'associations d'employeurs et selon la nature de cette adhésion. Peut-être dépend-elle aussi de la manière dont les travailleurs eux-mêmes établissent une communauté d'intérêts avec leurs collègues et expriment une solidarité collective. Si le lien qui les unit réside dans la nature des tâches et le contenu du travail qu'ils accomplissent, peut-être est-il préférable de les intégrer, dans la mesure du possible, à des conventions existantes, qu'ils exécutent les tâches en question par l'intermédiaire d'une plateforme ou non. Il en va plus particulièrement ainsi lorsque la conclusion d'une nouvelle convention est susceptible d'entraîner une décentralisation de la négociation, décentralisation qui risque d'affaiblir l'unité, de créer une concurrence entre travailleurs et de permettre aux employeurs d'exercer une pression sur les syndicats pour obtenir des concessions qui seraient jugées inacceptables en d'autres circonstances (Katz, 1993). En revanche, s'ils estiment avoir une identité professionnelle spécifique en tant que travailleurs de plateforme, il peut être plus intéressant d'organiser les unités de négociation en conséquence. Cette distinction s'impose cependant moins dans des contextes comme l'Amérique du Nord, où la négociation, déjà très décentralisée, s'effectue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ou comme les pays en développement, où le pourcentage d'entreprises impliquées dans la négociation collective est en général faible.

À mesure que les syndicats créent de nouvelles modalités spatiales d'organisation, ils commencent également à mettre au point d'autres stratégies pour entrer en contact avec des travailleurs disséminés sur de vastes territoires et vont même jusqu'à utiliser les possibilités offertes par la technologie pour moderniser les procédures de validation des cartes syndicales (Zuckerman, Kahlenberg et Marvit, 2015; Renner et Schenwar, 2009). Toutefois, la généralisation du recours aux accords collectifs se heurte encore au risque de conflit entre droit de la concurrence et négociation collective, qui demeure un obstacle majeur. Diverses initiatives ont donc été prises pour tenter d'introduire une législation locale, régionale ou nationale afin d'améliorer les droits des travailleurs de plateforme ou de réaffirmer qu'ils peuvent participer à la négociation collective⁶. Si

⁶ La proposition de loi du Parlement de Californie (connue sous le nom d'AB5 Bill) est le dernier exemple en date d'initiative de ce type et constitue l'un des textes législatifs les plus complets existant à ce jour.

ces tentatives sont couronnées de succès, elles les inciteront peut-être à se syndiquer et à participer aux négociations en plus grand nombre.

Malgré le conflit présumé entre droit de la concurrence et négociation collective, les travailleurs à la demande dont l'activité est locale sont parvenus à démontrer leur capacité à recourir aux accords collectifs pour améliorer leurs conditions de travail et leur rémunération. Il arrive cependant que ces acquis ne s'appliquent que localement, voire à une seule entreprise, y compris dans un pays comme le Danemark où la négociation collective se situe en principe à l'échelle de la branche. S'agissant des microtravailleurs, en supposant que le conflit entre droit de la concurrence et négociation collective puisse être surmonté, la proximité entre l'organisation spatiale de leur activité et celle de l'activité des travailleurs des médias numériques, elle aussi dénuée de matérialité spatiale (Jaffe, 2019), ouvre des perspectives, les syndicats commençant à créer des outils de nature à faciliter la négociation d'accords collectifs pour les lieux de travail numériques.

En matière de négociation collective, les microtravailleurs vont être confrontés à des obstacles que ne connaissent pas les travailleurs à la demande qui exercent leur activité localement. Ces obstacles sont les mêmes que ceux observés pour le recours aux comités d'entreprise – par exemple le risque que l'entreprise recrute dans des régions où l'organisation collective est plus faible. Les syndicats pourraient donc être conduits à élaborer des accords adaptés à des contextes transfrontaliers, par exemple des accords-cadres internationaux, négociés entre des fédérations syndicales internationales et des marques mondiales, ou encore à s'engager dans des négociations de branche bipartites ou tripartites pour réglementer ces nouvelles formes de travail. À supposer que ces stratégies soient adoptées, il faudrait cependant, pour accroître leurs chances d'aboutir, mieux comprendre les pratiques des entreprises et les chaînes d'approvisionnement du secteur des plateformes numériques.

2.3. Accords multientreprises

La recherche de solutions pour améliorer les conditions d'emploi et de travail a conduit les syndicats, les centres de travailleurs et les entreprises de diverses branches à expérimenter des cadres réglementaires multientreprises. Ces systèmes, qui ont déjà permis des avancées sur le plan des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, de la rémunération et des avantages accessoires au salaire dans de nombreuses activités (en particulier dans l'agriculture, avec les certifications «travail équitable»), sont désormais utilisés dans une version adaptée par les travailleurs de l'économie des plateformes. Beaucoup de programmes de certification et de dispositifs privés de vérification de la conformité aux normes du travail sont critiqués en raison de l'absence de mécanismes de contrôle et de surveillance efficaces ou encore pour leur caractère facultatif⁷.

⁷ Dans son rapport à la 105^e Conférence internationale du Travail intitulé «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» (BIT, 2016), le Bureau international du Travail fait observer que les initiatives privées de contrôle de la conformité présentent des limites qui pèsent sur leur efficacité et que des études montrent qu'elles ne «sont guère efficaces pour assurer l'exercice de droits émancipateurs comme la liberté syndicale, le droit de négociation collective et la non-discrimination» (p. 53).

Leur efficacité peut toutefois être améliorée pour peu que l'on encourage leur utilisation en augmentant l'offre de solutions de vérification de la conformité dans le secteur privé ou que l'on prévienne des mécanismes de contrôle supplémentaires. Ces dispositifs sont conçus de manière individualisée, ce qui en fait des outils adaptés à une main-d'œuvre géographiquement dispersée.

IG Metall, le syndicat allemand de la métallurgie, a négocié avec huit plateformes allemandes de microtravail un accord multientreprise afin de créer un nouveau cadre réglementaire pour faire respecter des conditions d'emploi préalablement convenues. Fortement implanté dans l'industrie automobile, IG Metall voulait s'attaquer aux conditions de travail dans l'économie des plateformes parce que les plateformes de microtravail sont souvent utilisées pour entraîner des algorithmes pour les véhicules autonomes. Le syndicat a pris contact avec de grands opérateurs de plateforme allemands afin de créer un «bureau de médiation» et un mécanisme d'arbitrage indépendant pour les signataires d'un «code de conduite des plateformes d'externalisation». Les représentants des travailleurs et des opérateurs ont négocié le code, y ont adhéré sur la base du volontariat et ont institué un bureau de médiation indépendant chargé d'en contrôler l'application. Ce bureau est composé de cinq membres, dont deux représentants des travailleurs, deux représentants des opérateurs et un président neutre – le président actuel est un juge du tribunal du travail. Depuis sa création, «il a eu à connaître d'une trentaine de différends, lesquels ont été réglés par consensus ou par des décisions émises par le bureau» et concernaient souvent le non-paiement de la rémunération (Fair Crowd Work, 2019). Bien que le code ne prévienne que peu de droits (portant exclusivement sur les conditions non financières), la création du bureau de médiation est la traduction concrète du fait qu'il est important qu'existe une autorité neutre pour traiter les doléances. Elle a en outre permis de repérer les aspects qui pourraient à l'avenir faire l'objet d'une réglementation.

En termes de champ d'application territorial et d'échelle géographique, même si l'instance a pris le nom de «bureau de médiation des plateformes d'externalisation allemandes» (Fair Crowd Work, 2017), un examen attentif de ses règles de fonctionnement révèle que l'adhésion n'est subordonnée à aucun critère géographique. À la différence des mécanismes de médiation antérieurs, qui avaient une forte dimension locale et avaient été créés pour traiter des «plaintes pour manque d'équité administrative sur un territoire, qu'il s'agisse d'un pays ou d'un territoire infranational comme un État fédéré ou une province» (Dolan et Bennett, 2018, p. 374), le bureau de médiation des plateformes d'externalisation allemandes a un mandat fondé sur la nature des relations de travail et non sur un lieu. Son champ de compétence ne correspond pas à un paysage matériel: il est délimité par l'entreprise et les parties avec lesquelles elle coopère; le code repose sur le «volontariat et sur l'autoréglementation; il ne s'applique pas en dehors du cercle des signataires» (Ombuds Office, 2018). Les premiers procès-verbaux de réunion laissaient penser que le bureau de médiation pouvait aider à régler des différends opposant les plateformes allemandes signataires et des travailleurs situés ailleurs qu'en Allemagne, ce qui a récemment été confirmé par l'adoption de nouvelles règles, permettant à des travailleurs vivant ailleurs qu'en Allemagne de demander au représentant d'un syndicat implanté dans leur pays de siéger au sein du bureau de médiation avec une voix consultative.

Les limites spatiales du bureau de liaison n'ont pas encore été testées, mais il pourrait bel et bien être un cadre susceptible de permettre l'établissement d'une réglementation transnationale, coordonnée à un niveau central, des plateformes de travail numériques. Dans ce nouvel espace réglementaire, les décisions du bureau sur les doléances des travailleurs auront valeur de précédents et pourront être prises en compte pour trancher des différends ultérieurs. Bien que les travailleurs le saisissent en général à titre individuel, le bureau est bien placé pour repérer des tendances préoccupantes concernant la façon dont le microtravail est organisé, la publicité qui en est faite et son évaluation et, surtout, pour émettre des décisions et recommandations en vue de le réformer dans l'intérêt de tous les travailleurs.

De surcroît, en ne l'intégrant pas à un cadre institutionnel et géographique existant, les travailleurs et les opérateurs ont créé un nouvel espace réglementaire, plus adapté à l'organisation spatiale disparate qui caractérise le microtravail. La règle qui donne accès au bureau à des travailleurs d'autres pays que l'Allemagne, outre le fait qu'elle permet à un représentant syndical de ces pays de siéger, témoigne d'une volonté d'adapter le dispositif au contexte local. Le recours à un représentant syndical local a deux objectifs: en premier lieu, il peut être un moyen pour les travailleurs d'avoir connaissance des droits et protections supplémentaires auxquels ils peuvent accéder compte tenu du lieu où ils résident (et d'être en contact avec un syndicat qui pourra peut-être les aider à faire valoir leurs revendications); en second lieu, le fait que le bureau de médiation soit accessible aux travailleurs du monde entier est de nature à éviter la création d'instances similaires, laquelle pourrait avoir pour effet d'affaiblir les dispositions du code de conduite ou d'empêcher le bureau de médiation de réguler le microtravail à l'échelle mondiale. Le mécanisme reste ainsi centralisé, ce qui contribue à renforcer le pouvoir d'association, structurel et institutionnel, des travailleurs.

Il est indéniable que le bureau de médiation peut d'autant plus facilement exercer une compétence mondiale que les règles appliquées par les plateformes de microtravail sont les mêmes dans le monde entier, ce qui n'est en principe pas le cas des plateformes proposant via une application des services sur un territoire précis. De ce fait, si des travailleurs exerçant par l'intermédiaire de plateformes de services locaux créent un bureau de médiation, celui-ci risque d'être contraint de chercher à savoir comment le travail est organisé, géré et évalué dans différents lieux, ce qui pourrait donner naissance à un système plus décentralisé, spécifique à une zone géographique ou à une branche d'activité. Il n'en reste pas moins que des programmes comparables mis en place dans certaines activités, par exemple le Fair Food Program, instauré à l'initiative de la Coalition des travailleurs d'Immokalee (Dias-Abey, 2018), montrent que les accords multientreprises sont bien adaptés dans plusieurs cas: pluralité d'employeurs; chaînes de valeur mondiales fragmentées; et secteurs dans lesquels la législation ne protège pas suffisamment les droits fondamentaux des travailleurs.

3. Conclusions

La montée en puissance du travail de plateforme n'est concurrencée que par celle de l'organisation collective des travailleurs de plateforme. De multiples stratégies et actions d'organisation collective ont été mises en œuvre, mais celles qui ont

permis les avancées les plus nettes sont celles qui pouvaient s'appuyer sur un cadre réglementaire prévoyant un mécanisme de mise en œuvre des résultats obtenus. Les travailleurs ont ainsi eu recours à la négociation collective pour participer à la prise de décisions sur leurs conditions d'emploi et obtenir des améliorations sous la forme de mesures contraignantes et opposables. Les comités d'entreprise et les accords multientreprises se sont également révélés de bons moyens de permettre aux travailleurs de participer à la réglementation du travail.

L'évaluation de la capacité de ces stratégies à aboutir à une amélioration durable et sensible des conditions de travail et le débat sur la manière de réussir à réglementer l'économie des plateformes doivent réserver une place centrale à la géographie. Dans cet article, nous considérons que le travail par l'intermédiaire de plateformes proposant des services locaux et le microtravail constituent des axes importants pour analyser sous un angle spatial le travail intermédié par les plateformes. Interroger ces schémas spatiaux singuliers permet de déterminer l'échelle du marché du travail et, partant, de comprendre comment les travailleurs structurent les actions collectives qu'ils mènent pour améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail.

Une analyse spatiale de ce type permet également d'appréhender à quel niveau et jusqu'à quel point il faut réglementer pour faire du travail de plateforme un travail décent. Lorsque l'on étudie l'expression spatiale de l'organisation collective des travailleurs, il apparaît indéniable que les actions qu'ils mènent reflètent souvent l'organisation géographique de leur travail. Les travailleurs de plateforme qui exercent leur activité localement ont jusqu'à présent eu recours à un éventail de stratégies plus large que les microtravailleurs. Ils peuvent tenter d'obtenir une réglementation en ayant recours à des leviers qui ont un ancrage dans le pays où ils travaillent et dans la culture des relations du travail de ce pays. Des travaux antérieurs ont montré que, lorsque leur mobilisation pour engager un dialogue social ne permet pas suffisamment d'avancées, il leur reste la possibilité de militer pour obtenir l'adoption d'une réforme législative leur permettant d'exercer leurs droits légaux individuels et collectifs (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019; Johnston, 2018). Quant aux microtravailleurs, ils parviennent à leurs fins lorsqu'ils sont en mesure de créer de nouveaux espaces réglementaires, par exemple à travers des accords multientreprises, ou lorsque leur mobilisation pour l'obtention d'une réglementation se fait sur la base de la nature de la relation d'emploi plutôt que sur celle du lieu de travail. Ce constat s'explique sans doute par le caractère interjuridictionnel et apatial du microtravail, qui crée des difficultés spécifiques sur le plan de la réglementation et ajoute incontestablement une dimension nouvelle aux phénomènes transnationaux que sont l'externalisation et les chaînes de valeur mondiale. Bien que ces trois stratégies aient chacune des caractéristiques, des forces et des faiblesses propres, toutes font finalement partie d'un ensemble d'outils de dialogue social qu'il est possible de combiner pour obtenir des avancées viables et durables.

La singularité des lieux donne et continue de donner naissance à des pratiques de relations du travail elles aussi singulières, spécifiques à un territoire géographique. Alors que les disparités régionales n'empêchent pas nécessairement de réglementer efficacement le travail de plateforme effectué sur un territoire précis, l'apparition du microtravail – qui projette des individus originaires

de lieux très différents les uns des autres dans le même marché du travail mondial et pose quantité de questions complexes en matière de compétence juridictionnelle transnationale – exige a priori une réponse réglementaire d'une ampleur inédite. Il faudrait commencer par garantir que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, puisse bénéficier des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, qui consacrent respectivement la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective.

S'agissant des perspectives futures, la Commission mondiale sur l'avenir du travail a publié en janvier 2019 un rapport dans lequel elle explore une piste prometteuse: elle propose de faire progresser la réglementation de l'économie des plateformes en réaffirmant que les principales conventions de l'OIT ont un caractère universel et sont un moyen de surmonter les obstacles spatiaux auxquels se heurtent les travailleurs de plateforme. Dans ce rapport, tout en reconnaissant que le travail de plateforme peut constituer une nouvelle source de revenu pour ceux qui l'exercent, la commission fait observer que la fragmentation du travail entre différentes juridictions réparties dans le monde entier «complique le contrôle du respect du droit du travail applicable» (BIT, 2019, p. 46) et plaide en faveur de «l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter» (*ibid.*). Il est aussi permis de penser que les accords-cadres internationaux, qui sont le fruit d'un dialogue social transnational entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales internationales et visent à établir et à faire respecter des normes minimales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pourraient avoir leur place parmi les stratégies à envisager pour surmonter les obstacles précités. En somme, promouvoir le plein exercice des droits collectifs des travailleurs viendra à l'appui de l'expérimentation des diverses stratégies et divers outils présentés ici, ce qui nécessitera la mise au point de solutions nouvelles et innovantes.

En dépit des obstacles juridiques et pratiques qu'ils trouvent sur leur chemin, les travailleurs de plateforme vont continuer d'exercer leur capacité d'agir, de se faire entendre collectivement, de mettre en œuvre des actions collectives et d'expérimenter diverses stratégies pour améliorer leurs conditions de travail. Au-delà des transformations profondes que subit le monde du travail, bien appréhender ces stratégies d'organisation collective permet d'envisager des moyens d'empêcher que ces travailleurs ne disparaissent derrière des algorithmes, de renforcer leur capacité d'agir et de construire un avenir à la fois inclusif et prospère pour tous.

Références

- Anderson, J. 2015. Towards resonant places: Reflections on the organizing strategy of the International Transport Workers' Federation», *Space and Polity*, vol. 19, n^o 1, pp. 47-61.
- Arrigo, G.; Casale, G. 2010. *Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs*, document de travail, Genève, BIT.
- BBC. 2016. «Jakarta taxi drivers protest against Uber and Grab», *BBC News*, 22 mars. Disponible à l'adresse <http://www.bbc.com/news/world-asia-35868396> [consulté le 19 février 2020].

- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände). 2015. *Seize the opportunities of digitisation: BDA position on the digitization of business and the working world*. Disponible à l'adresse http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2015-12-04_Digitisation_-_BDA.pdf [consulté le 19 février 2020].
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève. BIT.
- BIT. 2019. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*. Genève.
- . 2016. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016, Genève.
- Black, S. J. 2005. «Community unionism: A strategy for organizing in the new economy», *New Labor Forum*, vol. 14, n° 3, pp. 24-32.
- Blomley, N.; Pratt, G. 2001. «Canada and the political geographies of rights», *Canadian Geographer/Le Géographe canadien*, vol. 45, n° 1, pp. 151-166.
- Chen, J. Y. 2018. «Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy», *New Media & Society*, vol. 20, n° 8, pp. 2691-2711.
- Cherry, M. A. 2019. *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 106. Genève, BIT.
- Christian, W. 2018. «First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark», *CPH Post Online*, 10 avril. Disponible à l'adresse <http://cphpost.dk/news/first-ever-collective-agreement-for-the-platform-economy-signed-in-denmark.html> [consulté le 4 novembre. 2019, inaccessible pour le moment. Voir <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>].
- CNN Chile. 2019. «Conductores de Uber protestarán con 'apagón masivo' por precariedad laboral», *CNN Chile*, 6 mai. Disponible à l'adresse https://www.cnnchile.com/economia/uber-apagon-masivo-protesta-precariedad-laboral_20190506/ [consulté le 19 février 2020].
- Coe, N. M.; Jordhus-Lier, D. C. 2016. «Re-embedding the agency of labour», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. C. Bergene, S. B. Endresen et H. M. Knutsen: *Missing links in labour geography*. Londres, Routledge, pp. 29-40.
- De Stefano, V. 2016. «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig economy'», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 471-504.
- ; Aloisi, A. 2019. «Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. R. Bellace et B. ter Haar: *Research handbook on labour, business and human rights law*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Dias-Abey, M. 2018. «Justice on our fields: Can 'alt-labor' organizations improve migrant farm workers' conditions?», *Harvard Civil Rights–Civil Liberties Law Review*, vol. 53, n° 1, pp. 167-212.
- Doellgast, V.; Benassi, C. 2014. «Collective bargaining», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Wilkinson et coll.: *Handbook of research on employee voice*. Cheltenham, Edward Elgar, pp. 227-246.
- Dolan, N. J.; Bennet, J. C. 2018. «What is an ombudsperson? Global diffusion, international standardization, and institutional diversification», *Political Studies Review*, vol. 17, n° 4, pp. 370-390.
- Dubal, V. B. 2017. «The drive to precarity: A political history of work, regulation, & labor advocacy in San Francisco's taxi & Uber economies», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 38, n° 1, pp. 73-136.

- Eaton, A. E.; Kriesky, J. 1998. «Decentralization of bargaining structure: Four cases from the U.S. paper industry», *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 53, n° 3, pp. 486-516.
- Eurofound. 2018. «Initiatives», *Platform Economy Repository*, 6 septembre. Disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> [consulté le 19 février 2020].
- . 2019. «Global Works Council», *EurWORK: European Observatory of Working Life*, 21 février. Disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/global-works-council> [consulté le 19 février 2020].
- Fair Crowd Work. 2019. *Report of the activities of the Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, 2017–2018*. Disponible à l'adresse https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf [consulté le 19 février 2020].
- . 2017. «Ombuds Office for German crowdsourcing platforms established», *Fair Crowd Work*, 8 novembre. Disponible à l'adresse <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/> [consulté le 19 février 2020].
- Global Deal. À paraître. *Social dialogue and the future of work, note thématique*. Genève.
- Graham, M. 2015. «Contradictory connectivity: Spatial imaginaries and technomediated positionalities in Kenya's outsourcing sector», *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 47, n° 4, pp. 867-883.
- ; Anwar, M. A. 2019. «The global gig economy: Towards a planetary labour market?», *First Monday*, vol. 24, n° 4. Disponible à l'adresse <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748> [consulté le 19 février 2020].
- Hendricks, W. E.; Kahn, L. M. 1982. «The determinants of bargaining structure in US manufacturing industries», *ILR Review*, vol. 35, n° 2, pp. 181-195.
- Herod, A. 2002. «Towards a more productive engagement: Industrial relations and economic geography meet», *Labour and Industry*, vol. 13, n° 2, pp. 5-17.
- ; Rainnie, A.; McGrath-Champ, S. 2007. «Working space: Why incorporating the geographical is central to theorizing work and employment practices», *Work, Employment and Society*, vol. 21, n° 2, pp. 247-264.
- Hodges, G. R. 2007. *Taxi! A social history of the New York City cabdriver*. Baltimore, États-Unis, The Johns Hopkins University Press.
- Holmes, J. 2004. «Re-scaling collective bargaining: Union responses to restructuring in the North American auto industry», *Geoforum*, vol. 35, n° 1, pp. 9-21.
- Howcroft, D.; Bergvall-Kåreborn, B. 2019. «A typology of crowdwork platforms», *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 1, pp. 21-38.
- Huws, U. 2014. *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. New York, Monthly Review Press.
- ITF Global (Fédération internationale des ouvriers du transport). 2016. *L'ITF soutient les chauffeurs de taxi argentins contre Uber*. Disponible à l'adresse <https://www.itfglobal.org/fr/news/litf-soutient-les-chauffeurs-de-taxi-argentins-contre-uber> [consulté le 19 février 2020].
- Jaffe, S. 2019. «The labor movement comes to virtual reality: Unionizing digital media», *News Analysis: Economy & Labor*, 16 juin. Disponible à l'adresse <https://truthout.org/articles/the-labor-movement-comes-to-virtual-reality-unionizing-digital-media/> [consulté le 19 février 2020].
- Jesnes, K.; Ilsøe, A.; Hotvedt, M. J. 2019. *Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries*, Nordic Future of Work, Brief No. 3. Oslo, Fafo.
- Johnston, H. 2018. «Workplace gains beyond the Wagner Act: The New York Taxi Workers Alliance and participation in administrative rulemaking», *Labor Studies Journal*, vol. 43, n° 2, pp. 141-165.

- ; Land-Kazlauskas, C. 2019. *Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques*, Série des conditions de travail et de l'emploi n° 94. Genève, BIT.
- Jones, K. T.; Popke, J. 2010. «Re-envisioning the city: Lefebvre, Hope VI, and the neo-liberalization of urban space», *Urban Geography*, vol. 31, n° 1, pp. 114-133.
- Katz, H. C. 1993. «The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis», *ILR Review*, vol. 47, n° 1, pp. 3-22.
- Lefebvre, H. 1991. *The production of space*. Oxford, Blackwell.
- Lehdonvirta, V. 2016. «Algorithms that divide and unite: Delocalisation, identity and collective action in 'Microwork'», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Flecker: *Space, place and global digital work*, pp. 53-80. Londres, Palgrave Macmillan.
- Lenaerts, K.; Kilhoffer, K.; Akgüç, M. 2018. «Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy», *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, n° 2, pp. 60-78.
- Lévesque, C.; Hennebert, M.-A.; Murray, G.; Bourque, R. 2018. «Corporate social responsibility and worker rights: Institutionalizing social dialogue through international framework agreements», *Journal of Business Ethics*, vol. 153, n° 1, pp. 215-230.
- Mathew, B. 2008. *Taxi! Cabs and capitalism in New York City*, édition mise à jour. Ithaca, États-Unis, ILR Press.
- Menegus, B. 2019. «New York's rideshare organizers clash amid unprecedented Uber strike», *Gizmodo*, 8 mai. Disponible à l'adresse <https://gizmodo.com/new-yorks-rides-hare-organizers-clash-amid-unprecedented-1834623838> [consulté le 20 février 2020].
- Öberg, A. D. 2019. «Unionen har tre avtal på plats med plattformsföretag» [Unionen signe trois accords avec des plateformes], *Arbets Världen*, 21 mars. Disponible à l'adresse <https://www.arbetsvarlden.se/unionen-har-tre-avtal-pa-plats-med-plattformsforetag/> [consulté le 20 février 2020].
- Ombuds Office. 2018. *Crowdsourcing Code of Conduct: Ombuds Office – Rules*. Francfort-sur-le-Main. Disponible à l'adresse <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html> [consulté le 20 février 2020].
- Ravenelle, A. J. 2017. «Sharing economy workers: Selling, not sharing», *Cambridge Journal of Regions, Economy, and Society*, vol. 10, n° 2, pp. 281-295.
- Rayle, L.; Dai, D.; Chan, N.; Cervero, R.; Shaheen, S. 2016. «Just a better taxi? A survey-based comparison of taxis, transit, and ridesourcing services in San Francisco», *Transport Policy*, vol. 45 (janvier), pp. 168-178.
- Renner, M.; Schenwar, M. 2009. «Truthout becomes first online-only news site to unionize», *News: Economy and Labour*, 8 septembre. Disponible à l'adresse <https://truthout.org/articles/truthout-has-unionized/> [consulté le 20 février 2020].
- Richardson, L. 2015. «Performing the sharing economy», *Geoforum*, vol. 67 (décembre), pp. 121-129.
- Rosenblat, A. 2018. *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, États-Unis, University of California Press.
- Sainato, M.; Paul, K. 2019. «Uber and Lyft strikes: US drivers stop taking rides in protest over pay», *The Guardian*, 8 mai. Disponible à l'adresse <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-lyft-strikes-us-new-york-la-latest-news-updates> [consulté le 20 février 2020].
- Sen, S. 2019. «Ola, Uber drivers threaten fresh strike for better earnings», *Times of India*, 12 janvier. Disponible à l'adresse <https://timesofindia.indiatimes.com/city/mumbai/ola-uber-drivers-threaten-fresh-strike-for-better-earnings/articleshow/67506814.cms> [consulté le 20 février 2020].
- Silver, B. 2014. «Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Atzeni: *Workers and labour in a*

- globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues*, pp. 46-69. Londres, Palgrave Macmillan.
- Söderqvist, F. 2017. «A Nordic approach to self-regulating platform based labour markets», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 3, pp. 349-352.
- Swyngedouw, E. 2004. «Scaled geographies: Nature, place, and the politics of scale», dans l'ouvrage publié sous la direction d'E. Sheppard et R. B. McMaster: *Scale and geographic inquiry: Nature, society, and method*, pp. 129-153. Malden, États-Unis, Blackwell.
- Tufts, S. 2016. «Schumpeterian unionism and 'high-road' dreams in Toronto's hospitality sector», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. C. Bergene, S. B. Endresen et H. M. Knutsen: *Missing links in labour geography: The dynamics of economic space*, pp. 93-108. Abingdon, Routledge.
- Turula, T. 2017. «These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm», *World Economic Forum*, 9 juin. Disponible à l'adresse <https://www.weforum.org/agenda/2017/06/these-tiny-electric-tuk-tuks-are-taking-on-uber-in-stockholm> [consulté le 20 février 2020].
- Vida. 2017. «Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora» [Création d'un comité d'entreprise à la société de livraison à vélo Foodora], *Vida: Wir Leben Gewerkschaft*, 12 avril. Disponible à l'adresse http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora [consulté le 20 février 2020].
- Visser, J. 2016. «What happened to collective bargaining during the Great Recession?», *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n° 9. Disponible à l'adresse <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1> [consulté le 20 février 2020].
- . 2012. «The rise and fall of industrial unionism», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 18, n° 2, pp. 129-141.
- . 2002. «Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 3, pp. 403-430.
- Whittall, M.; Lucio, M. M.; Mustchin, S.; Telljohann, V.; Sánchez, F.R. 2017. «Workplace trade union engagement with European works councils and transnational agreements: The case of Volkswagen Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 23, n° 4, pp. 397-414.
- Wial, H. 1993. «Emerging organizational structure of unionism in low-wage services», *Rutgers Law Review*, vol. 45, pp. 671-739.
- Wills, J. 2002. «Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the Accor-IUF trade union rights agreement», *Review of International Political Economy*, vol. 9, n° 4, pp. 675-700.
- Wilson, J. 2011. «Colonising space: The new economic geography in theory and practice», *New Political Economy*, vol. 16, n° 3, pp. 373-397.
- Wood, A. J.; Lehdonvirta, V.; Graham, M. 2018. «Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries», *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, n° 2, pp. 95-112.
- Zuckerman, M.; Kahlenberg, R. D.; Marvit, M. 2015. «Virtual labour organizing: Could technology help reduce income inequality?», *The Century Foundation*, 9 juin. Disponible à l'adresse <https://tcf.org/content/report/virtual-labor-organizing/?agreed=1> [consulté le 19 février 2020].